

INFORME DE EVALUACIÓN

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA
2021-2025



COMISIÓN DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA
DICIEMBRE 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción -----	1
1. El III Plan de Igualdad -----	3
2. Presentación del Informe de evaluación -----	5
3. La visión global -----	7
3. La visión por ejes -----	9
4.1. Eje 1: Visibilización y sensibilización -----	9
Conclusiones evaluativas -----	15
4.2. Eje 2: Docencia -----	16
Conclusiones evaluativas -----	18
4.3. Eje 3: Investigación -----	20
Conclusiones evaluativas -----	22
4.4. Eje 4: Acceso y promoción profesional -----	23
Conclusiones evaluativas -----	25
4.5. Eje 5: Conciliación -----	27
Conclusiones evaluativas -----	30
4.6. Eje 6: Salud Laboral -----	32
Conclusiones evaluativas -----	33
4.7. Eje 7: Acoso y violencia de género -----	34
Conclusiones evaluativas -----	37
4.8. Eje 8: Representación y participación -----	38
Conclusiones evaluativas -----	41
5. Conclusiones finales -----	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Visión global ejecución de medidas -----	7
Tabla 2. Logro de medidas por ejes -----	7
Tabla 3. Logro por objetivos y medidas Eje 1-----	9
Tabla 4. Distribución de actividades de sensibilización por año -----	10
Tabla 5. Distribución de cursos y talleres de formación por año y colectivo -----	11
Tabla 6. Porcentaje de espacios con nombre de hombre/mujer -----	13
Tabla 7. Participación de hombres y mujeres en actos institucionales -----	14
Tabla 8. Resumen de logro medidas por objetivos del Eje 1 -----	15
Tabla 9. Logro por objetivos y medidas Eje 2-----	16
Tabla 10. Estado de los procesos de calidad-----	17
Tabla 11. Resumen de logro medidas por objetivos Eje 2 -----	19
Tabla 12. Logro por objetivos y medidas Eje 3 -----	20
Tabla 13. Relación de convocatorias Premios TFE-----	21
Tabla 14. Resumen de logro medidas por objetivos Eje 3 -----	22
Tabla 15. Logro por objetivos y medidas del Eje 4-----	23
Tabla 16. Datos sobre mujeres y hombres y concursos de acceso -----	25
Tabla 17. Resumen de logro de medidas por objetivo Eje 4-----	26
Tabla 18. Logro por objetivos y medidas Eje 5 -----	28
Tabla 19. Solicitud de permisos por sexo-----	30
Tabla 20. Resumen de logro de medidas por objetivos Eje 5.-----	30
Tabla 21. Logro por objetivos y medidas Eje 6 -----	32
Tabla 22. Resumen de logros por objetivos Eje 6 -----	33
Tabla 23. Logro por objetivos y medidas Eje 7 -----	35
Tabla 24. Datos de solicitud exención de tasas por víctima violencia-----	37
Tabla 25. Resumen de logros por objetivos Eje 7 -----	37
Tabla 26. Logro por objetivos y medidas del Eje 8-----	38
Tabla 27. Resumen logro de medidas por objetivos Eje 8 -----	41

Introducción

El 1 de enero de 2021 entraba en vigor, tras su aprobación por la Comisión de Igualdad, el Comité de Empresa y el Consejo de Gobierno, el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura (en adelante, III PIUEx). El presente informe de evaluación tiene como objetivo analizar el grado de implementación, eficacia y alcance de las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad de Extremadura a través de la revisión sistemática de los indicadores, los procesos y los resultados obtenidos durante el periodo de aplicación. Este documento ofrece una visión integral del impacto del plan, identifica avances significativos y detecta áreas susceptibles de mejora. Su finalidad es proporcionar una base sólida para la toma de decisiones y la definición de estrategias futuras que refuercen el compromiso institucional con la igualdad real y efectiva.

La Comisión de Igualdad realizó el correspondiente informe de seguimiento sobre las medidas previstas. Dicho informe evalúa el cumplimiento de las medidas organizadas en ocho ejes temáticos, incluyendo visibilización y sensibilización, docencia, investigación, acceso y promoción profesional, conciliación, salud laboral, acoso y violencia de género, y representación y participación. Las conclusiones generales indican que el grado de implementación del Plan es medio, señalando una preocupación particular en el Eje 5 (Conciliación) y el Eje 8 (Representación y Participación), donde el cumplimiento ha sido muy bajo. El informe también menciona las dificultades en la realización de la auditoría retributiva por falta de herramientas y metodología adecuadas. Finalmente, se hace un llamado a la comunidad universitaria para un cumplimiento transversal de las obligaciones del Plan durante el tiempo restante de su vigencia.

Según recoge el art. 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

Será contenido mínimo necesario de los planes de igualdad, entre otros, el: h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad; i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Por su parte, el art. 9.6 del citado Real Decreto, determina que:

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

De conformidad con las citadas previsiones normativas, el III Plan de Igualdad recoge, en su apartado 2 sobre evaluación y seguimiento, que será la Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura el órgano encargado de la evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

Para dar cumplimiento a lo expuesto, la Comisión de Igualdad, con el apoyo técnico de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Extremadura, ha recabado la información necesaria de los distintos órganos, unidades y servicios que permitan identificar el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el III PIUEX, las cuales quedan recogidas en el presente informe.

1. El III Plan de Igualdad

El III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Extremadura con vigencia para el período 2021-2025, es una herramienta fundamental cuyo objetivo principal es enfrentar las desigualdades existentes para lograr una universidad más justa e igualitaria con la colaboración de toda la comunidad. Dicho Plan fue aprobado el 17 de diciembre de 2020 en sesión ordinaria del Consejo de Gobierno. Su ámbito de aplicación incluye a toda la comunidad de la Universidad de Extremadura y en todos sus centros.

El proceso de elaboración incluyó la redacción inicial de las medidas por parte de la Comisión de Igualdad (compuesta por representantes de la Universidad y de las secciones sindicales CCOO, CSIF, UGT y USO) y reuniones de confirmación de futura colaboración y viabilidad con la mayoría de los organismos implicados en su implementación. El Plan sucede al II Plan de Igualdad (2017). La evaluación realizada en 2020 a este II Plan reveló resultados insatisfactorios, ya que solo 6 de las 64 medidas previstas se completaron y 33 no se realizaron.

El Plan se enmarca en una amplia legislación, tanto estatal como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad, así como el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Como autonómica, Ley 8/2011 de Extremadura de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género e internacional Convenio Europeo de Derechos Humanos, Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica o la Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa. Además, el III Plan responde a la consecución de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando el ODS 5 (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas), el ODS 4 (Educación de calidad) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Por otro lado, entre 2022 y 2024, se han aprobado nuevas herramientas y normativas estatales para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio nacional que invitan a la revisión de dicho plan. Sirvan como ejemplo:

- Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que aprueba un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) y organismos públicos.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Si nos enfocamos en el ámbito universitario algunas de las recientes normativas que hace alusión a la igualdad y la violencia de género o sexual son:

- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Y por último en el contexto de la Universidad de Extremadura también se han aprobado normas y protocolos:

- RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2023, del Rector, por la que se ejecuta el acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueba el Protocolo de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales en la Universidad de Extremadura.
- RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2023, del Rector, por la que se ejecuta el Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueban las Normas de Convivencia y el Régimen disciplinario del estudiantado de la Universidad de Extremadura.

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UEx se estructura en 8 ejes estratégicos, 22 objetivos y un total de 54 medidas de actuación, que corresponsabilizan a la institución en el desarrollo de sus políticas de igualdad de género. Es el resultado de un proceso que incluyó la realización de un informe de diagnóstico específico y amplio en 2020, cumpliendo con el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007. Las conclusiones del diagnóstico señalaron diversas áreas de desigualdad, incluyendo de forma general:

- Contar con datos desagregados por sexo en todas las unidades y servicios, que nos permitan conocer las diferencias entre hombres y mujeres para el futuro.
- Necesidad de realizar en el futuro cuestionarios destinados a la comunidad universitaria sobre su percepción de la desigualdad y necesidades detectadas.
- Contar con herramientas que nos permitan ofrecer una actuación eficaz y coordinada en materia de violencia de género, que atienda las necesidades de las víctimas, incluyendo hijos e hijas.

También se hacían recomendaciones específicas sobre alumnado, docencia, investigación, PDI, PTGAS, acoso, conciliación y gobierno y gestión.

2. Presentación del Informe de evaluación

Este documento constituye el informe final de evaluación del III Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura, elaborado por la Comisión Igualdad y que se ha orientado a:

- Concretar el nivel de ejecución del III PIUEx en el momento en el que dicho plan finaliza, al cumplir el tiempo para el que ha sido diseñado.
- La identificación de avances, necesidades y retos que aún persisten en materia de igualdad de género en la institución a partir de la implementación del III PIUEx.

Metodológicamente, el contenido que presenta este informe se encuentra articulado mediante el análisis secuencial de los indicadores propuestos para cada medida, así como de la información extraída de los siguientes documentos previos:

- Memorias anuales presentadas por la Unidad de Igualdad.
- Informe de Seguimiento del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Extremadura. Período evaluado desde enero de 2020 a diciembre de 2022.
- Información trasladada por los servicios, unidades u órganos con responsabilidad sobre las medidas.

El informe presenta, para cada uno de los ocho ejes que integran el Plan de Igualdad, una tabla que compila objetivos, medidas y alcance en términos de ejecución. Y, de igual modo, para cada eje se ofrece una tabla resumen, sobre la base de las siguientes valoraciones: medidas realizadas (en color verde), no realizadas (en color rojo), en proceso (en color ámbar), en ejecución permanente (en color azul) y sin información (en color malva). Asimismo, para cada eje se presentan los principales avances, las necesidades y los retos y demandas en relación con el III PIUEx considerando su proyección para el diseño del IV Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura.

Se debe considerar que en el periodo de duración del III PIUEx (del 2021 al 2025), se han producido cambios que han afectado a su ejecución, seguimiento y evaluación como son:

1. En relación con la dirección de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Extremadura, con los siguientes ceses y nombramientos:
 - Cese de Dña. Silvia Soriano Moreno como directora (septiembre 2023)
 - Nombramiento de Dña. Prudencia Gutiérrez Estaban como directora (septiembre 2023)
 - Cese de Dña. Prudencia Gutiérrez Estaban como directora (febrero 2024)
 - Nombramiento de Dña. Belén Suárez Lantarón como directora (febrero 2024)
2. En relación con la Comisión de Igualdad, con las siguientes renunciaciones, dimisiones, ceses y nombramientos:
 - Renuncia en enero de 2021 de Dña. Ángela Ramos Durán (PTGAS adscrita a la Oficina para la Igualdad) como Secretaria de la Comisión de Igualdad de la UEx, cargo que ostentaba desde 1 de julio de 2020.
 - Nombramiento de secretaria de la Comisión de Igualdad. El 21 de octubre de 2021 se reúne la Comisión de Igualdad formalizando, mediante votación, el nombramiento de

Dña. M.^a Lucía Brito Rodríguez, personal técnico de promoción de la igualdad de género, como secretaria de dicha Comisión.

- Dimisión de D. Alberto Gómez Mancha, en febrero de 2022, como miembro de la Comisión de Igualdad.
- Nombramiento, en febrero de 2022, de D. Lorenzo Mariano Juárez, como miembro representante de la UEx en dicha Comisión.
- En 2023, realizadas las elecciones sindicales en la universidad en las que la confederación sindical Comisiones Obreras (CCOO) no obtuvo representación, motivo por el cual Dña. M.^a del Mar Chaves Carrillo (miembro representante de dicho sindicato en la Comisión) deja de formar parte de la Comisión de Igualdad.
- En 2023, Dña. Prudencia Gutiérrez Estaban (miembro representante de la UEx) deja de formar parte de la citada Comisión, para mantener la paridad de miembros sindicales y de la institución.
- En 2023 Dña. María Isabel Rodríguez Cáceres sustituye a Dña. Manuela Caballero Guisado, como representante del sindicato CSIF en dicha comisión.
- En septiembre de 2023 Dña. Silvia Soriano Moreno cesó como Presidenta de la Comisión y Dña. Prudencia Gutiérrez Esteban fue nombrada en su lugar.
- En febrero de 2024, cesa como presidenta de la Comisión Dña. Prudencia Gutiérrez Esteban y ocupa su lugar Dña. Belén Suárez Lantarón.
- En septiembre de 2024, cesa D. Jorge Guerrero Martín, representante de USO y se nombra como nuevo miembro de la Comisión a Dña. Diana María Sánchez Rosado.
- En 2025, cesa Dña. Diana María Sánchez Rosado (miembro representante de USO) y se nombra a Dña. Myriam Herguta Ballell.
- En 2025, cesa Dña. María Isabel Rodríguez Cáceres (representante de CSIF en la Comisión) y es nombrada Dña. María Ángeles Rodríguez González.

Tras todas estas modificaciones, la composición en el momento actual de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

- D^a. Belén Suárez Lantarón, en calidad de Presidenta.
- D^a. M.^a Lucía Brito Rodríguez, en calidad de Secretaria.
- D^a. Lorena Chano Regaña, designada por la Universidad.
- D. Lorenzo Mariano Juárez, designado por la Universidad.
- D^a María Ángeles Rodríguez González, designada por CSI-CSIF.
- D^a. María José López Rey, designada por FESP-UGT.
- D^a Myriam Hergueta Ballell, designada por USO.

3. La visión global

Tras la evaluación del III Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura, la visión global que de los análisis obtenidos se desprende es que el grado de implementación del III PIUEX puede considerarse medio. En total, el **59,26% de las medidas previstas han sido ejecutadas**, y un **9,26% se encuentran en permanente ejecución**, lo que implica su desarrollo de manera recurrente. En conjunto, **el 68,52% de las actuaciones se han realizado o están en curso**, reflejando avances significativos en diversas áreas del plan (ver Tabla 1).

Tabla 1. Visión global ejecución de medidas

Estado de Ejecución de las Medidas	Número de Medidas	Porcentaje (sobre el total de medidas)
Realizadas	32	59.26%
En Ejecución Permanente	5	9.26%
En Proceso	1	1.85%
No Realizadas	15	27.78%
Sin Información	1	1.85%
Total	54	100.00%

No obstante, este progreso debe complementarse con una mirada crítica hacia aquellos objetivos y medidas que no han sido cumplidos y que requieren atención prioritaria en el futuro. En particular, destacan los niveles más bajos de ejecución en el Eje 4 (acceso y promoción profesional) y en el Eje 5 (conciliación). Ambos representan ámbitos esenciales para la eliminación de barreras estructurales que limitan la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones, y que, en consecuencia, pueden incidir en la persistencia de brechas salariales de género. En la *Tabla 2* queda recogida la información sobre el logro de medidas, distribuidas por ejes.

Tabla 2. Logro de medidas por ejes

EJE ESTRATÉGICO	Total Medidas	Realizada	En Proceso	Ejecución Permanente	No Realizada	Sin Información
Eje 1. Visibilización y sensibilización	14	10	0	3	1	0
Eje 2. Docencia	5	3	0	1	1	0
Eje 3. Investigación	5	3	0	0	2	0
Eje 4. Acceso y promoción profesional	6	1	1	1	3	0

EJE ESTRATÉGICO	Total Medidas	Realizada	En Proceso	Ejecución Permanente	No Realizada	Sin Información
Eje 5. Conciliación	8	2	0	0	6	0
Eje 6. Salud Laboral	3	2	0	0	1	0
Eje 7. Acoso y violencia de género	6	6	0	0	0	0
Eje 8. Representación y participación	7	5	0	0	1	1
TOTAL	54	32	1	5	15	1

Como se puede comprobar en la Tabla 2, los resultados de la evaluación muestran que hay 32 medidas **realizadas**, siendo el eje 7 (Acoso y violencia de género) y el eje 1 (Visibilización y sensibilización) los que presentan el mayor número de medidas realizadas.

Se observa, también, que hay 15 medidas **no realizadas**, siendo el eje 5 (Conciliación) el que presenta mayor número de medidas sin ejecutar (de 8 medidas, no se realizaron 5 de ellas). En el caso del eje 4 (Acceso y promoción profesional) también se observa un porcentaje elevado de medidas no realizadas.

En cuanto a las medidas en **ejecución permanente** -entendiendo por dichas medidas aquellas que se desarrollan de forma constante, a lo largo del tiempo y que se implementan de modo continuo por parte de la institución- los resultados muestran que estas se encuentran principalmente en el eje 1 y están relacionadas con la revisión de documentación para asegurar el uso del lenguaje inclusivo y la desagregación de datos por sexo.

Solo se cuenta con una medida considerada **en proceso**, vinculada al eje 4 (Acceso y promoción profesional) sobre la obtención de datos estadísticos desagregados por sexo de las personas que se presentan y superan los procesos de selección y una medida **sin información** vinculada al eje 8 (Representación y participación) relativa a desarrollar campañas específicas de fomento de la participación de las mujeres en la representación estudiantil.

3. La visión por ejes

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación del plan, describiendo de forma más detallada y específica para cada uno de los ejes, las medidas e indicadores realizados o no, en ejecución o proceso permanente, así como de aquellos que no se ha obtenido información.

4.1. Eje 1: Visibilización y sensibilización

El eje 1 se enfoca en las cuestiones que tienen que ver con la visibilización y sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad, violencia de género y acoso. Su importancia o valor reside en que actuar de manera proactiva frente a estas problemáticas permite construir una universidad más justa, segura e inclusiva; porque mejorar siempre es mejor que reaccionar, y prevenir es la forma más efectiva de erradicar conductas que vulneran los derechos y la dignidad de las personas. De este modo, se busca fomentar una cultura del respeto, la empatía y la equidad que atraviese todas las áreas de la vida universitaria.

Este eje se articula en torno a 5 objetivos y 14 medidas. Los resultados encontrados tras el análisis realizado se presentan de forma más específica en la siguiente tabla.

Tabla 3. Logro por objetivos y medidas Eje 1

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
1.1 Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la necesidad de contribuir a la identificación, el rechazo de todas las formas de discriminación por razón de género y la persistencia de estereotipos de género en la sociedad y la Universidad de Extremadura	1.1.1 Desarrollar actividades de sensibilización sobre la ausencia de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y, especialmente, de las situaciones de discriminación y desigualdad en la Universidad	Realizada
	1.1.2 Organizar acciones institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 11 de febrero (Día de la Mujer y la niña en la Ciencia) 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) dando difusión de estos en la web de la Universidad de Extremadura y en las redes sociales	Realizada
	1.1.3 Organizar actividades (cursos, talleres, jornadas o seminarios) en materia de igualdad de género dirigidos a estudiantes	Realizada
	1.1.4 Organizar acciones dirigidas a los hombres, de cara a visibilizar estereotipos y comportamientos basados en el género que profundizan en las situaciones de desigualdad. Trabajo de masculinidades diversas	Realizada
	1.1.5 Realizar un estudio específico entre la comunidad universitaria sobre estereotipos de género existentes	No realizada
1.2 Asegurar la formación en materia de igualdad de género, discriminación y estereotipos para todo el personal de la Universidad de Extremadura	1.2.1 Mantener y actualizar la oferta anual de cursos en materia de igualdad de género en los Planes de Formación del PAS y del PDI de la Universidad de Extremadura	Realizada
	1.2.2 Garantizar que el curso de formación de Profesorado Novel incluya contenidos relativos a la igualdad de género y los estereotipos que generan discriminaciones	Realizada
1.3 Visibilizar a las mujeres científicas,	1.3.1 Identificar con nombre de mujeres académicas y científicas espacios de la Universidad de Extremadura	Realizada

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
académicas y profesionales, tanto en el ámbito universitario como en enseñanzas previas	1.3.2 Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas que imparten conferencias en actos institucionales, personal invitado a los actos y Doctorado Honoris Causa	Realizada
	1.3.3 Realizar acciones de visibilidad de las mujeres científicas e investigadoras orientadas a alumnado de enseñanzas previas a la Universidad (colaboración con Fundecyt, Feria de Ciencias, Feria educativa)	Realizada
1.4 Implementación del lenguaje inclusivo en la documentación y normativas de la Universidad de Extremadura	1.4.1 Facilitar el uso del lenguaje inclusivo mediante la elaboración de una guía al efecto. Ponerla a disposición de la comunidad universitaria a través de la web de la Universidad y envío a los Centros	Realizada
	1.4.2 Revisar del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las disposiciones normativas de la Universidad de Extremadura	Ejecución permanente
	1.4.3 Revisar la documentación de uso interno de la Universidad de Extremadura (formularios, etc.) y de la web, para asegurar el uso del lenguaje inclusivo y la inclusión de la perspectiva de género	Ejecución permanente
1.5 Contar con datos desagregados por sexo relativos a todos los aspectos de incidencia en la comunidad universitaria	1.5.1 Desagregar por sexo todos los datos y estadísticas producidas y publicadas por la Universidad de Extremadura	Ejecución permanente

Según los informes anuales de la Unidad de Igualdad, relacionadas con el primer objetivo del Eje 1 (**objetivo 1.1**) y durante el periodo de vigencia del III PIUEx se han llevado a cabo alrededor de 63 actividades de sensibilización destinadas a la comunidad universitaria, realizadas por o bajo la tutela o seguimiento de la Unidad de Igualdad y en colaboración con otras entidades, profesorado y/o instituciones.

Tabla 4. Distribución de actividades de sensibilización por año

Año	N.º actividades de sensibilización
2021	8
2022	15
2023	23
2024	17
Total	63

Asimismo, se han organizado acciones institucionales de sensibilización en torno a días o fechas clave como el 11 de febrero (día de la Mujer y la niña en la Ciencia), el 8 de marzo (día Internacional de la Mujer) o el 25 de noviembre (día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres). Además, en estas fechas, se promueve la difusión (en la web de la Universidad, de la Unidad de Igualdad y redes sociales) de actividades, actos o memorándums que se realizan dentro y fuera de nuestra universidad.

Cabe destacar que alguna de estas actividades vinculadas a fechas clave se realizan en colaboración de otras instituciones como, por ejemplo, el Servicio de Cultura Científica y FUNDECYT-PCTEx y sin la cual el desarrollo de estas acciones no sería posible. De igual modo, la Universidad suele ser invitada a participar en actos y conmemoraciones en fechas como el día Internacional de la Mujeres o el día Internacional de la eliminación de la Violencia contra las Mujeres y colabora con profesorado o alumnado apoyando sus iniciativas en esta línea.

Los datos recogidos en el informe de la Unidad de Igualdad también muestran el desarrollo de un número importante de actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad de género dirigidos a estudiantes (en torno a , como son las jornadas sobre investigación, el club de lectura, charlas sobre construcción de relaciones de pareja sin violencia, entre otras. Algunas de estas actividades se las realiza la Unidad de Igualdad de la UEx y otras en colaboración con entidades e instituciones como, por ejemplo, las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer y las Unidades de Violencia sobre la Mujer de Delegación y Subdelegación del Gobierno en Extremadura o la Asociación Colombine.

En relación con las acciones dirigidas a los hombres, con el fin de visibilizar los estereotipos y comportamientos basados en el género que profundizan en las situaciones de desigualdad y que trabajan sobre masculinidades diversas, durante el periodo de vigencia del III PIUEx y dado que este tipo de actividades precisa de financiación y recursos únicamente se han llevado a cabo algunas acciones en colaboración con la entidad Colectivo Cala y, en 2024 un curso de verano sobre coeducación y masculinidades igualitarias que contó con financiación del Ministerio de Igualdad.

Vinculada al objetivo 1.1, el III PIUEx también recogía la realización de estudios, en concreto sobre los estereotipos de género y la comunidad universitaria, los cuales no han podido llevarse a cabo por falta de recursos y/o medios.

Según los análisis, para el segundo objetivo del Eje 1 (**objetivo 1.2**) que se enfoca en el aseguramiento de la formación en materia de igualdad de género, discriminación y estereotipos para todo el personal de la UEx, se mantiene y actualiza la oferta anual de cursos y/o talleres tanto en los planes de formación del Personal Técnico y de Servicios (PTGAS) como del personal docente e investigador (PDI). En la Tabla 5 se recoge la distribución por años de dicha oferta.

Tabla 5. Distribución de cursos y talleres de formación por año y colectivo

Año	Colectivo	Nombre/Tema de la Formación	Participación
2021	PAS	Igualdad entre mujeres y hombres en la UEx	Total: 25 participantes
	PDI	Igualdad en la Universidad de Extremadura: Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso	Total: 13 asistentes

Año	Colectivo	Nombre/Tema de la Formación	Participación
	PDI	Contenido en materia de igualdad en el curso de formación del profesorado novel	No especificado
	PDI y PTGAS	Curso para la convivencia y el buen trato. Acoso, violencia de género y su abordaje	Total: 23 personas
2022	PAS	Igualdad entre mujeres y hombres en la UEx	14 mujeres / 7 hombres (21 personas)
	PDI	Plan de Formación de Profesorado Novel para la docencia Universitaria	No especificado
	PDI	Igualdad en la Universidad de Extremadura: Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso	Total: 26 personas
	PDI	Incorporación de la perspectiva de género en las Comisiones de las titulaciones	45 mujeres / 23 hombres (68 personas)
	PDI y PAS	Incorporación de la perspectiva de género en la investigación (Jornadas)	No especificado
2023	PAS	Igualdad entre mujeres y hombres en la UEx	18 mujeres / 7 hombres (25 inscritos)
	PDI	Plan de Formación de Profesorado Novel para la docencia Universitaria	No especificado
	PDI y PTGAS	Curso para la convivencia y el buen trato. Acoso, violencia de género y su abordaje	No se especifica la participación en el taller presencial complementario de junio
2024	PTGAS (PAS)	Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Extremadura	15 mujeres / 4 hombres (19 inscritos)
	PDI	Plan de Formación de Profesorado Novel para la docencia Universitaria	14 mujeres / 11 hombres (25 personas)
	PDI y PTGAS	Curso para la convivencia y el buen trato. Acoso, violencia de género y su abordaje.	8 mujeres / 1 hombre (9 personas)
	PDI y PTGAS	Protocolo de acoso de la Universidad de Extremadura	30 mujeres / 13 hombres (43 personas)
	PDI	La igualdad de género en la investigación. Solicitud de proyectos europeos	7 mujeres / 2 hombres (9 personas)
	PDI	Transformación de la docencia universitaria para la igualdad de género	12 mujeres / 6 hombres (18 personas)

Como se puede ver en la Tabla 5, aunque hay talleres que no indican el número de asistentes, los datos muestran un mayor número de mujeres que de hombres que participan en este tipo de formaciones (llegando a ser un 70 % del alumnado). Se observa que aquellos cursos o talleres

que se ofertan en formato online o virtual tienen una mayor acogida por parte de la comunidad universitaria. Llama la atención que hay formaciones ofertadas que no han sido implementadas por no contar con alumnado suficiente, principalmente cuando la oferta es para el PDU y el formato del taller o curso es presencial.

Los resultados muestran que la formación que se realiza entre el profesorado novel incluye contenidos relativos a la igualdad de género y los estereotipos que generan discriminaciones. Además, la asistencia a este tipo de taller o curso suele ser paritaria, quizá, por que esta formación tiene carácter obligatorio (se encuentra ligada a la evaluación Docente).

En cuanto al **objetivo 1.3** del Eje 1 y la visibilización de las mujeres científicas, académicas y profesionales, señalar que en la UEx aún hay pocos espacios que tengan asignado el nombre de una mujer relevante en su campo o profesión. No obstante, se debe aclarar que la información que se presenta en la Tabla 6 puede no reflejar con exactitud la realidad, al no existir un listado oficial sobre esta cuestión.

Tabla 6. Porcentaje de espacios con nombre de hombre/mujer

	N.º Espacios	Porcentaje
Nombre de Hombre	48	81.35 %
Nombre de Mujer	11	18.65 %

Fuente: [noticia del periódico HOY Extremadura](#)

Según recoge la noticia publicada en el periódico HOY Extremadura el 25 de octubre de 2025¹ la UEx cuenta con edificios, aulas, laboratorios, salones de actos e incluso la bodega experimental del Grado de Enología a los que se ha dado nombre de persona relevante. Según esta misma noticia, entre los nombres de hombres se encuentran juristas, científicos o catedráticos y entre las mujeres se encuentran juristas, científicas, escritoras y personal PTGAS de la propia universidad.

Cuando esta visibilización se realiza invitando a personas expertas para impartir conferencias en actos institucionales o como personas invitadas a actos de inicio de curso, celebración de la fiesta patronal de las facultades o en acto de Doctor/a Honoris Causa, el análisis realizado muestra diferencias de participación entre hombres y mujeres. En este sentido se debe señalar que la propuesta de quién participa en dichos actos se realiza -tal y como queda reflejado en los Estatutos de la Universidad de Extremadura- por parte de la respectiva Junta de Facultad o Escuela, por propia iniciativa o a instancia de los Departamentos que impartan docencia en los Centros donde se va a celebrar dicho acto.

Los datos obtenidos indican que, en el periodo del III PIUEx, ninguna mujer ha realizado la lección inaugural en el acto institucional de apertura de curso académico. En el caso del acto institucional de Santo Tomás de Aquino, en este mismo periodo, todas las personas que han

¹ Noticia accesible en: <https://acortar.link/dgZCBN>

realizado la ponencia inaugural han sido mujeres. Las distinciones de Doctor o Doctora Honoris Causa, en dicho periodo tampoco se le ha otorgado a ninguna mujer. La relación de algunas de estas participaciones queda recogida en la Tabla 7.

Tabla 7. Participación de hombres y mujeres en actos institucionales

Curso	ACTO DE CELEBRACIÓN		
	Apertura de curso	Santo Tomás de Aquino	Doctores y Doctoras Honoris Causa
2021	José Antonio Vega Vega (3/09/2021)	María José Sánchez Barrena (28/01/2022)	Ricardo Machado Trigo (1/06/2022) Enrique Bustamante Ramírez (27/04/2022) Félix de Moya Anegón (27/04/2022) Juan de Dios Román Seco (27/10/2021)
2022	Ángel Manuel Felicísimo Pérez (6/09/2022)	María Escudero Escribano (30/01/2023)	Julio Segura Sánchez (22/06/2023)
2023	Antonio Salvador Plans (11/09/2023)	Eva Papadópulos Herrero (26/01/2024)	
2024	Francisco José Vaz Leal (10/09/2024)	María Ángeles Durán Heras (28/01/2025)	Pedro Gómez Vilda (16/10/2025)

Fuente: web de la Secretaría General de la UEx

En cuanto a la visibilización de mujeres científicas e investigadoras a través de actividades orientadas al alumnado que está cursando enseñanzas previas a la universidad (Bachiller, Formación Profesional, etc.) suelen ser llevadas a cabo en colaboración con FUNDECYT, la Feria de la Ciencias o la Feria Educativa. En algunos de estos actos la Unidad de Igualdad suele también participar, así como suele colaborar asistiendo a centros de educación secundaria para impartir charlas y talleres vinculados a los estudios STEM y/o para hablar de los sesgos de género en la ciencia y la tecnología.

En cuanto a las medidas que se relacionan con el **objetivo 1.4** sobre la implementación del lenguaje inclusivo en la documentación y normativas de la Universidad de Extremadura, la evaluación realizada indica que existe una sensibilización por cuidar el lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación que se llevan a cabo en la UEx, existiendo a disposición de toda la comunidad universitaria una guía de consulta y recomendaciones que se encuentra accesible en la web la Unidad de Igualdad de la UEx.

En este sentido, señalar que también se ha trabajado en la revisión de documentación de uso interno de la UEx y de su página web para asegurar el uso del lenguaje inclusivo y la inclusión de la perspectiva de género. También es cierto que no se cuenta con un listado exacto de normas, textos o formularios que se hayan revisado y modificado, pero la revisión de este indicador muestra que estas medidas se están ejecutando y se ha mejorado la comunicación en este sentido.

A pesar de esta mejora del lenguaje, se debe reconocer que aún se pueden encontrar convocatorias, anuncios, noticias u otro tipo de información en la que se debe trabajar esta cuestión y se solicita su revisión/corrección. En ocasiones, esta petición de revisión llega a través de órganos como Gerencia y algunos Vicerrectorados como el de Investigación o

Estudiantes, pero también por parte de servicios universitarios como la Unidad de inclusión y atención educativa, el Secretariado de Relaciones Internacionales o el Servicio de Prácticas y Empleo, entre otros. En otras ocasiones, es la propia comunidad universitaria (alumnado, profesorado o personal de servicios) quien hace llegar a modo de queja el uso sexista del lenguaje en la comunicación de convocatorias, documentos o noticias.

En cuanto al **objetivo 1.5** relacionado con la desagregación de datos por sexo, se considera como medidas que están en continua ejecución, dado que la práctica de desagregar los datos por sexo se ha incorporado y aún continua incorporándose. Según recoge la web de la Oficina de transparencia y datos abiertos, la mayoría de los datos ya aparecen desagregados, como también sucede con el Vicerrectorado de Calidad en referencia al Observatorio de Indicadores. Los resultados indican que, en el periodo del III PIUEx, se ha venido trabajando en la desagregación de la mayoría de los datos y estos pueden ser consultados en su web.

Conclusiones evaluativas

Los resultados de la evaluación del Eje 1 (como se puede ver en la Tabla 8) muestran un elevado nivel de logro o avance al contar con el 76,92 % de las medidas clasificadas como realizadas. Esto indica que la mayoría de los objetivos 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 han sido ampliamente cumplidos, especialmente el objetivo 1.1, que concentra el mayor número de acciones completadas (13 medidas). No se registran medidas en proceso, lo que sugiere que las acciones previstas están mayoritariamente finalizadas o ya forman parte de rutinas consolidadas. Un 15,38 % de las medidas corresponde a acciones de ejecución permanente, principalmente asociadas al objetivo 1.5, lo que refleja la existencia de prácticas continuas que requieren mantenimiento o actualización constante.

Tabla 8. Resumen de logro medidas por objetivos del Eje 1

Eje 1: Nivel del Logro	Número de medidas por objetivo						
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	%
Realizada	13	4	2	3	1	0	76,92 %
En proceso	0	0	0	0	0	0	0 %
Ejecución permanente	0	0	0	0	2	1	15,38 %
No realizada	1	1	0	0	0	0	7,69 %
Total	14	5	2	3	3	1	100 %

Por tanto, se puede concluir que, en conjunto, se evidencia un alto grado de cumplimiento de las medidas del Eje 1, con pocos rezagos y una proporción relevante de acciones que se sostienen de manera permanente. Aun así, la UEx debe continuar ejecutando este eje en el próximo plan de igualdad incidiendo en cuestiones como el reconocimiento de las mujeres investigadoras y científicas, invitándolas a actos institucionales y reconociendo sus trayectorias profesionales o la formación a toda la comunidad universitaria en aspectos sobre igualdad y discriminación, buscando fórmulas que faciliten la participación.

4.2. Eje 2: Docencia

Este eje se entiende como pilar fundamental del Plan de Igualdad, ya que se orienta a integrar de manera transversal la perspectiva de género en los procesos formativos, de calidad y de acompañamiento académico dentro de la institución universitaria. Su relevancia radica en que actúa directamente sobre los mecanismos que estructuran la vida académica, garantizando que la igualdad no se limite a acciones puntuales, sino que forme parte sustancial del diseño, desarrollo y evaluación de la docencia.

Este eje se articula en torno a 3 objetivos y 5 medidas. Los resultados encontrados tras el análisis realizado se presentan de forma más detallada en la siguiente tabla.

Tabla 9. Logro por objetivos y medidas Eje 2

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
2.1 Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de calidad de las titulaciones y en los planes docentes	2.1.1 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad de la Universidad de Extremadura	Ejecución permanente
	2.1.2 Realizar talleres sobre perspectiva de género orientados a las Comisiones de Calidad de las titulaciones en los que participará, al menos, una persona de cada Comisión	Realizada
	2.1.3 Las Comisiones de Calidad incluirán en sus informes anuales un apartado relativo a la perspectiva de género en la Titulación	Realizada
2.2 Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de tutorización del alumnado	2.2.1 Formación específica a las personas que coordinen el Plan de Acción Tutorial de cada Centro de la Universidad de Extremadura	No realizada
2.3 Asegurar la formación al PDI en materia de la aplicación de la perspectiva de género en la docencia universitaria y para la adaptación de contenidos para dar cumplimiento a lo previsto en la diversa legislación de igualdad	2.3.1 Realizar actividades sobre perspectiva de género en la docencia universitaria (talleres, jornadas o bases de datos de materiales)	Realizada

Como se recoge en la Tabla 9, el cumplimiento de las medidas asociadas a los objetivos 2.1, 2.2 y 2.3 evidencia avances significativos en este sentido. Además, en 2024, cuatro de las cinco medidas estaban plenamente realizadas y una se encontraba en proceso de implementación, lo que supone un 80 % de cumplimiento efectivo. La comparación con el corte de diciembre de 2022 muestra un avance sustantivo: entonces solo el 40 % de las medidas se consideraban realizadas, el 20 % estaba en proceso y el 40 % restante figuraba como no realizadas.

Por objetivos, el mayor grado de consecución y desarrollo sostenido en el tiempo corresponde al **objetivo 2.1**, orientado a incorporar la perspectiva de género en los sistemas de calidad y en los planes docentes. En febrero de 2024, las tres medidas vinculadas a este objetivo estaban realizadas.

La primera, relativa a la inclusión de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación y calidad de la UEx, pasó de “no realizada” en 2022 a “realizada” en 2024, lo que constituye un hito institucional relevante al integrar esta óptica en el aseguramiento interno de la calidad. En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de evaluación y calidad —una acción en ejecución permanente— asegura que la igualdad sea un criterio consolidado y sostenido en el tiempo.

Según las Actas de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad² de la UEx, de los 33 procesos de calidad transversales, en 2023 no se revisó ningún proceso y en 2024 se crearon 2 procesos nuevos (con perspectiva de género incluida) y se revisaron 2 ya existentes, incluyendo expresamente la perspectiva de género.

Tabla 10. Estado de los procesos de calidad

Cumplimiento	Procesos de calidad
Revisados	23
En proceso de revisión	3
Sin revisar	7
Total	33

Fuente: Vicerrectorado de Calidad y Estrategia

La segunda, la realización de talleres dirigidos a las Comisiones de Calidad y la inclusión sistemática de informes con enfoque de género demuestran el compromiso institucional por fortalecer capacidades y promover prácticas homogéneas en todas las titulaciones. En este sentido, desde la Unidad de Igualdad se proporcionó para el personal vinculado con los procesos de calidad formación para incorporar la perspectiva de género. En este sentido, los informes indican que en el año 2022 se realizó la formación *Incorporación de la perspectiva de género en las Comisiones de las titulaciones*, contando con la asistencia de 68 personas (23 hombres y 45 mujeres). Y, en 2024 se ofertó la formación titulada *La perspectiva de género en los procesos de calidad de la Universidad de Extremadura*, como una segunda parte de la formación anterior, con el objetivo de dotar de capacidades analíticas con perspectiva de género

² Accesibles en: <https://acortar.link/rDRvra>

de aquellos datos incorporados a la documentación de las comisiones de calidad de las titulaciones. Sin embargo, en este caso no se realizó al no contar con un número suficiente de inscripciones (que serían 10 personas).

Y, la tercera, igualdad en los informes anuales de titulación -dado que las comisiones de calidad son las encargadas de elaborar el informe anual³ de cada titulación- pasó de estar “en proceso” a considerarse “realizada”, aunque resulta necesario vigilar la calidad del contenido para evitar menciones superficiales que no reflejen una integración real de la perspectiva de género. Encontramos que en ocasiones la cumplimentación de estos apartados es una formalidad que no refleja la realidad o que se limita a desagregar cuantitativamente los datos por sexo sin cuestionarse por qué existen diferencias en esos datos o como paliar la desigualdad existente. Hay que señalar que este informe se realiza utilizando una plantilla propuesta desde el Vicerrectorado de Calidad en la que se incluye la perspectiva de género (en los datos, en los gráficos y, por tanto, en el análisis de los mismos).

En cuanto al **objetivo 2.2**, relativo a la perspectiva de género en la tutorización del alumnado y en el Programa de Acción Tutorial (PAT), constituye la principal brecha. La medida prevista, consistente en ofrecer formación específica al profesorado responsable del PAT en cada centro, figuraba como “no realizada” en diciembre de 2022 y en febrero de 2024 aparece todavía “en proceso”. La observación recogida apunta a la necesidad de coordinar a estas personas responsables con la red de prevención del acoso, de manera que se logre una acción integrada. Sin embargo, la falta de un calendario definido y de estándares mínimos puede concluir en una implantación desigual entre centros y una ausencia de perspectiva de género, comprometiendo la coherencia del programa con los objetivos de igualdad establecidos en la normativa estatal, autonómica y universitaria aplicable.

Las medidas que corresponden al **objetivo 2.3**, destinado a garantizar actividades de sensibilización y formación para el profesorado universitario en materia de igualdad, muestra estabilidad. La medida vinculada a este objetivo, consistente principalmente en la realización de talleres, jornadas y materiales de apoyo con periodicidad bianual, estaba realizada en 2022 y lo sigue estando en 2024. Su reto principal es asegurar la continuidad en el tiempo y la cobertura equilibrada por áreas de conocimiento, de modo que la formación alcance tanto a disciplinas STEM como a Ciencias Sociales y Humanidades.

Además, desde su creación en 2019, el Seminario Permanente de Investigación y Docencia desde el Feminismo, reúne a miembros de la comunidad universitaria que realizan su labor docente y/o investigadora desde una perspectiva feminista. Desde este Seminario se promueven encuentros y jornadas donde tanto el alumnado como el profesorado puede compartir buenas prácticas docentes e investigaciones con perspectiva de género.

Conclusiones evaluativas

En conjunto, el Eje 2 contribuye a transformar la cultura institucional, asegurando que la perspectiva de género se incorpore de manera estructural y continua en todos los niveles de la actividad docente universitaria. Representa, por tanto, un componente estratégico para

³ Estos informes se encuentran accesibles en: <https://acortar.link/W4jW8Z>

garantizar la igualdad efectiva y prevenir desigualdades en la comunidad universitaria. Los resultados expuestos muestran un progreso muy significativo en los últimos dos años de vigencia del III Plan, como se puede comprobar en la Tabla 11.

Tabla 11. Resumen de logro medidas por objetivos Eje 2

Eje 2: nivel de logro	Número de medidas por objetivo				
		2.1	2.2	2.3	%
Realizada	3	2	0	1	75 %
En proceso	0	0	0	0	0 %
Ejecución permanente	1	1	0	0	25 %
No realizada	1	0	1	0	25 %
Total	5	3	1	1	100 %

La institucionalización de la perspectiva de género en los sistemas de calidad representa un avance importante, pero se detectan problemas vinculados a la homogeneidad en los planes de tutorización de los distintos centros, a la calidad de los contenidos y a la formación del profesorado, aspectos todos fundamentales para pasar de un cumplimiento meramente formal a una transformación efectiva de la docencia universitaria en aras de la igualdad. En este sentido, la evaluación alerta del peligro de que el cumplimiento de determinadas medidas, en particular las referidas a sistemas de calidad y a informes de titulación, se limite a un formalismo que no garantice la integración sustantiva de la perspectiva de género.

Asimismo, el Eje 2 subraya la importancia de garantizar que el personal docente disponga de formación específica, lo que se refleja en la ejecución de actividades orientadas a actualizar conocimientos y adaptar contenidos conforme a la legislación vigente en igualdad. Aunque persisten retos, como la falta de implementación de la formación en tutorización del alumnado prevista en el objetivo 2.2, el avance general indica una base sólida sobre la cual continuar desarrollando competencias y acciones que fomenten un entorno educativo inclusivo.

En este sentido, se alerta sobre la dificultad para mantener la oferta formativa -ya que la baja demanda o inscripción puede comprometer la implementación de talleres y cursos- y sobre la falta de homogeneidad en la implementación del PAT (que puede generar desigualdades internas entre centros).

A partir de las problemáticas que se han detectado se presentan a continuación una serie de recomendaciones, que podrían servir como punto de partida para la elaboración del IV Plan de Igualdad de la UEx:

- Conviene definir estándares mínimos de formación para los responsables del PAT, con un calendario aprobado por centros y un sistema de indicadores que mida su grado de implantación.

- Debe mejorarse la calidad de los apartados de igualdad en los informes de titulación mediante rúbricas específicas que permitan una valoración comparativa y eviten menciones meramente declarativas.
- La oferta formativa destinada al profesorado debe adaptarse a la demanda del profesorado para ser más atractiva; además, la perspectiva de género debe incluirse de forma transversal en todas las formaciones del SOFD con independencia de que sean iniciativa o no de la Unidad de Igualdad de la UEx.
- La necesidad de reforzar la trazabilidad de las evidencias, centralizando actas, informes y materiales en un repositorio único (o, en su defecto, homogéneo por centros) que permita tanto la auditoría como la transferencia de buenas prácticas.

4.3. Eje 3: Investigación

Este eje se orienta a la promoción de la igualdad de género en la investigación de la UEx y desempeña un papel estratégico dentro del III PIUEx ya que actúa sobre uno de los ámbitos con mayor capacidad de transformación social: la generación y difusión del conocimiento. Su valor radica en que contribuye a reducir desigualdades estructurales, a favorecer la presencia equilibrada de mujeres en el sistema de I+D+I y a garantizar que la investigación incorpore la perspectiva de género como un criterio de excelencia y calidad científica.

Este eje se articula en torno a 2 objetivos y 5 medidas. Los resultados encontrados tras el análisis realizado se presentan de forma más específica en la siguiente tabla.

Tabla 12. Logro por objetivos y medidas Eje 3

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
3.1 Visibilizar y promover las investigaciones realizadas en la Universidad de Extremadura en cuestiones relacionadas con la igualdad de género o mediante la aplicación de la perspectiva de género	3.1.1 Mantener la convocatoria anual de Premios a trabajos fin de estudios en materia de igualdad de género, como continuación de la I Edición desarrollada en 2020	Realizado
	3.1.2 Dar visibilidad a las investigaciones que se vengán desarrollando desde la Universidad de Extremadura sobre igualdad de género o aplicando la perspectiva de género mediante actividades y/o publicaciones expresas en web y redes	Realizado
3.2 Fomentar la participación de las mujeres en los grupos y proyectos de investigación	3.2.1 Mantener datos desagregados por sexo sobre la concesión de ayudas a la investigación en las diversas convocatorias. Incluir datos desagregados por sexo relativos a los contratos celebrados en el marco del art. 83 LOU	Realizado
	3.2.2 Promover la composición paritaria entre mujeres y hombres de la Comisión de Investigación de la Universidad de Extremadura	No realizado
	3.2.3 Implantar el Programa Innovatia 8.3 y sus acciones formativas en la investigación y transferencia	No realizado

En el caso del **objetivo 3.1**, enfocado en la visibilización del trabajo académico vinculado a la igualdad, las medidas propuestas se han realizado, tanto la continuidad de la convocatoria anual de los premios a los trabajos fin de estudios (ver Tabla 13), como mediante acciones de difusión en la web y redes institucionales. Ambas medidas fortalecen la proyección pública de las investigaciones con enfoque de género y fomentan que esta línea de trabajo sea reconocida y valorada dentro y fuera de la comunidad universitaria.

Tabla 13. Relación de convocatorias Premios TFE

Edición	N.º de Trabajos Presentados	Descripción de la convocatoria
II Edición	12 trabajos.	La convocatoria fue posible gracias a la ayuda del Instituto de las Mujeres del Gobierno de España. Incluyó Premios a Trabajo Fin de Máster (TFM) y Trabajo Fin de Grado (TFG).
III Edición	29 trabajos.	Este número fue más del doble que la edición pasada. Se presentaron TFM, TFG, y también una Tesis Doctoral. La financiación se realizó mediante convenio con la empresa Coca-Cola.
IV Edición	19 trabajos.	Los trabajos se desglosan en: 13 TFG, 5 TFM y 1 Tesis Doctoral. Se añadió como novedad un criterio de evaluación sobre el uso no sexista del lenguaje. La financiación fue por convenio con Coca-Cola.
V Edición	7 trabajos.	La financiación se realiza mediante convenio con Coca-Cola. Como novedad, la Diputación de Badajoz patrocinó el evento de la entrega de premios. La ilustradora P.nitas fue contratada para diseñar la cartelería y documentación.

En relación con la ejecución y logro de estas medidas, indicar que también se han considerado las actividades realizadas por el Seminario permanente de investigación y docencia desde el feminismo. Además, la Unidad de Igualdad de la UEx procura dar difusión en sus redes sociales y web de aquellas investigaciones y proyectos con perspectiva de género de las que es conocedora.

En cuanto a la promoción de la participación de las mujeres en grupos y proyectos de investigación (**objetivo 3.2**) los resultados de la evaluación muestran que persisten brechas de género. Se disponen de cifras sobre el número y porcentaje de proyectos liderados por mujeres (el 31,8 % del total en 2024) o el número y porcentaje de contratos celebrados en el marco del art. 83 LOU liderados por mujeres -Actualmente art.60 de la LOSU- (el 20,06% en 2024).

La recopilación y mantenimiento de datos desagregados por sexo —medida ya cumplida— constituye una herramienta esencial para la identificación de desigualdades y la toma de decisiones informadas. Sin embargo, los avances se ven limitados por la falta de cumplimiento de medidas clave como la promoción de la paridad en la Comisión de Investigación o en la implantación del *Programa Innovatia* 8.3, siendo ambas cuestiones fundamentales para impulsar cambios estructurales en materia de igualdad e investigación.

Los datos recogidos indican que no se logra la composición paritaria de la Comisión de Investigación: en el año 2023, 5 de los 21 miembros de la Comisión eran mujeres (23,8 %) y solo cuatro mujeres en el año 2024 (19,04%). Y, en el caso de la implantación del Programa Innovatia 8.3, se desconocen los datos y grado o nivel de desarrollo.

Conclusiones evaluativas

En conjunto, este eje es imprescindible para avanzar hacia una universidad más igualitaria, donde la producción de conocimiento no reproduzca sesgos y donde mujeres y hombres puedan participar y liderar en igualdad de condiciones. Fortalece la integración de la perspectiva de género en la investigación, promueve el reconocimiento de aportes críticos para la sociedad y contribuye a cerrar las brechas existentes en el ámbito científico y académico.

Los resultados de evaluación antes expuestos indican que el Eje 3 presenta un cumplimiento del 60% de las medidas previstas. Por un lado, aunque la mayoría de las acciones han sido implementadas, existe un margen significativo de mejora para alcanzar el 100 % del plan. Por otro, el hecho de que ninguna medida esté actualmente “en proceso” evidencia dos posibles situaciones: (i) una planificación que no ha contemplado fases intermedias o (ii) una falta de seguimiento activo que identifique avances parciales. En ambos casos, esto dificulta monitorizar progresos y corregir desviaciones a tiempo.

En el caso de las medidas no realizadas, su porcentaje es elevado y corresponde íntegramente al Objetivo 3.1, como se puede comprobar en la Tabla 14. Esto evidencia barreras estructurales o de gestión que han impedido su desarrollo.

Tabla 14. Resumen de logro medidas por objetivos Eje 3

Eje 3: nivel de logro	Número de medidas por objetivo			
		3.1	3.2	%
Realizada	3	2	1	60 %
En proceso	0	0	0	0 %
No realizada	2	0	2	40 %
Total	5	2	3	100 %

Como recomendaciones para el diseño del nuevo plan se proponen:

- Revisar la planificación y priorización del Objetivo 3.1. Se recomienda analizar por qué las medidas de este objetivo no se han ejecutado (falta de recursos, definición poco clara, baja priorización, resistencias internas) y redefinirlas para el siguiente plan, ajustando objetivos, acciones y responsables.
- Incorporar un sistema de seguimiento con hitos intermedios. Dado que no hay medidas “en proceso”, es necesario establecer fases (inicio, desarrollo y cierre), así como crear indicadores de avance cualitativos y cuantitativos. Esto permitirá corregir desviaciones antes del cierre del plan.

- Asignar recursos específicos (humanos, económicos y temporales). Las medidas no realizadas suelen vincularse a falta de recursos y coordinación. El próximo plan debería prever: responsables claramente identificados, presupuesto estimado y calendario realista con revisiones trimestrales.
- Fortalecer la coordinación interna. Puede existir un problema de comunicación o reparto de tareas entre departamentos. Se recomienda la creación de grupos de trabajo transversales, establecer reuniones periódicas de seguimiento, nombrar un/a coordinador/a por cada Eje o la revisión de la pertinencia y viabilidad de las medidas propuestas.
- Algunas medidas podrían no haberse realizado por falta de adecuación al contexto actual. En el próximo plan será clave evaluar su vigencia, reformular las que resulten, poco realistas, incorporar nuevas acciones más ajustadas a necesidades actuales, fomentar la participación del personal y la sensibilización.
- Para asegurar la implementación de medidas, se recomienda desarrollar programas de sensibilización y formación, mecanismos de participación del personal para identificar barreras y soluciones o impulsar un enfoque de mejora continua.

4.4. Eje 4: Acceso y promoción profesional

El eje 4 se entiende como un componente esencial del Plan de Igualdad al actuar directamente sobre las condiciones de acceso, desarrollo y promoción profesional del personal de la Universidad de Extremadura. Su importancia radica en que aborda los procesos clave que determinan la trayectoria laboral dentro de la institución, garantizando que estén libres de discriminación y que se basen en criterios objetivos, transparentes y con perspectiva de género.

Este Eje se articula en torno a 3 objetivos y 6 medidas. Los resultados encontrados se describen de forma más detallada en la Tabla 15.

Tabla 15. Logro por objetivos y medidas del Eje 4

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
4.1 Asegurar las condiciones igualitarias y no discriminatorias en el acceso a los puestos de trabajo de la Universidad de Extremadura	4.1.1 Revisar con perspectiva de género las normas reguladoras de los procesos de selección de la Universidad de Extremadura para eliminar elementos de discriminación indirecta y de lenguaje sexista. Evitar cláusulas o condiciones discriminatorias en las convocatorias y en los procesos de selección y de promoción del personal	Ejecución permanente
	4.1.2 Obtener datos estadísticos desagregados por sexo de las personas que se presenten a plazas y concursos y las que superen los procesos de selección	En proceso
	4.1.3 Trasladar a la normativa de la Universidad de Extremadura las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso del PDI y del PAS, y en las comisiones de valoración de	Realizado

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
	méritos para la provisión de puestos de trabajo del PAS y velar por su cumplimiento	
4.2 Conocer la situación profesional del personal de la Universidad de Extremadura mediante datos desagregados por sexo	4.2.1 Elaborar un informe anual de datos desagregados por sexo, de la distribución de la plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas del personal de la Universidad de Extremadura	No realizada
	4.2.2 Realizar la auditoría retributiva prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	No realizada
4.3 Asegurar condiciones de igualdad y no discriminación en el acceso a complementos y promoción del personal de la Universidad de Extremadura	4.3.1 Revisar los criterios establecidos en el <i>Programa Docencia</i> para adaptarlos a la realidad de las medidas de conciliación previstas y que las mismas no repercutan negativamente en las evaluaciones del profesorado	No realizada

En cuanto a los logros obtenidos por objetivos, los datos recogidos indican que el **objetivo 4.1** que impulsa la creación de entornos de selección justos e igualitarios, cuenta con medidas en ejecución permanente (siempre se está revisando que cumplan con el lenguaje inclusivo, etc.), sobre todo en alusión a aquellas normas y procedimientos que afecten a los procesos de selección, para la eliminación de posibles sesgos de género.

El avance de esta línea se refleja también en la adaptación normativa ya realizada para garantizar la representación equilibrada en tribunales y comisiones de valoración, reforzando la legitimidad y equidad de los procesos selectivos. Aunque la obtención de datos estadísticos desagregados por sexo está aún en proceso, su incorporación será clave para detectar desigualdades y orientar medidas correctoras.

En el caso del **objetivo 4.2**, se profundiza en el conocimiento de la situación profesional del personal, un aspecto imprescindible para identificar brechas y desigualdades. Sin embargo, la ausencia de ejecución tanto del informe anual de datos desagregados como de la auditoría retributiva prevista en el RD 902/2020 representa un reto significativo, ya que estas herramientas son fundamentales para asegurar la transparencia y avanzar hacia la igualdad retributiva efectiva. Los datos obtenidos en este sentido relativos a los dos últimos años de vigencia del III PIUEX se pueden ver en la Tabla 16.

Tabla 16. Datos sobre mujeres y hombres y concursos de acceso

Datos de personal	2023		2024	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personas que se han presentado a concursos	1	8	58	41
Personas ganadoras de concursos	1	7	38	25

Fuente: Gerencia

En relación con estas medidas se debe desatacar que los resultados de evaluación obtenidos son los datos relativos a la clasificación del personal funcionario, haciendo referencia únicamente a los niveles de complemento de destino. Por lo que, al no tener una información completa, se considera esta medida como no realizada.

Como se recoge en el informe de seguimiento del III PIUEx realizado en 2022, durante ese mismo año el Ministerio de Universidades y ANECA colaboraron desarrollando un estudio para analizar la brecha salarial en las universidades públicas españolas. La Universidad de Extremadura participó con la cesión de datos estadísticos y la cumplimentación de la herramienta técnica desarrollada expresamente para el contexto universitario y sus particularidades. Finalmente, en 2023 se presentó el resultado trasladando una brecha de un 12,7 % y hasta un 19,1 % en los complementos salariales, pero este estudio no recoge al PTGAS de las universidades, únicamente se realizó sobre el PDI, por lo que debe considerarse que el análisis y resultados no representan la realidad universitaria.

En cuanto al **objetivo 4.3**, enfocado en garantizar que los criterios de promoción y evaluación profesional -como los relacionados con el *Programa Docencia*- no penalicen situaciones relacionadas con la conciliación, que afectan de manera desigual a mujeres y hombres, los datos indican que una falta de progreso en esta medida que evidencia la necesidad de reforzar los mecanismos que previenen la discriminación indirecta y aseguran condiciones de igualdad real en la carrera profesional.

En este sentido indicar que el programa *DOCENTIA_UEX* no ha sido modificado desde 2021. Está prevista una revisión integral en 2025. No obstante, desde el Vicerrectorado de Calidad y Estrategia resaltan que, en las distintas convocatorias de evaluación del profesorado que se realizan anualmente y que se basan en el baremo del programa, las personas que solicitan dicha evaluación pueden indicar un período de 5 años no consecutivo.

Conclusiones evaluativas

El Eje 4 resulta ser un pilar para construir una Universidad de Extremadura más justa, inclusiva y coherente con los principios de igualdad. Su desarrollo contribuye a eliminar barreras en el acceso y promoción, asegurar la equidad en las condiciones laborales y promover un entorno profesional que reconozca y valore en igualdad el talento de todas las personas.

Como se recoge en la Tabla 17, los resultados encontrados en relación con el Eje 4 muestran un grado de cumplimiento limitado, con solo el 16,67 % de las medidas realizadas y un porcentaje igual en ejecución permanente y en proceso. Sin embargo, destaca que la mitad de las medidas previstas (50 %) no se han llevado a cabo, lo que evidencia importantes carencias en la implementación de acciones estratégicas para garantizar la igualdad en el acceso, la trayectoria y la promoción profesional del personal de la Universidad de Extremadura.

Tabla 17. Resumen de logro de medidas por objetivo Eje 4

Eje 4: nivel de logro	Número de medidas por objetivo				
		4.1	4.2	4.3	%
Realizada	1	1	0	0	16,67 %
En proceso	1	1	0	0	16,67 %
Ejecución permanente	1	1	0	0	16,67 %
No realizada	3	0	2	1	50 %
Total	6	3	2	1	100 %

Por objetivos, en relación con el objetivo 4.1, el número de acciones no realizadas sugiere que aún existen barreras estructurales que limitan una aplicación plena de la perspectiva de género en los procedimientos de acceso. En el caso del objetivo 4.2, se encuentra un cumplimiento insuficiente, con un porcentaje relevante de medidas no realizadas, entre ellas el informe anual de datos y la auditoría retributiva, ambos instrumentos esenciales para detectar desigualdades y promover políticas basadas en evidencia. Y, en cuanto al objetivo 4.3, refleja una situación más preocupante: ninguna de sus medidas ha sido ejecutada, lo que limita la capacidad institucional para garantizar que la evaluación y el avance profesional no reproduzcan desigualdades de género.

En base a estas cuestiones se puede concluir que, en conjunto, los resultados evidencian marcadas dificultades para avanzar en las obligaciones más estructurales y estratégicas del eje, lo que afecta la eficacia global del Plan de Igualdad en materia de acceso, condiciones laborales y carrera profesional.

Por ello, se proponen como recomendaciones para fortalecer el Eje 4 las siguientes:

- Promover la ejecución de las medidas pendientes, priorizando aquellas que tienen impacto estructural como la auditoría retributiva y el informe de datos desagregados, indispensables para identificar y corregir posibles desigualdades.
- Reforzar los mecanismos de seguimiento y evaluación interna, estableciendo cronogramas, responsables y recursos específicos para garantizar la puesta en marcha de las acciones no realizadas.
- Integrar la perspectiva de género de manera transversal en los procesos de selección y promoción, revisando los criterios de evaluación y las normativas internas para asegurar la eliminación de sesgos directos e indirectos.

- Desarrollar la formación obligatoria para tribunales y comisiones, con el fin de garantizar que las personas implicadas en los procesos de contratación y promoción comprendan los riesgos de discriminación y apliquen criterios igualitarios.
- Actualizar y adaptar los programas de evaluación del desempeño, como el *Docentia*, para evitar que factores relacionados con la conciliación afecten negativamente a la progresión profesional, garantizando criterios sensibles al género.
- Incrementar la transparencia interna, publicando de modo regular los datos desagregados por sexo y los resultados de los procesos selectivos, lo que contribuiría a fortalecer la rendición de cuentas.
- Asignar recursos específicos, tanto humanos como técnicos, destinados a la recopilación de datos, análisis de brechas, cumplimiento normativo y desarrollo de acciones de igualdad en el ámbito laboral.

Estas acciones permitirían avanzar hacia un entorno profesional más equitativo, mejorar la eficacia del Plan de Igualdad e impulsar un acceso y una carrera profesional libres de discriminación en la Universidad de Extremadura.

4.5. Eje 5: Conciliación

El Eje 5 se entiende como un componente estratégico del III Plan de Igualdad destinado a garantizar que la Universidad de Extremadura sea un entorno que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconociendo que las responsabilidades de cuidado y las necesidades de organización del tiempo afectan de manera desigual a mujeres y hombres. Este eje aborda tanto la adaptación normativa como la creación de estructuras de apoyo, entendiendo la conciliación no solo como un derecho individual, sino como una condición necesaria para el pleno desarrollo profesional, académico y personal dentro de la institución. La perspectiva de género resulta esencial en este ámbito, ya que permite identificar y corregir desigualdades invisibles que impactan especialmente en la trayectoria laboral de las mujeres.

El valor de este Eje radica en su capacidad para impulsar cambios estructurales que promuevan la corresponsabilidad, eliminen barreras y contribuyan a un entorno universitario más equitativo y sostenible. Al proponer medidas que abarcan desde la modificación de normativas internas hasta la implementación de servicios y estudios específicos, el eje busca generar condiciones reales que permitan compatibilizar las demandas laborales con las necesidades familiares y personales. Su importancia reside no solo en mejorar el bienestar del personal y del estudiantado, sino también en fortalecer la igualdad de oportunidades, reducir desigualdades de género en la carrera profesional y favorecer una organización más justa y eficiente.

Este Eje se articula en torno a 4 objetivos y 8 medidas. Los resultados encontrados se describen de forma más detallada en la siguiente tabla.

Tabla 18. Logro por objetivos y medidas Eje 5

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
5.1 Adaptar la normativa de la Universidad de cara a facilitar la conciliación de la vida universitaria y personal	5.1.1 Modificar la normativa sobre asignación de docencia con los siguientes objetivos: - Facilitar la elección de asignaturas (POD) a quienes se han incorporado recientemente al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. - Evitar que asuman docencia sobrevenida quienes se hayan incorporado recientemente al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad	No realizado
	5.1.2 Los Centros adaptarán su normativa de elección de grupo y de adjudicación de plazas de prácticas externas para que se incluya la posibilidad de cambios por causa de conciliación	Realizado
5.2 Analizar el teletrabajo en el contexto de la Universidad de Extremadura y su relación con la conciliación	5.2.1 Realizar un estudio sobre el teletrabajo y el trabajo deslocalizado y sus implicaciones en la conciliación en el marco específico de la Universidad de Extremadura	No realizado
5.3 Ofrecer información a la comunidad universitaria sobre medidas de conciliación disponibles y conocer el grado de implementación de las mismas	5.3.1 Elaborar una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Universidad de Extremadura” en la que se recojan los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. La guía se encontrará disponible en la web de la Oficina para la Igualdad	No realizado
	5.3.2 Realizar un estudio sobre el conocimiento y el grado de satisfacción del personal de la Universidad de Extremadura con las medidas existentes de conciliación y corresponsabilidad	No realizado
	5.3.3 Elaborar un Informe anual con datos sobre medidas de conciliación solicitadas desagregadas por sexo	Realizado
5.4 Implantación de medidas específicas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral	5.4.1 Crear un grupo de trabajo específico que incorpore a representantes de las direcciones de centros, Vicerrectorado de Profesorado, Defensor Universitario y Oficina para la Igualdad, con el objetivo de analizar los posibles problemas derivados de los horarios de docencia y la conciliación	No realizado
	5.4.2 Realizar un proyecto para la implantación del servicio de ludoteca en los diferentes campus de la Universidad de Extremadura	No realizado

Los logros vinculados a las medidas del Eje 5 muestran un grado de avance limitado, con solo dos de ellas realizadas y la mayoría aún pendientes de desarrollo. Este eje, centrado en facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad dentro de la Universidad de Extremadura, evidencia importantes desafíos para su plena ejecución.

El análisis de las dos medidas vinculadas al **objetivo 5.1**, indica que, en lo referente a la primera de ellas (sobre la modificación de la normativa sobre asignación de docencia) según Resolución de 2 de mayo de 2024 del Rector se ejecuta el Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Normativa para el reparto y asignación de la docencia en la Universidad de Extremadura, esta no hace referencia a ninguno de los objetivos señalados por la medida 5.1.1. En referencia al primer objetivo (elección de asignaturas) se remite a la elaboración de horarios por parte de los Centros de cara a facilitar la conciliación. Sobre la docencia sobrevenida no se han incorporado los criterios del segundo objetivo.

En cuanto a la medida 5.1.2, durante la vigencia del Plan se han realizado diversas reuniones con los equipos decanales y directivos de los Centros para transmitir la necesidad de su implementación. Para esta evaluación no se ha obtenido un listado específico con el número de centros que han puesto en marcha esta medida.

Aun así, la Unidad de Igualdad emite informes de conciliación para facilitar esta adaptación académica al alumnado que mayoritariamente son solicitados por alumnas mujeres y provenientes de estudios feminizados (Ciencias de la Salud y Educación, principalmente). Las necesidades alegadas para la conciliación son tanto por el cuidado de menores a cargo como de personas adultas dependientes.

Mientras que la adaptación de la normativa de los centros para permitir cambios en la elección de grupos y adjudicación de prácticas por motivos de conciliación ha sido realizada, la modificación de la normativa de asignación docente, clave para proteger a quienes se reincorporan tras permisos o excedencias, no se ha llevado a cabo. En el futuro se deberá trabajar para homogeneizar dicha medida en todos los Centros, además se debe estudiar las problemáticas de conciliación del alumnado en su desarrollo académico dado que no afecta exclusivamente a las prácticas externas.

En relación con el **objetivo 5.2**, no se ha realizado – por falta de recursos para ello- ningún estudio sobre el teletrabajo y el trabajo deslocalizado y sus implicaciones en la conciliación en el marco específico de la Universidad de Extremadura. Se deberá prestar atención a esta cuestión en el futuro y estudiar la posibilidad de ampliar el número de puestos que tienen permitido el acceso a esta modalidad dado que actualmente solo existe la posibilidad para 35 plazas. También habrá que revisar la duración del mismo y la posibilidad de ampliarse esta modalidad en caso de que las necesidades de conciliación persistan. La no implementación de estas cuestiones supone una oportunidad perdida para comprender mejor las necesidades del personal en un contexto en evolución.

Sobre el **objetivo 5.3**, destinado a ofrecer información y conocer la percepción de la comunidad universitaria sobre la conciliación, se evidencia también un avance desigual. Aunque se ha elaborado un informe anual sobre las medidas de conciliación solicitadas, la elaboración de

una guía completa y la realización de un estudio de satisfacción del personal no se han materializado, en ambos casos, por falta de medios y recursos para ello.

No obstante, la conciliación es una preocupación recurrente entre la comunidad universitaria detectada desde la Unidad de Igualdad y por la que se atienden consultas tanto de PDI como PTGAS y alumnado a través de consultas directas. Esta cuestión también se refleja en las distintas evaluaciones sobre satisfacción que se realizan en las formaciones.

En cuanto a la elaboración de un informe anual con datos sobre medidas de conciliación solicitadas desagregadas por sexo, no se ha recibido en Gerencia, ninguna medida de conciliación en los dos últimos años. No existiendo, por ahora, informes específicos sobre esta medida. En el futuro se debe trabajar para implementarla, además también es necesario conocer los datos desagregados del PDI por categorías y así como conocer los periodos en los que se disfrutan de este tipo de permisos.

Tabla 19. Solicitud de permisos por sexo

		2021	2022	2023	2024
Excedencia	Mujeres	5	5	-	-
	Hombres	8	7	-	-
Ausencia	Mujeres	41	45	-	-
	Hombres	51	41	-	-

Fuente: Informe de seguimiento del III PIUEX de 2022 e información actualizada de los órganos responsables.

En cuanto a las medidas vinculadas al **objetivo 5.4**, centrado en implantar medidas específicas que faciliten la conciliación, presenta un cumplimiento nulo. Ni la creación de un grupo de trabajo especializado ni el proyecto de ludotecas en los campus han sido puestos en marcha, a pesar de su potencial impacto en la mejora del equilibrio entre vida laboral y personal.

Conclusiones evaluativas

Los resultados antes expuestos sobre el Eje 5 revela un bajo nivel de implementación, con solo el 25 % de las medidas realizadas y un 75 % aún no ejecutadas, sin registros de acciones en proceso. Estos resultados reflejan dificultades significativas para avanzar en un ámbito central del Plan de Igualdad, especialmente porque las medidas de conciliación suelen tener un impacto directo en la igualdad de oportunidades y en la reducción de desigualdades de género, como se describe de forma más detallada en la Tabla 20.

Tabla 20. Resumen de logro de medidas por objetivos Eje 5.

Eje 5: nivel de logro	Número de medidas por objetivo					
		5.1	5.2	5.3	5.4	%
Realizada	2	1	0	1	0	25 %
En proceso	0	0	0	0	0	0 %
No realizada	6	1	1	2	2	75 %
Total	8	2	1	3	2	100 %

El objetivo 5.1, que contempla la adaptación normativa para facilitar la conciliación, presenta algunos avances puntuales, pero la mayoría de sus medidas permanecen sin realizar. Los objetivos 5.2 y 5.3, orientados al análisis del teletrabajo y a la provisión de información y estudios sobre conciliación, muestran igualmente una falta de desarrollo, lo que limita la capacidad institucional para comprender las necesidades reales del personal y diseñar políticas basadas en evidencia. El objetivo 5.4, relativo a la implantación de medidas específicas como la creación de grupos de trabajo o servicios de apoyo, refleja también un cumplimiento muy reducido, evidenciando la ausencia de acciones estructurales que faciliten la conciliación de manera efectiva.

En conjunto, los datos indican que el Eje 5 ha sido uno de los menos avanzados del Plan de Igualdad, poniendo de manifiesto la necesidad urgente de priorizar la conciliación como un eje estratégico para el bienestar, la igualdad y la retención del talento dentro de la Universidad de Extremadura.

En conjunto, la ejecución del Eje 5 evidencia la necesidad de fortalecer las políticas de conciliación de forma más decidida. Aunque se han dado pasos en dirección correcta, persiste un amplio margen de mejora para garantizar que la comunidad universitaria cuente con medidas efectivas, actualizadas y accesibles que favorezcan la igualdad y el bienestar de todas las personas. Será necesario reforzar las medidas e implicación institucional en la consecución de estas. La conciliación además de ser un derecho reconocido que facilita la eliminación de desigualdades y brechas de género salariales entre hombres y mujeres, es también un factor determinante para mantener un buen estado de salud mental, reducir cargas de cuidados desiguales y promover entornos académicos y laborales sostenibles con la vida.

Como recomendaciones para mejorar la implementación del Eje 5 en el próximo Plan de Igualdad, se sugieren las siguientes.

- Reactivar y priorizar las medidas pendientes, incorporándolas en la planificación anual con plazos claros, responsables definidos y recursos adecuados.
- Actualizar y adaptar la normativa interna para asegurar que la conciliación esté integrada en los procedimientos de asignación docente, prácticas, horarios y organización del trabajo, evitando cargas adicionales para quienes ejercen derechos de conciliación.
- Contar con recursos que permitan realizar estudios clave, como el análisis del teletrabajo y la evaluación del grado de satisfacción con las medidas de conciliación, que permitan diseñar políticas realistas y alineadas con las necesidades del personal.
- Elaborar y difundir una guía de conciliación accesible, que centralice información sobre derechos, medidas y procedimientos, favoreciendo la transparencia y el uso efectivo de los recursos disponibles.
- Reforzar la estructura institucional, creando grupos de trabajo interdisciplinarios que identifiquen obstáculos y propongan mejoras continuas en materia de conciliación.
- Impulsar servicios de apoyo, como la puesta en marcha del proyecto de ludotecas u otras iniciativas similares, que contribuyan a reducir barreras prácticas que afectan sobre todo a las mujeres.

- Establecer mecanismos de seguimiento anual, asegurando la recogida de datos desagregados por sexo y el análisis periódico de la demanda y el uso de las medidas de conciliación.

Estas recomendaciones permitirían avanzar hacia un modelo universitario más inclusivo y corresponsable, en el que el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar sea un elemento central de la igualdad efectiva.

4.6. Eje 6: Salud Laboral

Este Eje, sobre salud laboral, se entiende como la dimensión del Plan de Igualdad orientada a garantizar que la salud laboral de la comunidad universitaria se aborde desde una perspectiva de género, reconociendo que las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales y las exposiciones laborales no afectan por igual a mujeres y hombres. Este eje parte de la premisa de que la salud no depende únicamente de factores físicos, sino también de dinámicas organizativas, cargas de trabajo, clima laboral y situaciones vinculadas a la conciliación y la corresponsabilidad. Por ello, incorpora la igualdad en la identificación de riesgos, en la planificación preventiva y en la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.

El valor del Eje 6 radica en su capacidad para prevenir desigualdades y mejorar el bienestar integral del personal, al tiempo que contribuye a la creación de una cultura organizacional más justa y sostenible. La incorporación de la perspectiva de género en la salud laboral permite visibilizar riesgos tradicionalmente infravalorados —como el estrés, la sobrecarga emocional o la discriminación indirecta— y diseñar intervenciones más eficientes y equitativas. Además, este eje fortalece el compromiso institucional con la protección de la salud y el respeto a la dignidad de todas las personas, elementos fundamentales para garantizar un entorno laboral que favorezca la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional en condiciones de seguridad y bienestar.

Este Eje se articula en 1 objetivo y 3 medidas. Los resultados encontrados se describen de forma más detallada en la siguiente tabla.

Tabla 21. Logro por objetivos y medidas Eje 6

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
6.1 Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral y la evaluación de riesgos laborales	6.1.1 Incorporar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales de los puestos de la Universidad de Extremadura	No realizada
	6.1.2 Realizar un Informe con las evaluaciones realizadas en materia de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo para el embarazo y la lactancia	Realizado
	6.1.3 Garantizar la presencia de una persona con experiencia en la aplicación de la perspectiva de género en el Comité de Seguridad y Salud Laboral	Realizado

La no obtención de resultados en relación con el **objetivo 6.1** se ha interpretado como no cumplida, lo cual podría limitar la efectividad de las acciones ya desarrolladas al no poder detectar las posibles desigualdades de la exposición a riesgos físicos, psicosociales y/o ergonómicos entre hombres y mujeres.

En cuanto a la realización de informes con las evaluaciones realizadas en materia de riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo para embarazo y lactancia, se cuenta con los datos del informe de seguimiento de 2022 y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales publica la información sobre evaluaciones de riesgos realizadas sobre puestos de trabajo para el embarazo y lactancia.

En cuanto a garantizar la presencia de una persona con experiencia en la aplicación de la perspectiva de género en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se puede referir un logro parcial pues, aunque se ha alcanzado el objetivo, el reglamento continúa sin modificarse y la encuesta prevista para seleccionar a la persona con experiencia en perspectiva de género que debe incorporarse al Comité de Seguridad y Salud Laboral, no se ha hecho.

Conclusiones evaluativas

El análisis del Eje 6 muestra un nivel de implementación moderadamente positivo, con un 66,67 % de las medidas realizadas y solo un 33,33 % no ejecutadas. Aunque no se registran acciones en proceso, los resultados evidencian un avance relevante en la incorporación de la perspectiva de género en la salud laboral dentro de la Universidad de Extremadura.

Tabla 22. Resumen de logros por objetivos Eje 6

Eje 6: nivel de logro	Número de medidas por objetivo		
		6.1	%
Realizada	2	2	66,67 %
En proceso	0	0	0 %
No realizada	1	1	33,33 %
Total	3	3	100 %

Las medidas realizadas indican un compromiso institucional por identificar y abordar riesgos laborales y psicosociales con un enfoque sensible al género, lo que contribuye a la creación de entornos de trabajo más seguros y equitativos. Sin embargo, la existencia de una medida no realizada revela que aún persisten áreas que requieren mayor atención para garantizar una implementación integral del eje. La falta de ejecución de esta acción limita la capacidad para consolidar de manera plena un modelo de prevención de riesgos laborales que contemple de forma transversal las desigualdades de género. En conjunto, los datos reflejan un avance significativo, aunque incompleto, hacia la integración de la salud laboral con enfoque de igualdad.

Como conclusión, el grado de cumplimiento del Eje 6 (Salud Laboral) se considera insuficiente, siendo recomendable mantener las medidas cumplidas y centrar el esfuerzo en la

implementación efectiva de la perspectiva de género en la evaluación de todos los puestos de trabajo de la UEX a fin de conseguir un entorno laboral más equitativo, seguro u saludable para toda la comunidad universitaria. Se propone la posibilidad de nombrar a alguna otra persona que pueda asumir la coordinación técnica de las medidas relativas a igualdad y salud laboral hasta la incorporación del Jefe del servicio de Prevención para que la perspectiva de género en materia de Salud Laboral no se interrumpa por causas organizativas derivadas de la ausencia de personal clave en el proceso.

Como recomendaciones para fortalecer la implementación de este Eje en el próximo Plan de Igualdad se proponen:

- Finalizar las medidas pendientes y asegurar su incorporación en los planes de trabajo inmediatos, para garantizar que la prevención de riesgos laborales se desarrolle de manera completa y con perspectiva de género.
- Profundizar en la formación del personal, especialmente directivo y técnico, sobre riesgos psicosociales y desigualdades de género, con el fin de mejorar la identificación temprana de situaciones que afecten de manera diferenciada a mujeres y hombres.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas de salud laboral, asegurando la recogida y análisis de datos desagregados por sexo que permitan detectar patrones diferenciados de exposición, malestar o carga laboral.
- Promover acciones proactivas de sensibilización, dirigidas a toda la comunidad universitaria, sobre la importancia de la prevención, el autocuidado y la creación de entornos de trabajo saludables y libres de discriminación.
- Integrar la perspectiva de género en todos los protocolos y procedimientos de salud laboral, garantizando que la planificación preventiva considere las realidades específicas asociadas a la organización del trabajo, las responsabilidades de cuidado y los riesgos psicosociales.

Estas recomendaciones contribuirán a reforzar la eficacia del Eje 6 y a consolidar una cultura preventiva que favorezca la igualdad y el bienestar de la comunidad universitaria.

4.7. Eje 7: Acoso y violencia de género

El Eje 7 del Plan de Igualdad se concibe como un pilar destinado a garantizar que la UEx sea un espacio seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o violencia de género, incluyendo el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género. Este eje parte del reconocimiento de que la integridad y la dignidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria son condiciones indispensables para el desarrollo académico, laboral y personal. En este sentido, contempla tanto la prevención como la detección y actuación ante situaciones de acoso, además de la protección y apoyo a posibles víctimas. Su alcance es integral y combina la actualización normativa, la investigación, la formación del personal y la evaluación de las medidas de apoyo existentes.

El valor del Eje 7 radica en su capacidad para consolidar una cultura institucional de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia, basada en la sensibilización continua, la formación obligatoria y la mejora constante de los protocolos y mecanismos de respuesta. Todas las medidas previstas en este eje han sido completadas —incluida la revisión periódica del protocolo, la realización de un estudio específico sobre el acoso en el ámbito universitario y la garantía de formación para PAS, PDI y profesorado novel— lo que demuestra un firme compromiso institucional. Asimismo, la elaboración de informes anuales y el impulso de ayudas destinadas a víctimas refuerzan un enfoque proactivo y de acompañamiento. En conjunto, este eje aporta un valor fundamental: asegurar un entorno universitario protegido, consciente y comprometido con los derechos fundamentales, donde la igualdad y el respeto se convierten en principios rectores de la convivencia académica y laboral.

Este Eje se articula en torno a 3 objetivos y 6 medidas. En la siguiente tabla se presentan los resultados encontrados de forma detallada.

Tabla 23. Logro por objetivos y medidas Eje 7

OBJETIVO	MEDIDA	CUMPLIMIENTO
7.1 Conseguir una Universidad libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género	7.1.1 Revisar de forma periódica, con base en criterios de eficacia y efectividad, el protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razones de identidad de género u orientación sexual de la Universidad de Extremadura	Realizado
	7.1.2 Realizar un estudio específico sobre acoso en el ámbito universitario	Realizado
7.2 Asegurar la formación para todo el personal de la Universidad de Extremadura en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género	7.2.1 Mantener la oferta anual de cursos relativos al acoso y a las herramientas disponibles frente al mismo en los Planes de Formación del PAS y del PDI de la Universidad de Extremadura	Realizado
	7.2.2 Garantizar que el Curso de Formación de Profesorado Novel incluya contenidos relativos a la sensibilización, formación y prevención respecto de situaciones de violencia de género, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	Realizado
7.3 Conocer la eficacia e implementación de las medidas previstas para víctimas de violencia de género en la Universidad de Extremadura	7.3.1 Elaborar un Informe anual relativo a las medidas solicitadas por razón de violencia de género por parte de la comunidad universitaria, tanto en el ámbito laboral, como en las adaptaciones del alumnado. La estadística deberá recoger, en su caso, las problemáticas detectadas en su implementación	Realizado
	7.3.2 Fomentar las ayudas al estudio para estudiantes víctimas de violencia de género (tanto directa o como hijos e hijas) a través de los organismos oportunos (Ministerio o Junta), así como ayudas específicas en el Plan de Acción Social de la Universidad de Extremadura	Realizado

En cuanto el nivel de logro por objetivos, el análisis indica que el **objetivo 7.1** se ha cumplido en tanto en cuanto, se ha revisado el protocolo de acoso y aprobado su nueva redacción en 2023 y se ha realizado un estudio específico sobre acoso en el ámbito universitario por parte de la Comisión de Igualdad en 2022, aunque el informe del mismo no se ha publicado.

En cuanto al **objetivo 7.2**, que se enfoca en asegurar la formación para el personal de la UEx en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o de identidad de género, los resultados indican que se mantiene la oferta anual de cursos para PTGAS y PDI y se ha mantenido la formación sobre esta cuestión en el curso de profesorado novel de la UEx, cuya oferta se realiza anualmente.

El **objetivo 7.3** que hace referencia a la elaboración de un informe anual sobre las medidas solicitadas por razón de violencia de género por parte de la comunidad universitaria, tanto en el ámbito laboral, como en las adaptaciones del alumnado, los resultados indican que la Unidad de Inclusión y Atención Educativa (UIAE) y la Unidad de Igualdad, se coordinan para diseñar las adaptaciones que este alumnado precise.

En el tiempo de ejecución del III PIUEX, se realizaron dos informes de adaptación y en 2004 un total de seis. Las adaptaciones propuestas han sido:

- No tener en cuenta las faltas de asistencia a las clases
- Recuperar prácticas y seminarios a las que el alumnado no haya podido asistir
- Recuperar prácticas y seminarios a las que la estudiante no haya podido asistir
- Incremento del tiempo en los exámenes
- Realizar exámenes en aula aparte
- Cambiar la fecha de exámenes
- Permitir a la estudiante salir del aula y prácticas en situación de crisis.

En el caso de las personas trabajadoras, la información aportada desde Gerencia señala que no han tenido ninguna incidencia en esta línea.

En cuanto al fomento de ayudas al estudio para víctimas de violencia de género (tanto directa o como hijas e hijos) a través de los organismos oportunos (Ministerio o Junta), así como ayudas específicas en el Plan de Acción Social de la Universidad de Extremadura.

En el caso del Ministerio de Educación, en la beca anual se contempla a las víctimas⁴ de violencia de género, en el Decreto de precios públicos de la Junta de Extremadura también se contempla la exención de tasas para dichas víctimas en la Universidad de Extremadura. Además, la Junta de Extremadura tiene reserva de plazas y bonificación de tasas del 99 % en las residencias universitarias de la misma. En la Tabla 24 se presentan los datos de solicitudes realizadas en este sentido.

⁴ Por víctima se entiende a la mujer y también a sus hijas e hijos menores de 25 años.

Tabla 24. Datos de solicitud exención de tasas por víctima violencia

Solicitud de Exención de tasas	Curso 2022/2023	Curso 2023-2024	Curso 2024-2025
Mujeres	28	37	35
Hombres	4	3	6

Fuente: Unidad Técnica de Evaluación y Calidad

Además, el Plan de Acción Social de la UEx, no contempla ayudas específicas para víctimas de violencia de género, sería interesante que incorporase, en próximas convocatorias, en el apartado 2.4 que indica que: “*Los estudiantes de la UEx podrán solicitar, como titulares de estas, las ayudas convocadas para guarderías y para víctimas del terrorismo.*” al estudiantado víctima de violencia de género y sexual.

Conclusiones evaluativas

De los resultados encontrados en relación con el Eje 7 se puede concluir que este presenta un desempeño sobresaliente, alcanzando el 100 % de las medidas previstas en los objetivos 7.1, 7.2 y 7.3, lo que refleja una planificación eficaz, una coordinación sólida y una adecuada asignación de recursos. La ausencia total de medidas en proceso o no realizadas evidencia un seguimiento riguroso y una ejecución coherente entre los distintos objetivos del eje, a pesar de su diferente volumen de acciones. Estos resultados se pueden consultar en la Tabla 25.

Tabla 25. Resumen de logros por objetivos Eje 7

Eje 7: nivel de logro	Número de medidas por objetivo				
		7.1	7.2	7.3	%
Realizada	6	2	2	2	100 %
En proceso	0	0	0	0	0 %
No realizada	0	0	0	0	0 %
Total	6	2	2	2	100 %

Este cumplimiento pleno convierte al Eje 7 en un referente dentro del plan de igualdad, mostrando que cuando las medidas están bien definidas, son viables y cuentan con responsables claros, es posible lograr una implementación integral. Este resultado sugiere también la existencia de dinámicas internas de trabajo consolidadas y de un compromiso institucional elevado, factores que han permitido no solo alcanzar las metas previstas, sino hacerlo de manera homogénea y eficiente. Sin embargo, y a pesar de estos resultados, se considera importante continuar revisando el protocolo de acoso y modificándolo si fuera necesario en base a las deficiencias que puedan ir detectándose tras las activaciones del mismo.

Como recomendaciones, para la mejora de este Eje en el diseño del próximo Plan de Igualdad se proponen las siguientes:

- Mantener y reforzar las prácticas exitosas. Identificar qué elementos del proceso han facilitado el 100 % de cumplimiento (coordinación, liderazgo, definición clara de

responsabilidades, viabilidad de medidas, recursos asignados) y consolidarlos en el próximo plan.

- Documentar las buenas prácticas del eje. Elaborar una guía interna con los procedimientos utilizados, las estrategias de seguimiento y los factores facilitadores. Estas buenas prácticas pueden transferirse a otros ejes que presentan menor grado de avance.
- Profundizar en la calidad del impacto, no solo en la ejecución. Aunque la ejecución es completa, en el siguiente plan conviene evaluar el impacto real de las medidas, su percepción por el personal o si las acciones han generado cambios sostenibles. Esto permitirá ajustar o elevar la ambición de los objetivos.
- Revisar la pertinencia de incrementar el alcance o complejidad. Dado el elevado nivel de cumplimiento, puede explorarse: ampliar el número de medidas, incorporar acciones innovadoras o abordar dimensiones que hayan emergido durante la implementación. Esto permitirá que el eje evolucione y siga aportando valor.
- Asegurar recursos para mantener el nivel de implementación. Para garantizar la continuidad del desempeño, es recomendable prever recursos estables, equipos responsables definidos o un calendario de seguimiento.
- Impulsar la interrelación con otros ejes. Aprovechando su solidez, el Eje 7 puede funcionar como palanca para apoyar ejes con menor nivel de logro y generar sinergias en acciones transversales

Además, de cara al futuro, este Eje debe contemplar también la violencia sexual específicamente para dar cumplimiento a normativas aprobadas en los últimos años y que dotan de derechos concretos a este tipo de víctimas. Igualmente, se considera importante atender a las necesidades del alumnado víctima de violencia de género y sexual en su desarrollo académico coordinando protocolos o pautas de actuación concretas, para ello será necesario la coordinación con el Vicerrectorado de Estudiantes.

4.8. Eje 8: Representación y participación

El Eje 8 del III PIUEX se centra en la representación y la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y decisión de la institución. Resulta fundamental, ya que busca alcanzar una composición paritaria en las diferentes estructuras de poder, lo que no solo refleja el compromiso con la igualdad de género, sino que también potencia la diversidad y la inclusión en la toma de decisiones. Este Eje se articula en 1 objetivo y 7 medidas. En la siguiente tabla se presentan los resultados encontrados de forma más detallada.

Tabla 26. Logro por objetivos y medidas del Eje 8

OBJETIVO	MEDIDAS	CUMPLIMIENTO
8.1 Alcanzar una composición paritaria entre mujeres y	8.1.1 Mantener reuniones con cada una de las Direcciones de Centros para explicar la importancia de la paridad en los órganos	Realizado

OBJETIVO	MEDIDAS	CUMPLIMIENTO
hombres en los órganos de representación y gobierno de la Universidad de Extremadura	8.1.2 Las designaciones que realicen el Consejo de Gobierno y el Claustro de la Universidad de Extremadura para los diversos órganos deberán hacerse de forma paritaria	No realizado
	8.1.3 Evaluar la paridad en los cargos de libre designación nombrados en la Universidad de Extremadura	Realizado
	8.1.4 Compromiso de las organizaciones sindicales de la elaboración de listas paritarias en las elecciones a representación del personal. La paridad se dará en cada tramo de 5 personas de cada lista	Realizado
	8.1.5 Desarrollar campañas específicas de fomento de la participación de las mujeres en la representación estudiantil	Sin información
	8.1.6 Composición paritaria del grupo de personas asesoras de la Oficina del Defensor Universitario	Realizado
	8.1.7 Inclusión como persona asesora del Defensor Universitario a una persona con conocimiento y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género	Realizado

El objetivo principal que se establece en este Eje es lograr una representación equitativa entre mujeres y hombres en los órganos de representación y gobierno de la UEx. Para alcanzar esta meta, se han planteado diversas medidas que buscan fomentar y asegurar esa paridad.

En relación con la medida 8.1.1, sobre el desarrollo de reuniones con las Direcciones de Centros para concienciar sobre la importancia de la paridad, los resultados obtenidos muestran que se ha llevado a cabo con éxito, dando un primer paso significativo hacia la sensibilización de la comunidad universitaria respecto a la necesidad de equilibrar la representación. Así, por ejemplo, en 2023, la Unidad de Igualdad mantuvo reuniones con Decanatos y Direcciones de centros de la UEx (incluyendo Ciencias, Económicas, Educación, Medicina, Enfermería, Turismo, Filosofía y Letras, C.U. Mérida, Ciencias del Deporte, Veterinaria, Escuela Politécnica, Formación del Profesorado, C.U. Plasencia, Agrarias, Derecho) con el objetivo de transmitir información sobre actividades y servicios relacionado con la Unidad de Igualdad e informar sobre las medidas a cumplir del III Plan de Igualdad, sumar personas voluntarias (PDI y PTGAS) a la Red Frente al Acoso y la Violencia de Género y notificar la composición de la Red en cada Centro, así como presentar el protocolo de acoso, diseñado por la Comisión de Igualdad en 2023.

Sin embargo, existen áreas que requieren atención. Así, por ejemplo, la medida 8.1.2, que establece que las designaciones del Consejo de Gobierno y del Claustro deben realizarse de forma paritaria, aún no ha sido cumplida. Esto pone de manifiesto un reto persistente en la implementación de políticas que aseguren la equidad en los espacios de decisión.

El Consejo de Gobierno no presenta una composición paritaria propiamente dicha, sus tres miembros natos son varones (Rector, Secretario y Administrador), si bien entre los miembros electos hay cierta presencia de mujeres, seis, frente a nueve varones. El Claustro universitario presenta en su composición un porcentaje de varones algo más elevado que el de mujeres (58

% vs. 42 %). El colectivo en el que las mujeres están menos representadas es en el de miembros natos, el 100 % son varones. Entre los sectores A, B, C y D, las mujeres están menos representadas entre el profesorado más estable. La representación en el Claustro de los colectivos de estudiantes y PAS parece equilibrada, pero hay que señalar que esto no corresponde con la realidad universitaria, pues en ambos colectivos hay más mujeres que varones, sin embargo, paradójicamente, son algunos más los varones que representan a ambos colectivos.

El Consejo de Estudiantes es quizá el órgano más comprometido con la paridad, fomentando en todo caso la participación de las mujeres en los órganos de gobierno. La paridad está presente tanto en la comisión permanente del Consejo (6/6), como el pleno (50/50 aproximadamente, pues está sujeto a constantes cambios). El consejo cuenta con una vocalía de igualdad y feminismo que trabaja en la cuestión de la paridad, e igualmente organizan campañas en fechas señaladas (8M) y toda su gestión se plantea con perspectiva de género.

En cuanto a la evaluación de la paridad en los cargos de libre designación (medida 8.1.3) ha sido llevada a cabo, mostrando un avance en la supervisión de estas prácticas. Además, la colaboración con organizaciones sindicales ha permitido la elaboración de listas paritarias en elecciones para representación del personal (medida 8.1.4), garantizando que la paridad esté presente en cada conjunto de cinco personas.

En el informe de seguimiento del III PIUEx de 2022, los datos hacían referencia a 12 nombramientos de cargos de libre designación en el periodo de vigencia del Plan, de los cuales 5 fueron ocupados por mujeres (el 41,7 % del total) y 7 por hombres (58,3 % del total). En 2023 hubo elecciones a Rector y esto promovió ceses y nombramientos. Ese mismo año hubo 10 nombramientos, 5 hombres y 5 mujeres que se mantuvieron en 2024 hasta el mes de agosto en el cual hubo un cese y nombramiento, siendo las dos personas hombres. A fecha de diciembre de 2024 los cargos de libre designación tenían una paridad de 50/50.

Sobre el compromiso de las organizaciones sindicales en la elaboración de listas paritarias en las elecciones a representación del personal, la paridad se dará en cada tramo de 5 personas de cada lista. En este sentido, las organizaciones sindicales tienen entre sus principios fundamentales la composición paritaria de cualquier lista electoral. Así mismo velan por la paridad en la composición de los tribunales de los distintos procesos selectivos en la UEx. Cabe señalar, que los sorteos de miembros de tribunales se hacen en Gerencia y esta tiene implementada en la aplicación que se usa para el sorteo, la gestión de la paridad.

Sobre la medida 8.1.7, indicar, en primer lugar, que recientemente ha cambiado la denominación de dicha oficina denominándose *Defensoría Universitaria*, como viene recogido en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. En segundo lugar, de las tres personas al cargo de la oficina, la presidenta y la vicepresidenta son mujeres y frente a la secretaria está un varón. Además, en la composición de la comisión que asesora a esta oficina, hay cuatro mujeres y seis varones, si atendemos a los distintos colectivos, el menor representado por mujeres es el de PDI. Si bien no se ha cumplido con la medida de incluir a una persona formada en cuestiones de género, este objetivo se satisface si tenemos en cuenta la nueva Comisión de Convivencia, a la que pertenecen tanto la Defensora como la directora

de la Unidad de Igualdad. Cabe señalar que esta Comisión está compuesta por mujeres mayoritariamente.

En conclusión, el Eje 8 del Plan de Igualdad de la UEx refleja un esfuerzo por avanzar hacia la igualdad de género en los espacios de representación y decisión. Su valor radica en la promoción de una cultura inclusiva que reconoce y valida las contribuciones de todos los géneros. A pesar de los logros alcanzados, persisten desafíos que demandan un compromiso continuo por parte de la comunidad universitaria para garantizar una representación verdaderamente paritaria.

Conclusiones evaluativas

El análisis del Eje 8, correspondiente a la representación y participación, revela un panorama mayoritariamente positivo en los niveles de logro por objetivo. De un total de siete medidas establecidas, cinco han sido completadas con éxito, lo que representa un notable 71,43 % de cumplimiento. Este resultado sugiere un compromiso significativo con el fomento de la representación y la participación en los ámbitos evaluados.

Sin embargo, es pertinente señalar que aún existe un 14,29 % de medidas no realizadas, así como un 14,29 % de casos sin información. Estos datos indican la necesidad de revisar y fortalecer aquellos ámbitos donde la participación ha quedado rezagada o donde la falta de información impide una evaluación completa del progreso. La ausencia de medidas en proceso también sugiere que es fundamental mejorar la planificación y ejecución de las acciones comprometidas para asegurar una participación más efectiva.

Tabla 27. Resumen logro de medidas por objetivos Eje 8

Eje 8: nivel de logro por objetivo	Número de medidas por objetivo	
	8.1	
Realizada	5	71,43 %
En proceso	0	0 %
Sin información	1	14,29 %
No realizada	1	14,29 %
Total	7	100 %

A pesar del esfuerzo de la oficina de Igualdad por resaltar la importancia de la paridad entre los distintos órganos de gobierno, esta sigue siendo una asignatura pendiente, si bien podemos hablar en este eje de datos alentadores con relación a algunos de los órganos con responsabilidad en la aplicación de las medidas, que se han considerado en el III PIUEx. Es esencial seguir trabajando en la eliminación de obstáculos y en la obtención de información más precisa. Solo así se podrá garantizar una representación y participación plena, que son cruciales para el desarrollo integral de la comunidad.

Además, se debe considerar que la información que se presenta en este eje se ha basado en los datos disponibles actualmente, sin embargo, debemos recordar que la composición de los órganos analizados está sujeta a variaciones con cierta frecuencia.

5. Conclusiones finales

La evaluación del Plan de Igualdad permite obtener una visión global del grado de avance alcanzado en los distintos ejes estratégicos y de la eficacia de las acciones desarrolladas durante el periodo analizado. Este ejercicio no solo aporta una lectura cuantitativa del nivel de cumplimiento de las medidas, sino que también ofrece una comprensión cualitativa sobre la capacidad institucional para integrar la igualdad de género en sus procesos, estructuras y prácticas cotidianas. A través del análisis de cada objetivo y medida, se identifican tanto los logros conseguidos como las dificultades persistentes, permitiendo valorar el impacto real del plan y su contribución a la transformación organizacional.

Asimismo, esta evaluación constituye un instrumento fundamental para orientar la toma de decisiones y el diseño de futuras estrategias en materia de igualdad. Las conclusiones que se presentan a continuación sintetizan los principales hallazgos del análisis, destacando avances significativos, áreas con progresos insuficientes y ámbitos prioritarios de intervención. Este enfoque permite no solo cerrar un ciclo de ejecución, sino también fortalecer el compromiso institucional con la igualdad efectiva, consolidando aprendizajes y proponiendo mejoras que aseguren un desarrollo más coherente, sostenido y ambicioso en los próximos periodos.

Entre las conclusiones que se pueden extraer se destacan las siguientes:

- Incidir en que muchas de las medidas realizadas tienen que seguir cumpliéndose y trabajando sobre ellas, como nombrar espacios con nombres de mujeres referentes, la presencia de mujeres en aperturas de actos o los nombramientos de Doctoras y Doctores Honoris Causa.
- Sobre la representación paritaria, la universidad debe esforzarse más para conseguir que haya representación paritaria en los puestos y órganos de toma de decisión, algo que actualmente no se ha conseguido en su totalidad.
- Dificultades o retos en el seno de la propia Comisión de Igualdad al haber numerosos cambios en sus integrantes, situación que dificulta el trabajo continuo.
- Retos en materia de participación en las actividades por la propia comunidad universitaria, hay formaciones que no han sido realizadas por falta de inscripciones. También se ha venido observando que las actividades en “abierto” tienen falta de participación independientemente de la temática, ponentes, temporalidad y colectivo destinatario.
- Sobre los estudios propuestos en el plan: se observa que son herramientas valiosas para detectar problemáticas y necesidades, así como para poder diseñar nuevas acciones y medidas, pero existe una falta de medios por parte de la Comisión de Igualdad para poder realizarlos por lo que en el futuro sería interesante explorar colaboraciones con grupos de investigación, de innovación docente, entidades del tercer sector e instituciones públicas.
- Es preocupante la dificultad que ha supuesto implementar las medidas propuestas en materia de conciliación, en el diagnóstico y diseño del IV Plan de Igualdad de la UEx,

ese eje deberá ser revisado con especial atención, contemplando las necesidades también del sector estudiantes.