

INFORME DE EVALUACIÓN

II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Periodo 2017-2019

ELABORACIÓN: Oficina para la Igualdad de la Universidad de Extremadura

APROBACIÓN: Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura

Índice

Introducción	3
II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura.....	4
Recogida de Información	5
Informe de Evaluación	6
Evaluación de las medidas	7
Eje 1.....	8
Eje 2.....	11
Eje 3.....	14
Eje 4.....	15
Eje 5.....	18
Eje 6.....	21
Eje 7.....	22
Eje 8.....	27
Cuadro resumen.....	31
Recomendaciones finales	32

Introducción

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOI), como la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura (en adelante, LIVGEx), suponen el marco jurídico de referencia para la Universidad de Extremadura en materia de igualdad. Expresamente, la segunda de ellas incluye a la Universidad de Extremadura en su ámbito de aplicación (artículo 2.3,c).

Ambas normas dirigen el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones y determinan las pautas generales de actuación en relación con la igualdad. Para ello, se determina la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades de los poderes públicos (artículo 15 LOI y artículo 21 LIVGEx) y expresa la obligación de adoptar las medidas oportunas para garantizar el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, laborales y culturales y para eliminar la discriminación (artículo 11 LOI y artículo 3.2 LIVGEx).

El artículo 45 LOI establece la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones con más de 250 personas trabajadoras, y estipula que la redacción de dichos planes debe ir precedida de la elaboración de un diagnóstico previo. Por su parte, el artículo 46 de dicha Ley, determina que en dichos planes se fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y dispondrán de sistemas de evaluación y seguimiento de los objetivos. Sin embargo, la legislación no proporciona las directrices básicas para efectuar la evaluación, por lo que cada institución ha adoptado su propio enfoque en función de sus cometidos y sus realidades.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura se estructura en ocho ejes, en los cuales se han incluido un total de 64 medidas de actuación, que han debido implementarse desde la aprobación del Plan en el año 2017. La evaluación del Plan que aquí se presenta, ha pretendido valorar la implementación de dichas medidas hasta el año 2019.

II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura

Hace ya más de diez años, la Universidad de Extremadura elaboró su I Plan de Igualdad, siguiendo el mandato recogido en la LOI, aprobándose el mismo por Consejo de Gobierno en julio de 2009.

Años más tarde, se inició el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura, aprobándose el mismo por Consejo de Gobierno, con una vigencia de dos años, en marzo de 2017. El pasado 30 de abril de 2019 se aprobó en Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura la prórroga de dicho Plan, con el objetivo de poder realizar una adecuada evaluación y diagnóstico de situación que permitiera avanzar hacia el futuro III Plan de Igualdad.

Como se ha visto, el II Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes, con un total de 64 medidas que se distribuyen del siguiente modo:

EJES	Nº DE MEDIDAS
1.- PROMOVER LA VISIBILIDAD DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y LA SENSIBILIZACIÓN PARA SU SUPERACIÓN	7
2.- POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN, LA DOCENCIA Y LA INNOVACIÓN	9
3.- PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO	2
4.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS	7
5.- PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	9
6.- GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO	3
7.- PREVENIR, SENSIBILIZAR, DETECTAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ESTAS CONDUCTAS	16
8.- PREVENIR, SENSIBILIZAR, DETECTAR Y ERRADICAR DISCRIMINACIONES MOTIVADAS POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO	11

Recogida de Información

Desde el mes de abril de 2019, desde la Oficina para la Igualdad de la Universidad de Extremadura se ha venido realizando la labor necesaria para la consecución de la presente evaluación.

Esta información se ha recopilado a través de diversa documentación y contenidos web, tales como las Memorias anteriores de la Oficina para la Igualdad o la composición de diversos órganos y servicios. Sin embargo, la parte más importante de esta evaluación se ha desarrollado a través de la solicitud directa de información –por correo electrónico o telefónicamente- y entrevistas personales al respecto con los organismos implicados en la implementación de las diversas medidas contenidas en el Plan.

El grado de colaboración encontrado ha sido muy elevado, tanto para proporcionar la información requerida, como para las propuestas que tengan lugar de cara a la elaboración de un futuro III Plan de Igualdad. Por ello, se agradece esta colaboración a:

- Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Movilidad
- Vicerrectorado de Calidad y Estrategia
- Vicerrectorado de Profesorado
- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
- Gerencia
- Secretaría General
- Dirección del Servicio de Orientación y Formación Docente
- Dirección del Gabinete Jurídico y Servicio de Inspección
- Jefatura del Servicio de Gestión de Recursos Humanos
- Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Jefatura de la Unidad Técnica de Publicaciones
- Decanatos y Direcciones de Centros
- Servicio de Cultura Científica

Informe de diagnóstico

Casi paralelamente a la realización del análisis del grado de implementación del II Plan de Igualdad, se ha recabado información necesaria para la realización de un informe de diagnóstico de situación. Este informe sirve de complemento a la presente evaluación, ya que muchos de los datos reflejados en aquel serán de utilidad para observar la realidad y los efectos de la implementación, o no, de las medidas del Plan de Igualdad.

Por otra parte, ese informe de diagnóstico, resultará la base necesaria para el trabajo de elaboración del III Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura. Toda esta documentación se complementa entre sí –evaluación, diagnóstico y Plan- de cara a obtener datos concretos respecto de la situación de igualdad y desigualdad existente entre mujeres y hombres en la Universidad de Extremadura. Por ello, conjuntamente con la consulta de este informe de evaluación del II Plan de Igualdad, se recomienda la consulta del informe de diagnóstico que corresponde a otro documento que se encontrará también a disposición pública.

El informe aborda diversos ejes, para los que se ha realizado una tarea de recopilación de datos a lo largo de diversos meses. Una de las principales dificultades encontradas ha sido la ausencia de datos desagregados por sexo, siendo necesaria la realización de una tarea de recuento. Los ejes que recoge este informe de diagnóstico serán:

- Datos relativos a la situación del PDI
- Datos relativos a la situación del PAS
- Datos relativos a la situación del alumnado
- Datos relativos al gobierno y gestión de la UEx
- Datos relativos a investigación
- Datos relativos a docencia
- Datos relativos a acoso
- Datos relativos a conciliación

Evaluación de las medidas

A continuación, se presentan las distintas medidas recogidas en el II Plan de Igualdad a las que se ha añadido un indicador referente al grado de ejecución de las mismas y un apartado de observaciones, que puedan resultar necesarias para comprender el grado de ejecución estimado de cada una de estas medidas.

Los indicadores referentes al grado de ejecución de cada una de las medidas se han realizado atendiendo a tres grados, cada uno de ellos identificado con un color para que resulte más sencillo su análisis visual:

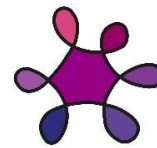
Realizado	Verde	La medida se ha realizado en el periodo evaluado
En proceso	Ámbar	La medida se ha realizado en parte o se ha comenzado los trámites oportunos para su realización
No realizado	Rojo	La medida no se ha puesto en marcha ni se ha desarrollado

Es necesario realizar una apreciación de dificultades respecto a la evaluación de alguna de las medidas. En este sentido, la redacción dada a algunas de ellas ha dificultado mucho la evaluación de la implementación. Así, verbos como “promover”, “propiciar” o “fomentar”, no ayudan a la hora de evaluar la implementación, ya que en algunos casos puede darse que el objetivo recogido por la medida se ha realizado, pero no por una tarea de “promoción” de los órganos implicados.

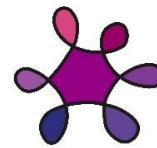
Por otra parte, es necesario tener en cuenta que el II Plan de Igualdad no cuenta con indicadores relativos a la ejecución de las medidas previstas, por lo que para su evaluación se han adaptado los indicadores que parecían más oportunos para cada una de las medidas.

También cabe destacar que alguna de las medidas previstas se encuentran en color azul y con el rótulo de “No evaluable”. Esto se ha debido a que estas medidas no son competencia de la Universidad de Extremadura, sino de organismos externos, tales como la Junta de Extremadura o la ANECA.

Finalmente, hay que aclarar que las medidas analizadas se han mantenido con su redacción original para mantener la concordancia con el texto del propio Plan. Sin embargo, esto ha supuesto mantener una redacción original a pesar de tener en cuenta que alguna de las redacciones no cuentan con lenguaje inclusivo

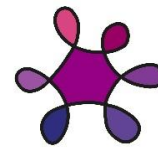


EJE 1.- PROMOVER LA VISIBILIZACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y LA SENSIBILIZACIÓN PARA SU SUPERACIÓN	
<p>MEDIDA 1.1.1 Se promoverá el debate a través de grupos de discusión, foros y campañas de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y la dificultad de eliminación de las situaciones de discriminación que perduran en la universidad.</p>	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	Realizada
Observaciones/Aclaraciones	Según consta tanto en las anteriores memorias de la OPI, como en iniciativas promovidas por algunas áreas de conocimiento y profesorado, se han realizado actividades, mesas redondas y jornadas con temáticas relativas a la igualdad y el género. Sin embargo, este tipo de medidas deben ser constantes y aumentar en número y temáticas a tratar en el futuro.
<p>MEDIDA 1.1.2 Se realizarán institucionalmente actos conmemorativos (especialmente en torno al 25 de noviembre y al 8 de marzo) que den visibilidad a la labor de las mujeres en la sociedad en general y en la universidad en particular, dando difusión de los mismos en la web de la UEx y en las redes sociales.</p>	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	Realizada
Observaciones/Aclaraciones	Según consta en las anteriores memorias de la OPI, se han realizado actividades en este sentido durante los años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
<p>MEDIDA 1.2.1 Se garantizará y promoverá el uso del lenguaje no sexista, lenguaje inclusivo en toda la comunidad de la UEx, mediante la elaboración y/o difusión y promoción de la utilización efectiva de una guía disponible en la web y mediante la revisión de toda la normativa de la UEx.</p>	
Órganos Responsables	Secretaría General Todos los miembros de la UEx en sus respectivos campos de actuación. Oficina para la Igualdad
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	En proceso



Observaciones/Aclaraciones	En los últimos meses se ha venido realizando un esfuerzo por utilizar el lenguaje inclusivo en las normativas y documentaciones que se han modificado, así como en los discursos públicos, que incluyen además datos desagregados por sexo. Es necesario seguir avanzando en este sentido y lograr el compromiso de toda la comunidad universitaria.
MEDIDA 1.3.1 En los Planes de Formación del PAS y del PDI se incluirán cursos y/o módulos con perspectiva de género. Estos cursos se impartirán en la jornada laboral.	
Órganos Responsables	Servicio de Orientación y Formación Docente. Sección de Formación del PAS (Gerencia) Vicerrectorado con Competencia en Extensión Universitaria Oficina para la Igualdad
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Solamente se ha realizado un curso-taller para explicar el Plan de Igualdad de la UEx, y el Protocolo de Acoso, con una duración de 6 hora (4 presenciales y 2 no presenciales). Organizado por el SOFD. Se ha acordado con el Servicio de Orientación y Formación Docente como acción a realizar, un Taller con perspectiva de género en la docencia y otro Taller para la difusión de los perfiles de Investigadoras en redes sociales de investigación para el próximo curso académico. Se ha propuesto también la realización de un curso específico en el Plan de formación del PAS.
MEDIDA 1.3.2 Se organizarán campañas, cursos, cursos de verano o seminarios de formación y sensibilización dirigidos al alumnado de la UEx	
Órganos Responsables	Vicerrectorado con competencia en Estudiantes. Vicerrectorado con competencia en Extensión Universitaria. Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	La evaluación de esta medida se dificulta por la amplitud del objeto de la misma, ya que incluye modalidades

	<p>formativas muy diversas.</p> <p>Aunque en algunas Facultades se han promovido jornadas en este sentido, éstas no obedecen a una planificación formativa realizada en el sentido apuntado, ni requieren evaluación. Las actividades realizadas se han enfocado al público en general, no al alumnado en particular.</p>
<p>MEDIDA 1.4.1 Se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cursos, seminarios, conferencias, tribunales, comisiones, y cualquier otro órgano de representación o decisión y, en la medida de lo posible, se tendrá en cuenta ese equilibrio a la hora de otorgar premios, reconocimientos y doctorados honoris causa.</p>	
Órganos Responsables	Todos los miembros de la UEx en sus respectivos campos de actuación.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	<p>El objeto de esta medida es muy diverso, lo que dificulta su evaluación. Sin embargo, y a la vista de los datos disponibles respecto de la composición de estos órganos, la misma no se ha realizado.</p> <p>Para datos específicos, ver evaluación de situación realizada por la Comisión de Igualdad en 2019.</p>
<p>MEDIDA 1.5.1 Se colaborará con otras instituciones o entidades políticas para realizar seminarios y jornadas a favor y para garantizar la igualdad de género y se promoverá la apertura, establecimiento y consolidación de canales de comunicación e intercambio de buenas prácticas en materia de género (relacionados con la docencia e investigación) con Instituciones, Organismos y Asociaciones tanto autonómicos como estatales y europeos.</p>	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En Proceso
Observaciones/Aclaraciones	Según consta en las anteriores memorias de la OPI, en el apartado de Actividades Formativa y de Sensibilización.



EJE 2.- POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN, LA DOCENCIA Y LA INNOVACIÓN

MEDIDA 2.1.1 Se impulsarán campañas y acciones de difusión y representatividad de mujeres en profesiones técnicas e investigadoras, que fomenten el interés por la carrera docente e investigadora entre las alumnas de la Universidad y de enseñanzas previas.

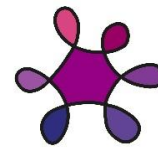
Órgano Responsable	Vicerrectorado con competencias en Estudiantes
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	Realizado
Observaciones/Aclaraciones	A través del Servicio de Cultura Científica UEx se han promovido actuaciones en este sentido. Se destaca la importancia de continuar con estas actividades de cara a la incorporación de las mujeres en los estudios STEM.

MEDIDA 2.1.2 Se impulsarán acciones de sensibilización específicamente dirigidas a los/as futuros/as estudiantes de la UEx con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales.

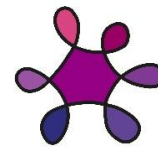
Órgano Responsable	Vicerrectorado con competencias en Estudiantes
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Relacionado con lo anterior, las actividades realizadas en centros educativos a través del Servicio de Cultura Científica UEx inciden en esta cuestión. Resulta crucial continuar avanzando en este tipo de medidas.

MEDIDA 2.1.3 Se promoverá que las comisiones de evaluación de las solicitudes de ayudas o subvenciones del plan propio de investigación tengan una representación equilibrada en su composición, y se velará porque alguno/a de sus miembros acredite formación en género.

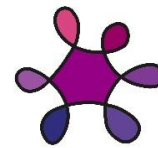
Órgano Responsable	Vicerrectorado con competencias en Investigación.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No evaluable
Observaciones/Aclaraciones	Esta competencia no está atribuida a la UEx. No existen estas comisiones.



MEDIDA 2.1.4 Se potenciará, como medida de acción positiva, los grupos de investigación liderados por mujeres y/o los grupos integrados prioritariamente por mujeres.	
Órgano Responsable	Vicerrectorado con competencias en Investigación.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Desde la propia UEx no se han desarrollado medidas en este sentido. Sí se ha hecho a través de la última convocatoria de ayudas a grupos realizada desde la Junta de Extremadura, aunque los efectos de la medida no han permitido que las coordinaciones de los Grupos de Investigación sean igualitarias. Para datos específicos, ver diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad en 2019.
MEDIDA 2.1.5 Se promoverá la presencia equilibrada en la comisión que decide la oferta de cursos de formación para el PDI y PAS así como la formación de alguno/a de sus miembros en materia de igualdad	
Órganos Responsables	Servicio de Orientación y Formación Docente. Vicerrectorado con competencias en Docencia. Sección de Formación del PAS (Gerencia). Vicerrectorado con competencias en Extensión Universitaria.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	No existe dicha Comisión en el SOFD, Servicio encargado de la formación del PDI. En relación al PAS si existe Comisión, pero no se cumple la presencia equilibrada.
MEDIDA 2.2.1 Se informará a las Comisiones de Calidad de cada uno de los títulos de la necesidad de incluir, en la medida de lo posible, la perspectiva de género en cada una de las fichas docentes. En su caso, se promoverá que las Comisiones de Calidad elaboraren, publiquen y difundan materiales de apoyo a la docencia que ayude a la transversalidad de género.	
Órganos Responsables	Comisión de Calidad de cada uno de los Grados/Másteres/Títulos.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Se ha acordado avanzar en esta medida en el futuro



	inmediato a través del Vicerrectorado de Calidad.
MEDIDA 2.2.2 Se promoverá que las Comisiones de Calidad en sus Informes anuales incluyan un apartado relativo a la evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en las fichas docentes.	
Órganos Responsables	Comisión de Calidad de cada uno de los Grados/Másteres/Títulos.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Se ha acordado avanzar en esta medida en el futuro inmediato a través del Vicerrectorado de Calidad.
MEDIDA 2.3.1 Se promoverá la creación de cursos con perspectiva de género.	
Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	A pesar de que se ha realizado alguna actividad formativa en este sentido, estas no obedecen a una promoción establecida.
MEDIDA 2.3.2 Se propiciarán las publicaciones cuyo contenido se refiera a la igualdad entre mujeres y hombres en cualquiera de los ámbitos de la ciencia.	
Órganos Responsables	Servicio de Publicaciones
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	No se ha realizado una tarea de promoción específica. Según el registro de libros editados por el Servicio de Publicaciones de la Uex, las publicaciones realizadas, serían: - Año 2017: Autores: 15; Autoras: 9; Obras en colaboración: 14 - Año 2018: Autores: 23; Autoras: 8; Obras en colaboración: 5 - Año 2019 (hasta junio): Autores: 7; Autoras: 5; Obras en colaboración: 1



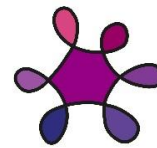
EJE 3.- PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO

MEDIDA 3.1.1 Se responderá al principio de representación equilibrada en todos los órganos de decisión tanto política como económica, todos los tribunales, comisiones y jurados que tengan como objeto la selección o promoción del personal, de manera que ninguno de los dos sexos supere el 60%, ni esté por debajo del 40%

Órganos Responsables	Rectorado. Consejo de Gobierno
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	De nuevo, la amplitud del objeto de esta medida, dificulta su evaluación. Respecto de alguno de los órganos mencionados, no ha sido posible obtener datos. Para ver los datos disponibles, ver diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad.

MEDIDA 3.1.2 Se garantizará, conforme al art. 29 de la Ley 8/2011, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para los cargos de responsabilidad

Órganos Responsables	Órganos con capacidad de designación
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Revisión de cargos con información de RRHH



EJE 4.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS.

MEDIDA 4.1.1 Se visibilizará el buzón de quejas, sugerencias y felicitaciones en la página web de la Oficina para la Igualdad que recogerá información en este sentido y cuya pertinencia será determinada por la Comisión de Igualdad, elevándose, en su caso, a la autoridad competente. En este buzón se recibirán sugerencias orientadas a:

Revisar con perspectiva de género y promover la corrección de las normas reguladoras de los procesos de selección 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.

Identificar indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación.

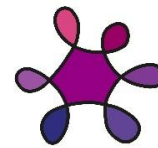
Y cuales quiera otras sugerencias que tengan el mismo sentido

Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	No existe un buzón específico ni se ha planificado una comunicación directa con el buzón genérico que garantice el cumplimiento de la medida.

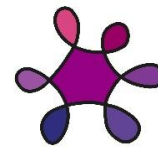
MEDIDA 4.1.2 Se obtendrán datos desagregados por sexos de las personas que se presenten a las plazas y las que superen los procesos de selección. Este dato será elaborado por la Comisión de selección, en cada caso, y remitido a la Oficina para la Igualdad.

Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad. Vicerrectorado responsable de la convocatoria de la Plaza de Gerencia. Comisión de Selección de la plaza.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Esta medida no se ha puesto en marcha.

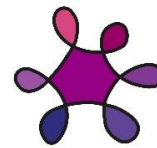
MEDIDA 4.1.3 Se incluirá como criterio de adjudicación de plazas el que, ante igual puntuación, se seleccione a la persona del sexo menos representado en la categoría,



<p>área, departamento o servicio correspondiente en atención al respeto del principio de representación equilibrada, de manera que ninguno de los dos sexos supere el 60%, ni esté por debajo del 40%</p>	
Órganos Responsables	<p>Secretaría General. Vicerrectorado con competencia en Profesorado</p>
Temporalización	<p>Permanente</p>
Grado Ejecución	<p>No realizada</p>
Observaciones/Aclaraciones	<p>No se ha puesto en marcha la medida.</p>
<p>MEDIDA 4.1.4 Se promoverá una composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales evaluadores de nueva incorporación y promoción del PDI y PAS, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.</p>	
Órganos Responsables	<p>Gerencia. Departamentos. Consejo de Gobierno. Vicerrector con competencia en Profesora</p>
Temporalización	<p>Permanente</p>
Grado Ejecución	<p>En proceso</p>
Observaciones/Aclaraciones	<p>Dicha medida se ha implantado desde la Convocatoria del año 2018 para el PDI funcionario por exigencia legal. Sin embargo, no se ha implantado en el PDI laboral. En cuanto al Personal de Administración y Servicios si se realiza.</p>
<p>MEDIDA 4.1.5 Se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado 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, reservando el 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.</p>	
Órganos Responsables	<p>Servicio de Orientación y Formación Docente. Sección de Formación del PAS (Gerencia)</p>
Temporalización	<p>Permanente</p>
Grado Ejecución	<p>En proceso</p>
Observaciones/Aclaraciones	<p>No se ha implantado el mecanismo específico necesario. Sin embargo, sí se tiene en cuenta a la hora de adjudicación de plazas el no haber realizado formación el año anterior, por lo que en la práctica se aplica a toda</p>



	situación de ausencia previa.
MEDIDA 4.1.6 Se reservarán plazas para la adjudicación de estancias de investigación al personal recién incorporado por excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Órganos Responsables	Vicerrectorado con competencia en Investigación.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No evaluable
Observaciones/Aclaraciones	Las plazas para estancias de investigación no son competencia de la UEx.
MEDIDA 4.1.7 Se obtendrán datos desagregación por sexo, de la distribución de la plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal. Estos datos serán remitidos anualmente por el órgano responsable a la Oficina para la Igualdad.	
Órganos Responsables	Servicio de Recursos Humanos UTEC.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Esta medida no se ha implantado en lo referente a un traspaso directo de información entre los organismos mencionados. Sin embargo, dicha información es pública y accesible a través de los diversos organismos oficiales.



EJE 5.- PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.

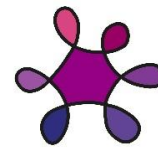
MEDIDA 5.1.1 Se revisará y mejorará la reglamentación en el seno de la UEx al objeto de aprobar un paquete de acciones tendentes a fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la UEx en equidad y corresponsabilidad y a reducir las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaran las medidas de conciliación.

Órganos Responsables	Consejo de Gobierno. Gerencia. Vicerrectorado con competencia en Profesorado
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	En Proceso
Observaciones/Aclaraciones	Las medidas implantadas son las que por exigencia de la Ley están en vigor, no se han realizado revisiones y mejoras ni acciones para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Las mejoras en este sentido se negocian en los órganos específicos (Mesa negociadora del Convenio Colectivo).

MEDIDA 5.1.2 Se flexibilizarán los horarios de trabajo:
Se favorecerá la elección de horario de las mujeres y hombres con hijos/as a cargo menores de 9 años o discapacitados.

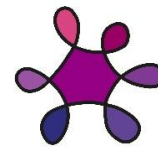
- Se favorecerá la elección de horario de las mujeres y hombres con familiares a cargo que por motivos de edad, enfermedad, o accidente no puedan valerse por sí mismos. Estableciendo un sistema de cambio de horario temporal.
- Se favorecerán los intercambios y permutas en los horarios entre compañeras y compañeros de manera voluntaria por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Los centros llevarán un registro del número de solicitudes y de concesiones que se han producido en este sentido durante cada curso académico.
- Y cuales quiera otras medidas de flexibilización de horarios en el mismo sentido.

Órganos Responsables	Vicerrectorado con competencia en Profesorado. Centro. Gerencia.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	- En relación con el Personal Docente e Investigador no se



	<p>ha desarrollado dicha medida. La adaptación de horarios depende de la predisposición existente en cada uno de los Centros.</p> <p>-En cuanto al Personal de Administración y Servicios sí, ya que las solicitudes de adaptación de horarios son atendidas. Los Centros no llevan este registro, sino que las solicitudes han sido gestionadas a través de Gerencia.</p>
<p>MEDIDA 5.1.3 Se incorporará la variable “tiempo” de disfrute de la licencia/permiso maternal (y, en su caso, posible incapacidad temporal posterior), y del permiso de paternidad en la normativa referida a complementos económicos de docencia e investigación. Considerando dichos períodos como neutros, rebajando (proporcionalmente) los requisitos según el tiempo destinado a ellos.</p>	
Órganos Responsables	Vicerrectorado con competencia en Profesorado. Vicerrectorado con competencia en Investigación.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No evaluable
Observaciones/Aclaraciones	La competencia de dicha actuación no es de la UEx. Las evaluaciones se realizan a través de ANECA o de la Junta de Extremadura (en caso de complementos económicos).
<p>MEDIDA 5.2.1 Se fomentará en la medida de lo posible el desarrollo dentro de la UEx de experiencias de trabajo en red y de trabajo deslocalizado, mediante la utilización de las nuevas tecnologías. Complementariamente, se estudiará e impulsará la implementación de recursos, medidas y acciones específicas adicionales que fomenten el trabajo deslocalizado en red dentro de la UEx.</p>	
Órganos Responsables	Vicerrectorado con competencia en Profesorado. Vicerrectorado con competencia en Investigación. Gerencia.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Esta medida no ha sido ha sido desarrollada.
<p>MEDIDA 5.2.2 Se ampliará la oferta formativa en las modalidades on-line y semipresencial para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la comunidad Universitaria</p>	
Órganos Responsables	Vicerrectorado con competencia en Docencia.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Existen modalidades formativas on line referentes a

	formación permanente.
<p>MEDIDA 5.3.1 Se difundirá a través de los medios de comunicación externos e internos las medidas de conciliación existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas, animando sobre todo a los hombres a que soliciten estas medidas de conciliación.</p>	
Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Esta medida no se ha realizado.
<p>MEDIDA 5.3.2 Se elaborará y difundirá 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, un díptico informativo sobre las medidas de conciliación disponibles y un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	
Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Esta guía no se ha elaborado.
<p>MEDIDA 5.3.3 Se conocerá periódicamente el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes mediante la elaboración y pase de un cuestionario sobre este tema a todo el personal de la UEx</p>	
Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	<p>No se ha realizado ningún estudio o encuesta al respecto.</p> <p>En el año 2019 se ha difundido una encuesta para un estudio externo, de la Universidad de Huelva.</p> <p>Según lo acordado, cuando se recaben los datos, nos informarán de los resultados obtenidos en la UEx.</p>
<p>MEDIDA 5.3.4 Se organizará en colaboración con las facultades y centros de la UEx, actividades de ocio, cultural o educativa para las hijas e hijos de sus empleadas y empleados en días laborables no lectivos.</p>	
Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad.
Temporalización	Permanente
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	No se ha realizado.



EJE 6.- GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO.

MEDIDA 6.1.1 Se evaluarán todos los puestos de trabajo de la UEx con perspectiva de género, teniendo en cuenta que los riesgos laborales repercuten de distinta forma en mujeres y hombres, llevándose a cabo un informe anual sobre los riesgos laborales (físicos y psíquicos) desagregados por sexo.

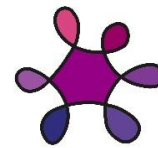
Órganos Responsables	Presidencia del Comité de Seguridad y Salud.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizada
Observaciones/Aclaraciones	Está previsto trabajar con el Servicio de Prevención para avanzar en este sentido en el futuro.

MEDIDA 6.1.2 Se tendrá en cuenta, en la evaluación de riesgos, específicamente el embarazo y la lactancia natural, por lo que se realizará un informe dando a conocer los puestos de trabajo exentos de riesgos con el objetivo de facilitar la movilidad con aquellos donde sí exista.

Órgano Responsable	Presidencia del Comité de Seguridad y Salud.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En Proceso
Observaciones/Aclaraciones	Existen medidas previstas en el procedimiento de embarazo y lactancia de la UEx (1.103) y se va a proceder a revisar los puestos para su actualización.

MEDIDA 6.1.3 Se implementará un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.

Órganos Responsables	Presidencia del Comité de Seguridad y Salud. Vicerrectorado con competencia en Profesorado. Vicerrectorado con competencia en Investigación
Temporalización	Antes de finalizar el 2017
Grado Ejecución	Realizado
Observaciones/Aclaraciones	Se aprobó el citado Protocolo. Sólo se ha puesto en marcha una vez.



EJE 7.- PREVENIR, SENSIBILIZAR, DETECTAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ESTAS CONDUCTAS.

MEDIDA 7.1.1 La UEx se adherirá al Protocolo interdepartamental para la erradicación y la prevención de la violencia de la mujer de la Junta de Extremadura adoptándolo como protocolo de actuación y coordinación con el resto de Administraciones Públicas para casos de violencia de género, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en toda la comunidad de la UEx.

Órganos Responsables	Rectorado
Temporalización	Inmediata
Grado Ejecución	En Proceso
Observaciones/Aclaraciones	Dicho Protocolo interdepartamental ha terminado recientemente (Junio 2019). La adhesión se ha realizado, pero la adaptación no ha sido posible todavía.

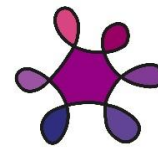
MEDIDA 7.1.2 Se informará de la adhesión de la UEx al Protocolo interdepartamental para la erradicación y la prevención de la violencia de la mujer de la Junta de Extremadura a aquellas oficinas y servicios que son susceptibles de recibir denuncias iniciales sobre esta materia: Servicio de Inspección, Defensor Universitario, Unidades de Atención al Estudiante, Decanos y decanas, Direcciones de Escuelas y Direcciones de Departamentos; dando accesibilidad al Protocolo desde la Web de la Oficina para la Igualdad de la UEx

Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad.
Temporalización	Inmediata
Grado Ejecución	Realizado
Observaciones/Aclaraciones	El enlace al Protocolo se encuentra colgado en la web y se envió a los agentes implicados por correo electrónico.

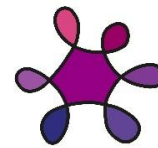
MEDIDA 7.1.3 Se incluirá en el Plan de Actuación del Servicio de Inspección de la UEx medidas de prevención, detección y erradicación de situaciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la comunidad de la UEx, incluyendo expresamente en su Programa Anual de Actuaciones la indagación sobre situaciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el marco de las visitas, entrevistas, petición de informes y cuales quiera otras actuaciones incluidas en el Plan Anual.

Anualmente, en función de los resultados obtenidos, se realizará y publicará un Diagnóstico de Violencia de Género en la UEx y sus resultados.

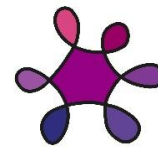
Órganos Responsables	Rectorado.
-----------------------------	------------



Temporalización	Servicio de Inspección de la UEx.
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Medida no desarrollada.
<p>MEDIDA 7.2.1 Se controlará y seguirá el cumplimiento de la legislación vigente en relación con los derechos establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres referidos a condiciones laborales del PAS y del PDI</p>	
Órganos Responsables	Servicio de Gestión de Recursos Humanos (Gerencia y Área de Recursos Humanos).
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado.
Observaciones/Aclaraciones	No se está realizando un control y seguimiento. Posible contradicción con la legislación en materia de protección de datos.
<p>MEDIDA 7.2.2 Se instará a la Dirección del Servicio de Gestión de Recursos Humanos a que tenga especialmente en cuenta la existencia de una serie de derechos de naturaleza laboral en relación con mujeres que han sido víctimas de violencia de género y que informe cumplidamente de su existencia a quienes así lo soliciten.</p>	
Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Aunque no se ha desarrollado la medida en el sentido de instar a ello, la legislación vigente se tiene en cuenta y se cumple.
<p>MEDIDA 7.2.3 Se realizará por parte del Servicio de Gestión de Recursos Humanos una estadística anual de las ocasiones en que éstos derechos (excedencia, reducción de jornada, movilidad...) han sido ejercidos, a fin de comprobar su eficacia real.</p>	
Órganos Responsables	Servicio de Gestión de Recursos Humanos
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	La estadística no se está realizando, aunque las medidas se están aplicando.
<p>MEDIDA 7.3.1 Se realizarán campañas de sensibilización y prevención para la comunidad de la UEx (PDI, PAS y alumnado), de las que, además, puedan surgir propuestas de medidas educativas, surgidas del trabajo coordinado, que corrijan las situaciones detectadas de desigualdad por razón de sexo.</p>	
Órganos Responsables	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual

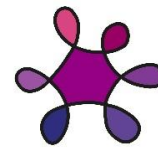


Grado Ejecución	En Proceso
Observaciones/Aclaraciones	Siempre que se realizan actividades en este sentido, se recogen las propuestas que surgen.
MEDIDA 7.3.2 Se realizarán actos periódicos en señal de duelo, respeto y recuerdo, de las víctimas asesinadas por violencia de género que se produzca en España.	
Órganos Responsables	Rectorado. Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Este tipo de actos periódicos no se están realizando.
MEDIDA 7.3.3 Se promoverá la realización de un diagnóstico en cada Facultad o Escuela Universitaria (grupo-clase) para definir la posición del mismo con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, identificando discriminaciones y estereotipos sexistas.	
Órganos Responsables	Rectorado. Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	No se ha desarrollado esta medida.
MEDIDA 7.3.4 Se organizarán actividades concretas durante el curso académico de impulso de las relaciones igualitarias y de prevención de la violencia de género entre las/os jóvenes, como la creación de la figura de agentes contra los estereotipos sexistas.	
Órganos Responsables	Rectorado. Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	No se han realizado desde la propia Universidad, aunque sí a través de asociaciones externas que han realizado talleres y jornadas al respecto. La creación de agentes a quienes hace referencia la medida, no se ha realizado.
MEDIDA 7.3.5 Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención a través de los planes de Acción Tutorial. Para ello, la Oficina para la Igualdad comunicará a los Responsables de los Planes de Acción Tutorial de cada centro que uno de los contenidos de esa acción tutorial debe ser la sensibilización de las y los estudiantes que participan en ellos, la formación y la prevención de situaciones de violencia de género, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	
Órganos Responsables	Responsables de los Planes de Acción Tutorial en cada



	Centro.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Medida no desarrollada
<p>MEDIDA 7.3.6 Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención a través del Curso de Formación de Profesores Noveles del Servicio de Orientación y Formación Docente</p>	
Órgano Responsable	Servicio de Orientación y Formación Docente.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Existe el acuerdo con el SOFD para la inclusión de esta materia en la programación del próximo curso.
<p>MEDIDA 7.3.7 Se instará a la Dirección del Servicio de Orientación y Formación Docente para que entre los objetivos del Curso de Formación de Profesores Noveles se introduzca expresamente la sensibilización, formación y prevención respecto de situaciones de violencia de género, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.</p>	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Existe el acuerdo con el SOFD para la inclusión de esta materia en la programación del próximo curso.
<p>MEDIDA 7.3.8 Se promoverá la elaboración e implantación de nuevos recursos educativos, en los que se incorpore un lenguaje igualitario e inclusivo y se promocióne la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	
Órgano Responsable	Servicio de Orientación y Formación Docente.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	No se ha desarrollado la medida.
<p>MEDIDA 7.3.9 Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención a través de Cursos de Formación de Personal de Administración y Servicios.</p>	
Órgano Responsable	Sección de Formación del PAS
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Se ha realizado una propuesta para la inclusión de esta formación para el próximo Plan de Formación del PAS.
<p>MEDIDA 7.3.10 Se instará a la Comisión de Formación del PAS a que dentro del Plan</p>	

de Formación del PAS se introduzca expresamente un curso orientado a la sensibilización, formación y prevención respecto de situaciones de violencia de género, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Se ha realizado una propuesta para la inclusión de esta formación para el próximo Plan de Formación del PAS.



EJE 8.- PREVENIR, SENSIBILIZAR, DETECTAR Y ERRADICAR DISCRIMINACIONES MOTIVADAS POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO.

MEDIDA 8.1.1 La UEx se adherirá al Protocolo de prevención de comportamientos y actitudes discriminatorias por homofobia, lesbofobia, bifobia y /o transfobia , previsto en el art. 23 Ley 12/2015, adoptándolo como protocolo de actuación y coordinación con el resto de Administraciones Públicas para, en primer lugar, evitar actitudes o comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y, en segundo lugar, adoptar las oportunas medidas de protección frente al acoso escolar y cualquier actuación contraria al derecho de igualdad y no discriminación en beneficio del alumnado, familias, personal docente y de más personas que presten servicios en el centro educativo

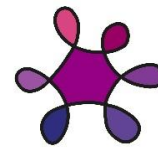
Órgano Responsable	Rectorado
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No evaluable
Observaciones/Aclaraciones	Este Protocolo aún no ha sido aprobado por la Junta de Extremadura

MEDIDA 8.1.2 Se informará de la adhesión de la UEx a este protocolo a aquellas oficinas y servicios que son susceptibles de recibir denuncias iniciales sobre esta materia: Servicio de Inspección, Defensor Universitario, Unidad de Atención al Estudiante, Decanos y Decanas, Direcciones de Escuelas y Direcciones de Departamentos. dando accesibilidad al Protocolo desde la Web de la Oficina para la Igualdad de la UEx

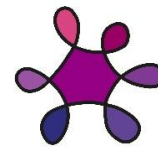
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Inmediata
Grado Ejecución	No evaluable
Observaciones/Aclaraciones	Este Protocolo aún no ha sido aprobado por la Junta de Extremadura

MEDIDA 8.1.3 Se incluirá en el Plan de Actuación del Servicio de Inspección de la UEx de medidas prevención, detección y erradicación de discriminaciones motivadas por la orientación sexual y la identidad de género en toda la comunidad de la UEx, incluyendo expresamente en el Programa Anual de Actuaciones del Servicio de Inspección la indagación sobre comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

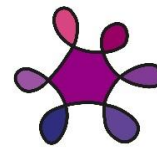
Órganos Responsables	Rectorado. Servicio de Inspección de la UEx
-----------------------------	--



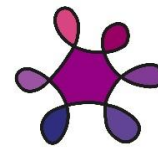
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Esta medida no se ha desarrollado
<p>MEDIDA 8.1.4 Se difundirán las medidas contenidas en la Ley 12/2015 sobre educación y diversidad, promoviendo desde la UEx que todos sus Centros conozcan y realicen las medidas previstas por la Ley extremeña 12/2015 para garantizar el derecho de las personas transexuales a poder desarrollar libremente su personalidad durante su infancia y adolescencia conforme a su identidad sexual</p>	
Órganos Responsables	Rectorado. Decanatos. Direcciones de Centros. Secretaría General. Secretarías de Facultades y de Escuelas Universitarias
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Difusión no realizada.
<p>MEDIDA 8.2.1 Se realizarán campañas de sensibilización y prevención de comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género dirigidas a toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y ALUMNADO)</p>	
Órganos Responsables	Rectorado. Oficina para la Igualdad.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	Realizado
Observaciones/Aclaraciones	Se han realizado Jornadas y talleres específicos a través de Consejos de Estudiantes y asociaciones externas.
<p>MEDIDA 8.2.2 Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención de comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género a través de los planes de Acción Tutorial.</p>	
Órganos Responsables	Responsables de los Planes de Acción Tutorial en cada Centro.
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Esta medida no se ha implementado.
<p>MEDIDA 8.2.3 Se comunicará a los y las responsables de los Planes de Acción Tutorial</p>	



de cada centro, que incluyan los contenidos referido en la medida 8.2.2 dentro de los respectivos planes.	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	No se ha realizado.
<p>MEDIDA 8.2.4 Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención respecto de comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y formación relativa a cómo abordar en el aula la presencia de alumnas y alumnos LGBTI, a través del Curso de Formación de Profesores Noveles del Servicio de Orientación y Formación Docente.</p>	
Órgano Responsable	Servicio de Orientación y Formación Docente
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Se ha propuesto incluir esta formación para el próximo Plan de Formación de Profesores Noveles.
<p>MEDIDA 8.2.5 Se instará al Director o Directora del Servicio de Orientación y Formación Docente para que entre los objetivos de este curso se introduzca expresamente la sensibilización, formación y prevención respecto de comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.</p>	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	En proceso
Observaciones/Aclaraciones	Se ha propuesto incluir esta formación para el próximo Plan de Formación Docente.
<p>MEDIDA 8.2.6 Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención a través de Cursos de Formación de Personal de Administración y Servicios.</p>	
Órgano Responsable	Sección de Formación del PAS
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Se ha propuesto incluir esta formación para el próximo Plan de Formación del PAS.
<p>MEDIDA 8.2.7 Se instará a la Comisión de Formación del PAS a que dentro del Plan de Formación del PAS se introduzca expresamente un curso orientado a la</p>	



sensibilización, formación y prevención respecto de comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.	
Órgano Responsable	Oficina para la Igualdad
Temporalización	Anual
Grado Ejecución	No realizado
Observaciones/Aclaraciones	Se ha propuesto incluir esta formación para el próximo Plan de Formación del PAS.



Cuadro resumen

EJE	NÚMERO DE MEDIDAS				
	Total	Realizadas	En Proceso	No Realizadas	No Evaluable
1.- PROMOVER LA VISIBILIDAD DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y LA SENSIBILIZACIÓN PARA SU SUPERACIÓN	7	2	3	2	-
2.- POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN, LA DOCENCIA Y LA INNOVACIÓN.	9	1	1	6	1
3.- PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO.	2	-	-	2	-
4.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS.	7	-	3	3	1
5.- PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.	9	-	2	6	1
6.- GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO.	3	1	1	1	-
7.- PREVENIR, SENSIBILIZAR, DETECTAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ESTAS CONDUCTAS.	16	1	8	7	-
8.- PREVENIR, SENSIBILIZAR, DETECTAR Y ERRADICAR DISCRIMINACIONES MOTIVADAS POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO.	11	1	2	6	2
TOTAL DE MEDIDAS	64	6	20	33	5

Recomendaciones finales

La evaluación realizada del actual Plan de Igualdad nos arroja algunas conclusiones que deberemos tener en cuenta para el futuro, tanto para desarrollar las nuevas medidas, como para futuras evaluaciones:

1.- Importancia de que los organismos correspondientes establezcan los mecanismos necesarios para obtener datos desagregados por sexo y la importancia de la realización de los informes adecuados para ello. Esto facilitará mucho la tarea de evaluación y diagnóstico de la situación de igualdad en la Universidad de Extremadura.

2.- La necesidad de establecimiento de protocolos de aplicación correspondientes a cada una de las medidas y que orienten a los agentes implicados en la tarea encomendada por el Plan de Igualdad correspondiente.

3.- La importancia de establecer los indicadores adecuados para la evaluación de cada una de las medidas, que facilite la tarea de evaluación y mejora necesarias para el futuro.

4.- La necesidad de dotar al texto de una redacción adecuada que incluya, al menos, dos elementos: el uso de lenguaje inclusivo adecuado y la redacción que permita la evaluación. Sobre este último, se hace referencia al uso de verbos, como por ejemplo “promover”, cuya problemática ha sido puesta de manifiesto anteriormente.

5.- Sería recomendable la realización de un proceso participativo que recoja las apreciaciones de las personas afectadas por cualquier tipo de desigualdad –PDI, PAS, alumnado, entre otros-, así como de los agentes encargados de la realización de las medidas adecuadas –Vicerrectorados, Unidades y Servicios-.