

# III Plan de IGUALDAD

entre mujeres y hombres

UNIVERSIDAD



DE EXTREMADURA

**2021-2025**

**III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA  
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA**

**2021-2025**

Elaborado por: Comisión de Igualdad	Acordado en: Mesa Negociadora	Aprobado por: Consejo de Gobierno
Fecha: 3 de noviembre de 2020	Fecha: 30 de noviembre de 2020	Fecha: 17 de diciembre de 2020

## ÍNDICE

### PRESENTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

1.- Marco normativo del Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura .....	2
2.- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) .....	4
3.- Las políticas de igualdad en la Universidad de Extremadura .....	7
4.- La evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura .....	8
5.- Diagnóstico: Igualdad y desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Extremadura .....	10
6.- Medidas en torno a las desigualdades generadas por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género .....	12
7.- Proceso de elaboración del III Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura .....	13

### III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

1.- Ámbito personal, territorial y vigencia .....	15
2.- Evaluación y seguimiento .....	15
3.- Calendario de actuaciones.....	16
4.- Resumen del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura .....	16
5.- Ejes, objetivos y medidas.....	17
Eje 1.- VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	20
Eje 2.- DOCENCIA.....	26
Eje 3.- INVESTIGACIÓN .....	28
Eje 4.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	30
Eje 5.- CONCILIACIÓN .....	32
Eje 6.- SALUD LABORAL .....	36
Eje 7.- ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO .....	37
Eje 8.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN .....	40

## PRESENTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

### 1.- Marco normativo del Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura

Desde hace años la normativa se ha venido ocupando de desarrollar el marco necesario para afrontar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en general y en el ámbito universitario en particular. De este modo, tanto las Unidades de Igualdad como los Planes de Igualdad se encuentran enmarcados en la siguiente legislación:

#### *Estatal*

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019 de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación
- Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

- Pacto de Estado contra la violencia de género
- Resolución de 10 de diciembre de 2019 de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la ANECA
- 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
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

#### *Extremadura*



- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura
- Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura

#### *Internacional*

- Convenio Europeo de Derechos Humanos
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. Consejo de Europa
- Comité CEDAW de Naciones Unidas. Informe sobre España (2015)
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 (instrumento de ratificación por España 2014)

## 2.- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El Plan de Igualdad que se presenta responde igualmente a la consecución de los ODS, bien sea a través de las medidas previstas, o bien sea a través de la formación que pueda darse a partir de la aplicación del mismo. Podemos destacar los siguientes:

ODS	Metas que persigue <sup>1</sup>
	<p>3.7: Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales</p> <p>3.d: Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial</p>
	<p>4.3: De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria</p> <p>4.5: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad</p> <p>4.7: De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible</p> <p>4.a: Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos</p>

<sup>1</sup> Se utiliza la redacción literal que se recoge en la web de Naciones Unidas, a pesar de no contar con lenguaje inclusivo. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3: Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6: Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a: Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b: Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c: Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

 <p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p>8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p>
 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición</p> <p>10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto</p> <p>10.4: Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad</p>
 <p><b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>16.1: Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo</p> <p>16.2: Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños</p> <p>16.6: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas</p> <p>16.7: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades</p> <p>16.b: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible</p>



### 3.- Las políticas de igualdad en la Universidad de Extremadura

La Universidad de Extremadura fue una de las primeras universidades en contar con un organismo institucional propio orientado a la igualdad entre mujeres y hombres, la Oficina para la Igualdad, creada en 2004. Su adscripción orgánica ha ido variando a lo largo de los años hasta encontrarse en la actualidad adscrita al propio Rector de la Universidad de Extremadura, lo que permite que sus acciones se transversalicen a lo largo de toda la estructura universitaria.

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura<sup>2</sup> fue elaborado en 2009, con una vigencia prevista de dos años. Sin embargo, no se articularon en su momento los mecanismos oportunos para su implantación ni se realizó la necesaria evaluación de este.

En el año 2017 se aprueba el II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura. Este Plan se aprobó con una vigencia inicial de dos años, aunque ha sido prorrogado en dos ocasiones por el Consejo de Gobierno de la Universidad, el 30 de abril de 2019 y el 12 de mayo de 2020. Este Plan de Igualdad fue sometido a evaluación en 2020.

En 2017 se aprueba también el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad de Extremadura<sup>3</sup>.

Por otra parte, la Universidad de Extremadura, a través de la Oficina para la Igualdad, viene participando en iniciativas a nivel estatal orientadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. En este sentido, es parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)<sup>4</sup> y participa en el programa Innovatia 8.3<sup>5</sup>. Igualmente, se viene participando de forma activa en las acciones e iniciativas que se desarrollan en Extremadura, tanto a nivel institucional como en las desarrolladas por organizaciones de la sociedad civil.

---

<sup>2</sup> Disponible en <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/planes-de-igualdad>

<sup>3</sup> Disponible en <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/protocolos>

<sup>4</sup> Web: <https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>

<sup>5</sup> Web: <https://innovatia83.es/>

#### 4.- La evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura

Este mismo año 2020 se ha publicado el Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura<sup>6</sup>. Este es el primer informe de evaluación que se realiza de un Plan de Igualdad en nuestra universidad y los resultados obtenidos no han sido satisfactorios. A modo de resumen, se presenta la siguiente tabla, contenida en el propio informe:

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 MEDIDAS	64	6	20	33	5

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/archivos/ficheros/archivos/Informe%20de%20Evaluacion%20II%20Plan.pdf>

Como se puede observar, sólo 6 de las 64 medidas previstas fueron realizadas, encontrándose 20 en proceso de implantación a fecha de la evaluación y encontrándose más de la mitad de las medidas, 33 de 64, no realizadas.

Desde la Oficina para la Igualdad y desde la Comisión de Igualdad, este resultado nos hizo plantearnos los retos necesarios para abordar la elaboración del III Plan de Igualdad. En este sentido, el Informe recogía las siguientes recomendaciones:

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-.

## 5.- Diagnóstico: Igualdad y desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Extremadura

El art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la necesidad de realización de un diagnóstico de situación en torno a la igualdad entre hombres y mujeres, como paso previo y necesario para la elaboración del Plan de Igualdad.

Si bien es cierto que tanto el I Plan como el II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura recogían elementos de diagnóstico, nunca se había realizado con anterioridad un informe de diagnóstico específico y amplio como el que se ha publicado este mismo año 2020<sup>7</sup>. El Informe arroja luz sobre situaciones de desigualdad presentes en nuestra Universidad y cuyo abordaje en el Plan que se presenta ha sido guía para su elaboración.

Las conclusiones del Informe de diagnóstico fueron las siguientes:

### *Actuaciones generales:*

- 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.

### *Alumnado:*

- Medidas que permitan disminuir la brecha de género entre mujeres y hombres en los estudios técnicos, especialmente.
- Atención especial al desarrollo académico y personal de las mujeres que cursan estudios técnicos.

---

<sup>7</sup> Disponible en: <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/archivos/ficheros/Informe%20de%20diagnostico%20final.pdf>

- Medidas que fomenten el acceso de las mujeres a los estudios de doctorado, incidiendo especialmente en los ambientes y relaciones de trabajo.

*Docencia:*

- Formación al profesorado para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.
- Revisión de los programas de estudio para la efectiva incorporación de las cuestiones relacionadas con el género, tal y como requiere la legislación vigente.
- Incentivar al profesorado en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y su formación en este sentido.

*Investigación:*

- Establecer medidas, conjuntamente con el Vicerrectorado de Investigación y los organismos de la Junta de Extremadura, para el fomento de la investigación liderada por mujeres.
- Formación y medidas tendentes a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación como eje transversal.
- Visibilidad de las mujeres investigadoras en la sociedad para mejorar sus niveles de transferencia de investigación.
- Fomento de las publicaciones realizadas por mujeres.

*PDI:*

- Medidas coordinadas a nivel estatal con otras universidades, Grupo G9 y CRUE de cara a salvar los obstáculos existentes en ANECA para las acreditaciones de las mujeres a cuerpos docentes.
- Mejora de los ambientes de trabajo y de la distribución del tiempo, que permita a las mujeres el pleno desarrollo de su carrera académica.
- Atención a los procesos de contratación y promoción.

*PAS:*

- Prestar atención a la igualdad en la promoción profesional del Personal de

#### Administración y Servicios.

##### *Acoso:*

- Mejorar las herramientas existentes para enfrentar las situaciones de acoso en la universidad.
- Coordinar actuaciones a nivel estatal que mejoren los procesos de respuesta jurídica de las situaciones de acoso.
- Formación a toda la comunidad universitaria sobre el acoso para su correcta identificación y respuesta.
- Mejorar la visibilidad e información sobre las herramientas existentes y recursos para enfrentar situaciones de acoso.

##### *Conciliación:*

- Contar con datos anuales, desagregados por sexo, que nos permitan diagnosticar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la solicitud y concesión de medidas de conciliación.
- Mejorar la información sobre estas medidas al personal de la Universidad.

##### *Gobierno y gestión:*

- Establecer medidas de acción positiva que fomenten la incorporación de las mujeres en los órganos de gestión.
- Trabajar con los agentes implicados en los órganos de representación para mejorar este acceso.
- Analizar métodos de trabajo que impiden el acceso de las mujeres a los órganos de cara a su mejora: horarios, gestión, valoración, etc.

## **6.- Medidas en torno a las desigualdades generadas por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género**

El II Plan de Igualdad incorporaba en su eje 8 una serie de medidas orientadas a prevenir y erradicar las desigualdades generadas por razón de orientación sexual e

identidad y expresión de género. Teniendo en cuenta los cambios previstos en la estructura de la Universidad de Extremadura orientados a la existencia de un organismo específico de atención a las diversidades, en el proceso de elaboración de este Plan se decidió no incorporar este eje en este nuevo Plan.

Sin embargo, hasta que las estructuras se modifiquen y se aprueben las herramientas oportunas, el seguimiento de estas desigualdades será realizado por la Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura, incorporando esta perspectiva a las medidas previstas en el presente Plan.

## **7.- Proceso de elaboración del III Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura**

Una vez aprobados los documentos anteriormente referidos, evaluación del II Plan de Igualdad y diagnóstico de situación, la Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura ha centrado su trabajo en la elaboración del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad que ha elaborado el Plan ha estado compuesta por las siguientes personas:

Presidenta: Silvia Soriano Moreno

Secretaria: Ángela Ramos Durán

Representantes por parte de la Universidad:

- Lorena Chano Regaña
- Alberto Gómez Mancha
- Prudencia Gutiérrez Esteban

Representantes de las secciones sindicales con representación en la Mesa

Negociadora:

- CCOO: Silvia Valls Barreda
- CSIF: Manuela Caballero Guisado
- UGT: María José López Rey
- USO: Jorge Guerrero Martín

Tras la redacción inicial de las medidas propuestas se han mantenido reuniones con la mayor parte de los organismos implicados en su implementación, de cara a confirmar la futura colaboración necesaria y la viabilidad de estas.

Con el objetivo principal de contar con una herramienta útil, aplicable y necesaria para la situación actual de la igualdad en la Universidad de Extremadura se presenta este III Plan de Igualdad. Una herramienta que nos permita enfrentar las desigualdades existentes y que, con la colaboración de toda la comunidad universitaria, tenga como resultado una Universidad más justa e igualitaria.



## III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

### 1.- **Ámbito personal, territorial y vigencia**

El presente Plan de Igualdad se aprueba con una vigencia inicial de cuatro años, desde el 1 de enero de 2021, pudiendo ser prorrogado hasta un máximo de dos años más por acuerdo expreso del Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura.

Se aplicará a toda la comunidad universitaria de la Universidad de Extremadura y en todos los centros de ésta.

### 2.- **Evaluación y seguimiento**

La Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura será el órgano encargado de la evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad<sup>8</sup>.

En este sentido deberá aprobar un informe de seguimiento a los dos años de su vigencia, que podrá incorporar las adaptaciones que se consideren necesarias para la correcta implementación de las medidas. Estas posibles adaptaciones o modificaciones del III Plan de Igualdad deberán ser acordadas por la Comisión de Igualdad de conformidad con el procedimiento de toma de decisiones previsto en su reglamento de funcionamiento. En caso de dudas o discrepancias en la aplicación de las medidas previstas en el presente Plan, será la Comisión de Igualdad el órgano encargado de su interpretación y de dar las indicaciones necesarias para su implementación.

Para la implementación y desarrollo de las distintas medidas previstas en este Plan, los servicios y unidades responsables las llevarán a cabo con sus medios propios, tanto materiales como humanos.

De cara a la finalización de la vigencia del Plan, a los cuatro años de su entrada en vigor, deberá aprobar el correspondiente informe de evaluación.

---

<sup>8</sup> La composición, competencias y reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura se encuentran publicados en <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/comision-de-igualdad>

En caso de prórroga, será necesario realizar un informe de seguimiento complementario.

### 3.- Calendario de actuaciones

Sin perjuicio de la temporalización específica que se recoge en cada una de las medidas, el calendario previsto para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan será el siguiente:

FASE	FECHA
Entrada en vigor del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura	1 de enero de 2021
Actualización del presente Plan de Igualdad a las actualizaciones normativas que afecten directamente al mismo, así como la auditoría retributiva prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Antes del 31 de diciembre de 2021
Primer Informe de seguimiento	1 enero de 2023
Informe de evaluación del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura	Antes del 31 de diciembre de 2024

### 4.- Resumen del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura

EJES	Nº DE OBJETIVOS PREVISTOS	Nº DE MEDIDAS
1.- VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	5	14
2.- DOCENCIA	3	5
3.- INVESTIGACIÓN	2	5
4.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	3	6
5.- CONCILIACIÓN	4	8
6.- SALUD LABORAL	1	3
7.- ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	3	6
8.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN	1	7
TOTAL	22	54

## 5.- Ejes, objetivos y medidas

### EJES Y OBJETIVOS

EJES	OBJETIVOS
<p><b>1.- VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b></p>	<p>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</p>
	<p>1.2 Asegurar la formación en materia de igualdad de género, discriminación y estereotipos para todo el personal de la Universidad de Extremadura</p>
	<p>1.3 Visibilizar a las mujeres científicas, académicas y profesionales, tanto en el ámbito universitario como en enseñanzas previas</p>
	<p>1.4 Implementación del lenguaje inclusivo en la documentación y normativas de la Universidad de Extremadura</p>
	<p>1.5 Contar con datos desagregados por sexo relativos a todos los aspectos de incidencia en la comunidad universitaria</p>
<p><b>2.- DOCENCIA</b></p>	<p>2.1 Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de calidad de las titulaciones y en los planes docentes</p>
	<p>2.2 Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de tutorización del alumnado</p>
	<p>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</p>

<b>3.- INVESTIGACIÓN</b>	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
	3.2 Fomentar la participación de las mujeres en los grupos y proyectos de investigación
<b>4.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	4.1 Asegurar las condiciones igualitarias y no discriminatorias en el acceso a los puestos de trabajo de la Universidad de Extremadura
	4.2 Conocer la situación profesional del personal de la Universidad de Extremadura mediante datos desagregados por sexo
	4.3 Asegurar condiciones de igualdad y no discriminación en el acceso a complementos y promoción del personal de la Universidad de Extremadura
<b>5.- CONCILIACIÓN</b>	5.1 Adaptar la normativa de la Universidad de cara a facilitar la conciliación de la vida universitaria y personal
	5.2 Analizar el teletrabajo en el contexto de la Universidad de Extremadura y su relación con la conciliación
	5.3 Ofrecer información a la comunidad universitaria sobre medidas de conciliación disponibles y conocer el grado de implementación de las mismas
	5.4 Implantación de medidas específicas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral
<b>6.- SALUD LABORAL</b>	6.1 Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral y la evaluación de riesgos laborales

<b>7.- ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	7.1 Conseguir una Universidad libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género
	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
	7.3 Conocer la eficacia e implementación de las medidas previstas para víctimas de violencia de género en la Universidad de Extremadura
<b>8.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN</b>	8.1 Alcanzar una composición paritaria entre mujeres y hombres en los órganos de representación y gobierno de la Universidad de Extremadura

## MEDIDAS

### EJE 1.- VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>OBJETIVO 1.1</b>	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
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de actividades desarrolladas Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual (en las fechas indicadas)
<b>Indicadores</b>	Número de acciones o actividades realizadas Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 1.1.3.-** Organizar actividades (cursos, talleres, jornadas o seminarios) en materia de igualdad de género dirigidos a estudiantes

<b>Órgano Responsable</b>	Consejo de Estudiantes / Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de actividades realizadas Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Bianual
<b>Indicadores</b>	Número de acciones realizadas Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 1.1.5.-** Realizar un estudio específico entre la comunidad universitaria sobre estereotipos de género existentes

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Informe de resultados del estudio Fuente: Web de la Oficina para la Igualdad

<b>OBJETIVO 1.2</b>	Asegurar la formación en materia de igualdad de género, discriminación y estereotipos para todo el personal de la Universidad de Extremadura
---------------------	--

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Gerencia (FORPAS) y Vicerrectorado de Planificación Académica (SOFD)
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de cursos ofertados en materia de igualdad de género Fuente: Planes de Formación correspondientes (SOFD y FORPAS)

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Servicio de Orientación y Formación Docente
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número y tipo de contenidos en materia de igualdad de género, así como tiempo de dedicación Fuente: Programación del Curso de Profesorado Novel



<b>OBJETIVO 1.3</b>	Visibilizar a las mujeres científicas, académicas y profesionales, tanto en el ámbito universitario como en enseñanzas previas
---------------------	--

**MEDIDA 1.3.1.-** Identificar con nombre de mujeres académicas y científicas espacios de la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Rectorado
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número de espacios de la Universidad de Extremadura dedicados a mujeres académicas y científicas -Número de espacios que hayan cambiado de nombre

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Rectorado / Consejo de Gobierno
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan (revisión bianual)
<b>Indicadores</b>	-Número y porcentaje de mujeres conferenciantes e invitadas en actos institucionales -Número y porcentaje de mujeres con Doctorado Honoris Causa

**MEDIDA 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)

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Estudiantes / Servicio de Cultura Científica / Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de acciones realizadas anualmente, así como los centros u organizaciones en los que se realizan Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

<b>OBJETIVO 1.4</b>	Implementación del lenguaje inclusivo en la documentación y normativas de la Universidad de Extremadura
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante el primer año de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Guía para la implementación del lenguaje inclusivo Fuente: web de la Oficina para la Igualdad y Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 1.4.2.-** Revisar del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las disposiciones normativas de la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número y porcentaje de normativas revisadas -Número y porcentaje de normativas modificadas

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número y porcentaje de documentos y contenidos revisados -Número y porcentaje de documentos y contenidos modificados

<b>OBJETIVO 1.5</b>	Contar con datos desagregados por sexo relativos a todos los aspectos de incidencia en la comunidad universitaria
---------------------	---

**MEDIDA 1.5.1.-** Desagregar por sexo todos los datos y estadísticas producidas y publicadas por la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia / Oficina de Transparencia y Datos Abiertos / Gerencia
<b>Temporalización</b>	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de datos respecto del total que se presentan desagregados por sexo Fuente: Web de Open Data y UTEC

## EJE 2.- DOCENCIA

<b>OBJETIVO 2.1</b>	Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad de la Universidad de Extremadura
---------------------	---

**MEDIDA 2.1.1.-** Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad de la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número y porcentaje de procesos de calidad que han incorporado la perspectiva de género

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia / Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número de talleres realizados -Número de Comisiones de Calidad que han participado Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 2.1.3.-** Las Comisiones de Calidad incluirán en sus informes anuales un apartado relativo a la perspectiva de género en la Titulación

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número y porcentaje de titulaciones cuyos informes anuales incorporan el apartado relativo a la perspectiva de género

<b>OBJETIVO 2.2</b>	Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de tutorización del alumnado
---------------------	--

**MEDIDA 2.2.1.-** Formación específica a las personas que coordinen el Plan de Acción Tutorial de cada Centro de la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad / Unidad de Atención al Estudiante
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número de talleres realizados -Número y centro de las personas coordinadoras del Plan de Acción Tutorial participantes Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

<b>OBJETIVO 2.3</b>	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 de género
---------------------	--

**MEDIDA 2.3.1.-** Realizar actividades sobre perspectiva de género en la docencia universitaria (talleres, jornadas o bases de datos de materiales)

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Bianual
<b>Indicadores</b>	Número de actividades realizadas Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

## EJE 3.- INVESTIGACIÓN

<b>OBJETIVO 3.1</b>	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
---------------------	--

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	-Número de convocatorias -Número de participantes por convocatoria Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	-Número de actividades y publicaciones realizadas Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad; web de la Oficina para la Igualdad; redes sociales de la Oficina para la Igualdad

<b>OBJETIVO 3.2</b>	Fomentar la participación de las mujeres en los grupos y proyectos de investigación
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	-Número y porcentaje de proyectos de investigación concedidos liderados por mujeres -Número y porcentaje de contratos celebrados en el marco del art. 83 LOU liderados por mujeres -Número y porcentaje de proyectos liderados por mujeres

**MEDIDA 3.2.2.-** Promover la composición paritaria entre mujeres y hombres de la Comisión de Investigación de la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de mujeres miembros de la Comisión de Investigación Fuente: Web Investigalia

**MEDIDA 3.2.3.-** Implantar el Programa Innovatia 8.3 y sus acciones formativas en la investigación y transferencia

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de acciones realizadas en el marco del programa

## EJE 4.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>OBJETIVO 4.1</b>	Asegurar las condiciones igualitarias y no discriminatorias en el acceso a los puestos de trabajo de la Universidad de Extremadura
---------------------	--

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número de normas revisadas -Número de normas modificadas

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado / Gerencia
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	-Número de mujeres y hombres que se presentan a concursos -Número de mujeres y hombres que se ganan concursos

**MEDIDA 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 méritos para la provisión de puestos de trabajo del PAS y velar por su cumplimiento

<b>Órgano Responsable</b>	Comité de Empresa de la Universidad de Extremadura (Mesa Negociadora)
<b>Temporalización</b>	Durante el primer año de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número de normas actualizadas



<b>OBJETIVO 4.2</b>	Conocer la situación profesional del personal de la Universidad de Extremadura mediante datos desagregados por sexo
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de informes realizados

**MEDIDA 4.2.2.-** Realizar la auditoría retributiva prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante el primer año de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Informe del estudio realizado Fuente: web de la Oficina para la Igualdad e incorporación al Plan de Igualdad

<b>OBJETIVO 4.3</b>	Asegurar condiciones de igualdad y no discriminación en el acceso a complementos y promoción del personal de la Universidad de Extremadura
---------------------	--

**MEDIDA 4.3.1.-** Revisar los criterios establecidos en el programa Docentia para adaptarlos a la realidad de las medidas de conciliación previstas y que las mismas no repercutan negativamente en las evaluaciones del profesorado

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número de criterios del Programa Docentia revisados -Número de criterios del Programa Docentia adaptados

## EJE 5.- CONCILIACIÓN

<b>OBJETIVO 5.1</b>	Adaptar la normativa de la Universidad de Extremadura de cara a facilitar la conciliación de la vida universitaria y personal
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número de normativas modificadas

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Estudiantes / Direcciones de los Centros
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número de Centros que incorporen la posibilidad de cambios de grupo por razón de conciliación

<b>OBJETIVO 5.2</b>	Analizar el teletrabajo en el contexto de la Universidad de Extremadura y su relación con la conciliación
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Informe del estudio realizado

<b>OBJETIVO 5.3</b>	Ofrecer información a la comunidad universitaria sobre medidas de conciliación disponibles y conocer el grado de implementación de las mismas
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante el primer año de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Elaboración y publicidad de la Guía Fuente: web de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Informe del estudio realizado Fuente: web de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 5.3.3.-** Elaborar un Informe anual con datos sobre medidas de conciliación solicitadas desagregadas por sexo

<b>Órgano Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos (Gerencia y Vicerrectorado de Profesorado)
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de informes realizados

<b>OBJETIVO 5.4</b>	Implantación de medidas específicas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral en la Universidad de Extremadura
---------------------	--

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Acuerdo de constitución del grupo de trabajo y miembros de este

**MEDIDA 5.4.2.-** Realizar un proyecto para la implantación del servicio de ludoteca en los diferentes campus de la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Informe del proyecto realizado

## EJE 6.- SALUD LABORAL

<b>OBJETIVO 6.1</b>	Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral y la evaluación de riesgos laborales
---------------------	---

**MEDIDA 6.1.1.-** Incorporar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales de los puestos de la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales / Comité de Seguridad y Salud Laboral
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Número de puestos de trabajo evaluados -Número de evaluaciones modificadas

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Presentación del Informe en el Comité de Seguridad y Salud Laboral

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Gerencia
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	-Modificación del Reglamento del Comité de Seguridad y Salud Laboral -Número de personas miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral con formación y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género

## EJE 7.- ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO 7.1</b>	Conseguir una Universidad libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Temporalización</b>	Bianual
<b>Indicadores</b>	-Fechas de las revisiones realizadas -Número de modificaciones propuestas

**MEDIDA 7.1.2.-** Realizar un estudio específico sobre acoso en el ámbito universitario

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Informe del estudio realizado y fecha de presentación ante la Comisión de Igualdad

<b>OBJETIVO 7.2</b>	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
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Gerencia (FORPAS) y Vicerrectorado de Planificación Académica (SOFD)
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de cursos ofertados en materia de acoso Fuente: Planes de Formación correspondientes

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Servicio de Orientación y Formación Docente
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número y tipo de contenidos en materia de acoso y violencia de género, así como tiempo de dedicación Fuente: programación del Curso de Profesorado Novel



<b>OBJETIVO 7.3</b>	Conocer el grado de implementación y la eficacia de las medidas previstas para víctimas de violencia de género en la Universidad de Extremadura
---------------------	---

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos / Unidad de Atención al Estudiante / Oficina para la Igualdad / Gerencia / Vicerrectorado de Profesorado
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de informes realizados

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Vicerrectorado de Estudiantes / Consejo Social / Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número de actuaciones realizadas para el fomento de las ayudas

## EJE 8.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

<b>OBJETIVO 8.1</b>	Alcanzar una composición paritaria entre mujeres y hombres en los órganos de representación y gobierno de la Universidad de Extremadura
---------------------	---

**MEDIDA 8.1.1.-** Mantener reuniones con cada una de las Direcciones de Centros para explicar la importancia de la paridad en los órganos

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número de reuniones y asistencia a las mismas Fuente: Memoria anual de la Oficina para la Igualdad

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Secretaría General
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número de designaciones realizadas desagregados por sexo

**MEDIDA 8.1.3.-** Evaluar la paridad en los cargos de libre designación nombrados en la Universidad de Extremadura

<b>Órgano Responsable</b>	Oficina para la Igualdad
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de mujeres designadas respecto del total

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Organizaciones sindicales presentes en la Universidad de Extremadura
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de listas paritarias que se presenten

**MEDIDA 8.1.5.-** Desarrollar campañas específicas de fomento de la participación de las mujeres en la representación estudiantil

<b>Órgano Responsable</b>	Consejo de Estudiantes de la Universidad de Extremadura
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Indicadores</b>	Número de campañas realizadas

**MEDIDA 8.1.6.-** Composición paritaria del grupo de personas asesoras de la Oficina del Defensor Universitario

<b>Órgano Responsable</b>	Defensor Universitario
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de mujeres en el grupo asesor de la Oficina del Defensor Universitario Fuente: Informe anual del Defensor Universitario

**MEDIDA 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

<b>Órgano Responsable</b>	Defensor Universitario
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores</b>	Número y porcentaje de personas asesoras con formación y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género Fuente: Informe anual del Defensor Universitario