

**UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA**

RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 2017, de la Gerencia, por la que se ejecuta el acuerdo normativo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se establece el II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura.
(2017060730)

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura, aprobados por Decreto 65/2003, de 8 de mayo (DOE Extraordinario núm. 3, de 23 de mayo) y modificados por Decreto 190/2010, de 1 de octubre (DOE del 7), se ejecuta el acuerdo normativo adoptado por el Consejo de Gobierno en sesión de 23 de marzo de 2017, por el que se establece el II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura, y que se recoge como Anexo a la presente resolución.

Badajoz, 24 de marzo de 2017.

El Gerente,
LUCIANO CORDERO SAAVEDRA



ANEXO

ACUERDO NORMATIVO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA POR EL QUE SE ESTABLECE EL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

INTRODUCCIÓN

Las universidades juegan un rol importante en materia de igualdad, como queda reflejado en el preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

“Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios”.

En este sentido, la Universidad de Extremadura consciente de su papel como transmisora de valores apuesta por la igualdad, como queda reflejado en el Plan Estratégico de la Universidad de Extremadura 2014-2018; concretamente en el Eje estratégico 4, objetivo 3, en el que se contempla como acción (punto 3.1) *“la planificación y coordinación de acciones de promoción de la cultura de igualdad y prevención de violencia de género”*, estableciendo como meta *“la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y la eliminación de las posibles discriminaciones por razón de sexo”*.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el punto 2 del artículo 45 (Elaboración y aplicación de los planes de igualdad) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (CAPÍTULO III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad) queda establecido la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad, para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por otra parte, el Reglamento de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura establece, entre las funciones de la misma, en el apartado c del artículo 3: *“Elaborar el Plan de Igualdad de la UEx, que recogerá las directrices que deben orientar la actividad de esta Universidad en materia de igualdad y que, una vez finalizado se presentará para su aprobación por el Consejo de Gobierno.”*

Sobre la base de las normativas indicadas la Comisión de Igualdad de la UEx ha elaborado el II Plan de Igualdad. A continuación se indica su constitución:



Presidenta de la Comisión*:

- Guadalupe Gil Fernández

Miembros designados por la Universidad de Extremadura:

- José Ángel Camisón Yagüe
- Isabel Gañán Rubio
- Eusebio Medina García

Miembros designados por las centrales sindicales con representación en la Mesa Negociadora.

- Ángel Arias Domínguez por CSI-F
- Raquel Mayordomo Acevedo por USO
- Montserrat Jiménez Rivera por CCOO
- María Isabel Sánchez Hernández por FeSP-UGT

Como asesor de CCOO ha asistido a las reuniones Francisco Llera Cáceres.

*Según la Normativa de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura actúa como presidenta de la Comisión de Igualdad la Directora de la Oficina para la Igualdad de la Universidad de Extremadura.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura está estructurado en 8 ejes de actuación, cada uno de ellos consta de cuatro apartados básicos: diagnóstico, objetivo, legislación y medida, es decir: de qué partimos, qué pretendemos conseguir, qué base legislativa tiene la meta marcada y cómo pretendemos alcanzarla.

A su vez, cada medida contiene un órgano responsable, un gestor y una temporalidad.

- El órgano responsable (puede ser más de uno) es el encargado de ejecutar la medida.
- El gestor es el encargado de promover el establecimiento de la medida.
- La temporalidad hace referencia al momento en el que se aplica la medida.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura, como indica la normativa de la Comisión de Igualdad será la responsable de:

- “Realizar propuestas para la elaboración de programas y actuaciones que en materia de igualdad, desarrolle esta Universidad.”
- “Hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos fijados y de las acciones realizadas, así como de los medios y recursos utilizados en relación con las previsiones establecidas.”
- “Impulsar y evaluar la aplicación del Plan de Igualdad, colaborando en su puesta en práctica, elaborando propuestas de mejora y proponiendo criterios para su completo desarrollo.”



Para ello la Directora de la Oficina para la Igualdad, que actúa como Presidenta de dicha comisión, convocará un mínimo de dos reuniones de seguimiento en cada curso académico.

Es pertinente la implicación, en la medida de lo posible, de todos los órganos de gestión de la UEx en la recogida y análisis de datos, que permitan la actualización periódica del diagnóstico y por ende la evaluación de la utilidad de la medidas aplicadas, así como la participación de la comunidad universitaria en la realización de estudios que muestren la realidad de la UEx en cuanto a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; contribuyendo de esta forma tanto al seguimiento del presente plan como a la puesta en marcha de futuros planes de la igualdad.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura tendrá una vigencia inicial de dos años, desde su aprobación en Consejo de Gobierno, prorrogables, a partir de la fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura.



EJE DE ACTUACIÓN 1

Promover la visibilización de las desigualdades de género y la sensibilización para su superación



DIAGNÓSTICO

A pesar de la presencia más que evidente de las mujeres en la universidad, las desigualdades de género todavía persisten en la comunidad académica. En el libro *Aproximación a un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en el siglo XXI* (Toldrà, 2015) se argumenta que aún, y lamentablemente, no hay razones para no trabajar por la igualdad. La desigualdad está todavía en las estructuras universitarias, en las políticas y en las prácticas. Por tanto, son necesarias dos tipos de acciones a este respecto. Por un lado, acciones concretas y valientes que desenmascaren las desigualdades, visibilizándolas. Por otro lado, se necesitan acciones concretas de sensibilización que cambien la cultura de la desigualdad por la cultura de la igualdad.

OBJETIVO 1.1

Sensibilizar y crear un estado de opinión que rechace los sesgos de género y los obstáculos para la igualdad.

LEGISLACIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre. Estatuto del Estudiante Universitario.

Artículo 4. No discriminación.

Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.

Artículo 7. Derechos comunes de los estudiantes universitarios.

1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:
 - b) A la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.
 - d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.
 - w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Oficina para la igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Oficina para la igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

OBJETIVO 1.2

Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito y/o comunicación de la UEx.

LEGISLACIÓN**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 27. Lenguaje e imagen no sexista.

1. Los poderes públicos extremeños y, en particular, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en el ámbito administrativo, en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades, y fomentarán la implantación de un lenguaje no sexista en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos.

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Secretaría General Todos los miembros de la UEx en sus respectivos campos de actuación. Oficina para la Igualdad. | Oficina para la Igualdad | Permanente |

OBJETIVO 1.3

Organizar cursos de formación que promuevan la igualdad destinados a todos los colectivos de la UEx.

LEGISLACIÓN**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.***Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.*

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:
 - a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
 - c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
 - e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

**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 | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Orientación y Formación Docente Sección de Formación del PAS (Gerencia) Vicerrectorado con competencia en Extensión Universitaria Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Permanente |

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 | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Vicerrectorado con competencia en Estudiantes Vicerrectorado con competencia en Extensión Universitaria Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

OBJETIVO 1.4

Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los actos institucionales.

LEGISLACIÓN**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.



A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Todos los miembros de la UEx en sus respectivos campos de actuación | Oficina para la Igualdad | Permanente |

OBJETIVO 1.5

Colaborar con otras Instituciones y Asociaciones de la CCAA, de España y de la Unión Europea que trabajen por la Igualdad.

LEGISLACIÓN

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 39. Igualdad en el ámbito de la investigación.

3. La Universidad de Extremadura abrirá canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Extremadura, el Estado y con Europa.

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |



EJE DE ACTUACIÓN 2

**Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación,
la docencia y la innovación**

**DIAGNÓSTICO****PERPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN****Fomento de la investigación con perspectiva de género.**

El Grupo 9 de Universidades (al que pertenece a UEx) en el curso académico 2015-2016 ha convocado el I Premio de Investigación en Estudios de Género del G-9.

Captación de fondos.

Entre el 2006 y el 2014 la aportación femenina es minoritaria aunque se observa una creciente subida, tanto en proyectos de investigación (pasa de un 13% a un 22% en 2013 aunque en 2014 baja a solo algo más de un 10%, en este caso achacable a la importante crisis económica y los recortes en investigación), convenios o contratos (pasa de casi un 3% a algo más del 10%).

Tabla 1. Fondos captados a través de convenios y contratos

(Observación: En el año 2012 están sumados los fondos de proyectos de investigación)

| Año | Fondos captados por hombres | % fondos hombres | Fondos captados por mujeres | % fondos mujeres | Fondos totales |
|--------------|------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 2014 | 3.886.962,49 | 89,45 | 458.276,04 | 10,55 | 4.345.238,53 |
| 2013 | 3.720.899,41 | 91,24 | 357.353,04 | 8,76 | 4.078.252,45 |
| 2012 | 10.138.235,00 | 79,67 | 2.587.112,00 | 20,33 | 12.725.347,00 |
| 2011 | 3.832.983,62 | 89,20 | 464.229,00 | 10,80 | 4.297.212,62 |
| 2010 | 5.620.649,44 | 93,25 | 406.813,67 | 6,75 | 6.027.463,11 |
| 2009 | 5.359.230,42 | 95,83 | 233.378,01 | 4,17 | 5.592.608,43 |
| 2008 | 6.568.766,94 | 97,02 | 201.769,13 | 2,98 | 6.770.536,07 |
| 2007 | 6.413.121,68 | 95,84 | 278.033,41 | 4,16 | 6.691.155,09 |
| 2006 | 6.634.315,80 | 97,02 | 203.426,50 | 2,98 | 6.837.742,30 |
| Total | 52.175.164,80 | 92,06 | 5.190.390,80 | 7,94 | 57.365.555,60 |

Tabla 2. Fondos captados a través de proyectos de investigación

(Observación: En el año 2012 están sumados los fondos de convenios y contratos)

| Año | Fondos captados por hombres | % fondos hombres | Fondos captados por mujeres | % fondos mujeres | Fondos totales |
|--------------|------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 2014 | 8.310.032,58 | 89,32 | 993.153,56 | 10,68 | 9.303.186,14 |
| 2013 | 4.894.415,50 | 77,31 | 1.436.117,99 | 22,69 | 6.330.533,49 |
| 2012 | 10.138.235,00 | 79,67 | 2.587.112,00 | 20,33 | 12.725.347,00 |
| 2011 | 7.829.677,54 | 79,40 | 2.030.876,96 | 20,60 | 9.860.554,50 |
| 2010 | 10.410.182,08 | 83,14 | 2.110.593,40 | 16,86 | 12.520.775,48 |
| 2009 | 9.472.004,14 | 84,14 | 1.706.242,20 | 15,26 | 11.178.246,34 |
| 2008 | 8.414.749,58 | 79,49 | 2.171.123,18 | 20,51 | 10.585.872,76 |
| 2007 | 7.741.353,34 | 81,43 | 1.765.065,08 | 18,57 | 9.506.418,42 |
| 2006 | 9.821.980,60 | 86,28 | 1.562.114,58 | 13,72 | 11.384.095,18 |
| Total | 77.032.630,36 | 82,48 | 16.362.398,95 | 17,52 | 93.395.029,31 |

Liderazgo de grupos de investigación reconocidos.

Aproximadamente, uno de cada cinco equipos de investigación (de un total de 211 en 2011) está liderado por mujeres.

¹ Datos obtenidos de la UTEC de la UEx: www.unex.es/organizacion/servicios_universitarios/unidades/utec (2015).

**Reconocimiento de la labor investigadora.**

En los premios a la investigación en la UEx (trayectoria innovadora y joven) concedidos por primera vez en el curso académico 2015-2016, dos jóvenes científicas obtuvieron dicho reconocimiento en los premios que se concedieron en enero de 2016 en su primera edición lo que supuso el 40 %, pero sólo en su modalidad juvenil; ya que en modalidad sénior todos los premiados eran hombres.

PERPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA**Contenidos docentes.**

En lo referente a la inclusión de la perspectiva de género, la mayoría de los grados, másteres universitarios y otros estudios contemplan entre sus competencias transversales dicho aspecto. No obstante se carece de datos acerca de su efectiva implementación.

Respecto a la existencia de una formación específica en género en los grados (siguiendo las indicaciones de la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley de Igualdad y Contra la Violencia hacia las Mujeres de Extremadura) a través de asignaturas o cursos de formación solo en los Grados de Educación Primaria y Educación Infantil se contempla bajo el título de “Sociología de la familia y de las relaciones de género”.

Composición del profesorado.

El 49% de las y los docentes en los grados y máster, durante el curso 2015-2016 son mujeres lo que supone un incremento de un 5% respecto al curso 2009-2010.

| | 2009-10 | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 | 2013-14 | 2014-15 | 2015-16 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Asignaturas de grado y máster impartidas por mujeres | 1.702 | 1.926 | 2.122 | 2.182 | 1.846 | 1.600 | 1.535 |
| Asignaturas de grado y máster impartidas por hombres | 2.893 | 3.174 | 3.400 | 3.627 | 3.145 | 2.653 | 2.376 |
| Asignaturas de grado y máster totales* | 3.897 | 4.310 | 4.637 | 4.857 | 4.061 | 3.412 | 3.113 |

*En el total no se tiene en cuenta si la asignatura es impartida por una mujer, un hombre o es compartida por una mujer y un hombre

Perspectiva de género en la gestión vinculada a la docencia.

Respecto a la presencia femenina en los órganos de gestión de centros y departamentos y el resto de órganos de toma de decisiones, en lo que a la docencia se refiere (considerados referentes para el futuro progreso en la igualdad de género en el aspecto docente y académico), se observa que la presencia de la mujer, como directora o decana, no ha variado sustancialmente desde el 2011, siendo minoritaria. Respecto a las subdirectoras o vicedecanas se observa un aumento de mujeres en este puesto hasta el 2016, llegando casi a duplicar el número de las que había en el 2011, aunque siguen teniendo menor representación que los hombres.²

² Ver “diagnóstico” Eje de actuación 3.



Respecto a las direcciones de los departamentos se observa que la presencia femenina no ha variado sustancialmente desde el 2011 suponiendo menos de la tercera parte que la representación masculina. Con la secretaría de los departamentos también se observa que la mujer está en minoría suponiendo algo menos del 50%.³

En el momento de elaboración del presente Plan de Igualdad no se ha podido recabar la siguiente información, que en la medida de lo posible es necesario conocer: publicaciones científicas de la UEx, firmadas en primera y última posición por mujeres, patentes y modelos de utilidad presentados por mujeres en la UEx, mujeres que lideran proyectos docentes (datos solicitados al SOFD) y mujeres que imparten cursos de formación (datos solicitados a la dirección de formación continua).⁴

OBJETIVO 2.1

Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes o de investigación.

LEGISLACIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 38. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior

1. El sistema universitario extremeño sostenido con fondos públicos impulsará la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente poniendo en marcha medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones educativas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, y promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
3. El sistema universitario extremeño, dentro del respeto a la autonomía universitaria promoverá la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Universidad de Extremadura y en las comisiones de selección y evaluación.

³ Ver “diagnóstico” Eje de actuación 3.

⁴ Ver apartado “APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD”.

*Artículo 39. Igualdad en el ámbito de la investigación.*

1. La Universidad de Extremadura impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación, ciencia y tecnología.
2. La Universidad de Extremadura promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito al evaluar la actividad docente, investigadora y de gestión de su profesorado.
3. La Universidad de Extremadura abrirá canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Extremadura, el Estado y con Europa.
4. La Universidad y el resto de Administración Públicas, en el ámbito de sus competencias, velará porque en los proyectos de investigación que afecten a las personas se incluya la perspectiva de género.

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|----------------|------------------------|
| Vicerrectorado con competencias en Estudiantes | SIAA y Centros | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|----------------|------------------------|
| Vicerrectorado con competencias en Estudiantes | SIAA y Centros | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Vicerrectorado con competencias en Investigación, | Oficina para la Igualdad | Permanente |

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|-----------------|
| Vicerrectorado con competencia en Investigación, | Oficina para la Igualdad | Permanente |

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 | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|-----------------|
| Servicio de Orientación y Formación Docente Vicerrectorado con competencia en Docencia Sección de Formación del PAS (Gerencia) Vicerrectorado con competencia en Extensión Universitaria | Oficina para la Igualdad | Permanente |

OBJETIVO 2.2

Promover que los contenidos docentes contengan perspectiva de género.

LEGISLACIÓN**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:



a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 38. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

1. El sistema universitario extremeño sostenido con fondos públicos impulsará la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente poniendo en marcha medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones educativas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, y promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
3. El sistema universitario extremeño, dentro del respeto a la autonomía universitaria promoverá la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Universidad de Extremadura y en las comisiones de selección y evaluación.

Artículo 39. Igualdad en el ámbito de la investigación.

1. La Universidad de Extremadura impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación, ciencia y tecnología.
2. La Universidad de Extremadura promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito al evaluar la actividad docente, investigadora y de gestión de su profesorado.
3. La Universidad de Extremadura abrirá canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Extremadura, el Estado y con Europa.
4. La Universidad y el resto de Administración Públicas, en el ámbito de sus competencias, velará porque en los proyectos de investigación que afecten a las personas se incluya la perspectiva de género.

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 | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Comisión de Calidad de cada uno de los Grados/Másteres/Títulos | Oficina para la Igualdad | Anual |

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 | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Comisión de Calidad de cada uno de los Grados/Másteres/Títulos | Oficina para la Igualdad | Anual |

**OBJETIVO 2.3**

Promover la creación de posgrados específicos. Así como el desarrollo y publicación de investigaciones que contribuyan a promover la igualdad entre mujeres y hombres

LEGISLACIÓN**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 38. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

1. El sistema universitario extremeño sostenido con fondos públicos impulsará la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente poniendo en marcha medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones educativas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, y promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

3. El sistema universitario extremeño, dentro del respeto a la autonomía universitaria promoverá la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Universidad de Extremadura y en las comisiones de selección y evaluación.

Artículo 39. Igualdad en el ámbito de la investigación.

1. La Universidad de Extremadura impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación, ciencia y tecnología.

2. La Universidad de Extremadura promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito al evaluar la actividad docente, investigadora y de gestión de su profesorado.

3. La Universidad de Extremadura abrirá canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Extremadura, el Estado y con Europa. 4. La Universidad y el resto de Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, velará porque en los proyectos de investigación que afecten a las personas se incluya la perspectiva de género.

Medida 2.3.1

- Se promoverá la creación de cursos con perspectiva de género.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Vicerrectorado con competencias en Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

**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 | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Publicaciones | Oficina para la Igualdad | Anual |



EJE DE ACTUACIÓN 3

**Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los
Órganos de Representación y de Gobierno**

**DIAGNÓSTICO****COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO**

Bajo este epígrafe se refleja la presencia de las mujeres en los órganos de representación y de gobierno. Como puede observarse en casi todos los cargos de responsabilidad las mujeres están infrarrepresentadas, excepto en las Secretarías de Equipo de Gobierno y Dirección, siendo la desproporción notable en los máximos cargos directivos. Como a una parte importante de estos puestos se accede por elección, hemos considerado interesante estudiar la presencia de las mujeres entre los miembros electores y los potenciales miembros electos.

| GOBIERNO DE LA UEx* | | | | | |
|--|----------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
| EQUIPO DE GOBIERNO | 4 | 8 | 12 | 33% | 67% |
| SECRETARIAS/OS EQUIPO DE GOBIERNO | 11 | 3 | 14 | 79% | 21% |
| CONSEJO DE GOBIERNO | 15 | 36 | 51 | 29% | 71% |
| CLAUSTRO UNIVERSITARIO | 106 | 197 | 303 | 35% | 65% |
| MESA CLAUSTRO UNIVERSITARIO | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |
| CONSEJO SOCIAL | 5 | 13 | 18 | 28% | 72% |

*Datos actualizados en febrero de 2016

Datos curso 2014-2015 (elecciones a Rector); Sectores A, B y D*

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
|------------|----------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
| PAS | 453 | 399 | 852 | 53% | 47% |
| PDI | 685 | 1.185 | 1.870 | 37% | 63% |

*Datos actualizados en febrero de 2016

Datos curso 2015-2016: Sector C*

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
|-----------------|----------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
| ALUMNADO | 10.089 | 8.475 | 18.564 | 54% | 46% |

*Datos actualizados en febrero de 2016



| CENTROS* | | | | | |
|---|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
| EQUIPOS DIRECTIVOS | 44 | 61 | 105 | 42% | 58% |
| DECANAS/OS - DIRECTORAS-ES | 3 | 14 | 17 | 18% | 82% |
| VICEDENAS/OS -SUBDIRECTORAS/ES | 30 | 24 | 54 | 56% | 44% |
| SECRETARIAS/OS ACADÉMICAS/OS | 6 | 11 | 17 | 35% | 65% |
| RESPONSABLES SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD | 5 | 12 | 17 | 29% | 71% |
| ADMINISTRADORAS/ES | 8 | 9 | 17 | 47% | 53% |
| SECRETARIAS/OS DE DIRECCIÓN | 14 | 3 | 17 | 82% | 18% |
| JUNTAS DE ESCUELAS Y FACULTADES | 302 | 497 | 799 | 38% | 62% |
| PRESIDENTAS/ES JUNTAS | 3 | 14 | 17 | 18% | 82% |

*Datos actualizados en febrero de 2016

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN LOS EQUIPOS DIRECTIVOS DE LOS CENTROS

| | 2011-2012 | | | 2012-2013 | | | 2014-2014 | | | 2014-2015 | | | 2015-2016 | | |
|---|-----------|----|----|-----------|----|----|-----------|------|----|-----------|------|----|-----------|----|----|
| | M | H | T | M | H | T | M | H | T | M | H | T | M | H | T |
| DIRECTOR-A/DECANO-A | 4 | 15 | 19 | 4 | 15 | 19 | 4 | 14 | 18 | 4 | 14 | 18 | 4 | 14 | 18 |
| SUBDIRECTOR-A/VICEDECANO-A ¹ | 18 | 35 | 53 | 22 | 33 | 55 | 22 | 34 | 56 | 25 | 32 | 57 | 30 | 25 | 55 |
| ADMINISTRADOR-RA ² | 9 | 10 | 19 | 8 | 11 | 19 | n.d. | n.d. | 0 | n.d. | n.d. | 0 | 8 | 10 | 18 |
| SECRETARIO-A ³ | 13 | 6 | 19 | 10 | 9 | 19 | 8 | 9 | 17 | 7 | 10 | 17 | 8 | 10 | 18 |

M: mujer, H: hombre, T: total

1 Sólo de Centros Propios, no de Centros Adscritos.

2 No disponemos de los datos históricos de 2013-14 ni 2014-15

3 No disponemos de los datos históricos de 2013-14 ni 2014-15 para el Centro Universitario Santa Ana



| DEPARTAMENTOS* | | | | | |
|-----------------------------------|----------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
| MIEMBROS DEL DEPARTAMENTOS | 832 | 1.333 | 2.165 | 38% | 62% |
| DIRECTORAS/ES | 8 | 32 | 40 | 20% | 80% |
| SECRETARIAS/OS | 12 | 28 | 40 | 30% | 70% |

*Datos actualizados en febrero de 2016

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN LOS EQUIPOS DIRECTIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS

| | 2011-12 | | | 2012-13 | | | 2013-14 | | | 2014-15 | | | 2015-16 | | |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | M | H | T | M | H | T | M | H | T | M | H | T | M | H | T |
| DIRECTOR/A | 9 | 31 | 40 | 7 | 33 | 40 | 7 | 33 | 40 | 7 | 33 | 40 | 9 | 31 | 40 |
| SECRETARIO/A | 14 | 26 | 40 | 11 | 29 | 40 | 11 | 29 | 40 | 10 | 30 | 40 | 12 | 28 | 40 |

M: mujer, H: hombre, T: total

| REPRESENTANTES TRABAJADORAS/ES** | | | | | |
|--|----------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
| REPRESENTANTES TRABAJADORAS/ES | 17 | 57 | 74 | 23% | 77% |
| JUNTA PDI | 2 | 19 | 21 | 10% | 90% |
| COMITÉ PDI | 9 | 14 | 23 | 39% | 61% |
| JUNTA PAS | 5 | 16 | 21 | 24% | 76% |
| COMITÉ PAS | 1 | 8 | 9 | 11% | 89% |
| PRESIDENTAS/ES ÓRGANOS REPRESENTACIÓN | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% |
| SECRETARIAS/OS ÓRGANOS REPRESENTACIÓN | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |

**Datos Elecciones Órganos de Representación febrero 2015

**Datos elecciones de representantes****

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES |
|----------------------------|---------|---------|-------|-----------|
| PDI FUNCIONARIO | 280 | 581 | 861 | 33% |
| PDI LABORAL | 475 | 680 | 1.155 | 41% |
| PAS FUNCIONARIO | 420 | 337 | 757 | 55% |
| PAS LABORAL | 84 | 119 | 203 | 41% |

**Datos Elecciones Órganos de Representación febrero 2015

OBJETIVO 3.1

Garantizar el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los órganos de decisión de la UEx.

LEGISLACIÓN**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las Universidades públicas.

Los estatutos de las universidades públicas establecerán, al menos, los siguientes órganos:

a) Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento.

b) Unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación. La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad



universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos. Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 29. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.
2. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.
3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
4. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.
5. Se garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en la designación de los cargos directivos de la Administración cuya designación no corresponda al Consejo de Gobierno, en las distintas Consejerías.

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 | Gestión | Temporalización |
|----------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Rectorado Consejo de Gobierno | Oficina para la Igualdad | Anual |

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 | Gestión | Temporalización |
|--------------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Órganos con capacidad de designación | Oficina para la Igualdad | Permanente |



EJE DE ACTUACIÓN 4

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional del PDI y del PAS



DIAGNÓSTICO

Bajo este epígrafe se refleja la situación del Profesorado y del Personal de Administración y Servicios en relación al acceso al trabajo y al desarrollo profesional. No obstante, teniendo en cuenta que en el alumnado de la Universidad Extremadura se encuentra una de las principales futuras fuentes de los trabajadores y trabajadoras de esta institución, se ha considerado relevante estudiar la presencia de mujeres entre los y las estudiantes universitarias.

SITUACIÓN DEL ALUMNADO

La distribución del alumnado en los Grados y Master en la Comunidad autónoma de Extremadura, es muy similar a la observada en el resto de España. En este sentido, según los últimos datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte referentes a las Universidades públicas españolas durante el curso académico 2014-2015 el 54% de las matrículas de los estudios de Grado de 1º y 2º Ciclo en Extremadura son de mujeres.

Atendiendo a la rama del conocimiento, en todas las ramas más del 55% de las matrículas son de mujeres salvo en la de Ingeniería y Arquitectura que es inferior al 25%.

Respecto a los estudios de Master, atendiendo a los últimos datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte referentes a las Universidades públicas españolas durante el curso académico 2014-2015 en Extremadura el 56% son de mujeres.

De modo que, al igual que ocurría en el Grado, en los Master de las ramas en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y Ciencias, la presencia femenina es superior a la de los varones. No así en la rama de Ingeniería y Arquitectura.

PRESENCIA FEMENINA EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA ESTUDIOS DE GRADO Y MASTER

| | Datos del Plan de Igualdad de la UEx 2009 | Curso 2014-2015 |
|--------|---|-----------------|
| GRADO | 54,9% | 54% |
| MASTER | 59% | 56% |

EVOLUCIÓN Y PRESENCIA FEMENINA EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA ATENDIENDO A LA RAMA DEL CONOCIMIENTO EN LOS ESTUDIOS DE GRADO

| | Datos del Plan de Igualdad de la UEx 2009 | Curso 2014-2015 |
|-------------------------------|---|-----------------|
| Ciencias de la Salud | 73,2% | 70,39% |
| Ciencias | 63,5% | 55,87% |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 53,4% | 59,54% |
| Artes y Humanidades | 53,8% | 59,95% |
| Ingeniería y Arquitectura | 23,5% | 23,73% |



PRESENCIA FEMENINA EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA ATENDIENDO A LA RAMA DEL CONOCIMIENTO EN LOS ESTUDIOS DE MASTER

| | Datos del Plan de Igualdad de la UEx 2009 | Curso 2014-2015 |
|-------------------------------|--|------------------------|
| Ciencias de la Salud | 72,7% | 61,54% |
| Ciencias | 58,7% | 61,84% |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 62,1% | 60,34% |
| Artes y Humanidades | 66,1% | 63,44% |
| Ingeniería y Arquitectura | 29,7% | 26,37% |

SITUACIÓN DEL PDI

Atendiendo a la rama del conocimiento, la **rama del conocimiento** con mayor presencia femenina entre el personal Docente/Investigador es la de las Artes y Humanidades, en la que cerca de la mitad del profesorado son mujeres y la que menos, la rama de Ingeniería y Arquitectura.

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA DEL PDI (PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR) EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA ATENDIENDO A LA RAMA DEL CONOCIMIENTO

| | Datos del Plan de Igualdad de la UEx 2009 | Datos del 2012 |
|-------------------------------|--|-----------------------|
| Ciencias de la Salud | 38,08% | 39,7% |
| Ciencias | 34,81% | 34,6% |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 39,38% | 38,4% |
| Artes y Humanidades | 49,62% | 49,2% |
| Ingeniería y Arquitectura | 23,39% | 21,6% |

Atendiendo a la **categoría profesional**, en la Universidad de Extremadura en las categorías más altas la presencia de mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres (menos del 44% son Titulares y menos del 17% son Catedráticas).

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA DEL PDI (PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR) EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA ATENDIENDO A LA CATEGORÍA PROFESIONAL

| | Datos del Plan de Igualdad de la UEx 2009 | Datos del 2012 |
|----------------------------|--|-----------------------|
| TITULAR DE ESCUELA | 42,54% | 43,75% |
| TITULAR DE UNIVERSIDAD | 33,95% | 34,04% |
| CATEDRÁTICO DE ESCUELA | 29,17% | 16,66% |
| CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD | 8,41% | 13,29% |



Respecto al nivel retributivo, a fecha de 04/2013, se observa que conforme aumenta el nivel retributivo menor es la proporción de mujeres y, por tanto, mayor la de hombres.

| Nivel retributivo | Mujeres | Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| 26 | 83 | 110 | 193 | 43 | 57 |
| 27 | 196 | 384 | 580 | 34 | 66 |
| 29 | 18 | 123 | 141 | 13 | 87 |
| 33 | 5 | 17 | 22 | 23 | 77 |
| Total | 302 | 634 | 936 | 32 | 68 |

SITUACIÓN DEL PAS

Según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014-2015), respecto al personal de Administración y Servicio empleado en las Universidades como personal funcionario, el 72,2% pertenece al grupo C, y apenas un cuarto pertenece al cuerpo A (25,8%).

La mayor presencia femenina se encuentra entre el personal funcionario (68,3%), especialmente en el grupo C donde asciende al 72%, siendo la participación mayoritaria de la mujer en áreas administrativas generales (66%) y de apoyo sanitario y social al alumno (64,9%), y una participación minoritaria en áreas de mantenimiento y servicios (35,1%).

Concretamente en la Universidad de Extremadura, a fecha de 04/2013, las mujeres ocupan los niveles salariales más bajos. Se observa que conforme aumenta el tramo salarial del PAS funcionario, aumenta también la proporción de hombres, en detrimento de las mujeres. Así, para salarios inferiores al nivel 19 las mujeres representan el 57% y los hombres el 43%, mientras que este porcentaje se invierte para niveles retributivos superiores a 26.

En la medida de lo posible se tratará de obtener datos actualizados referentes a la presencia de mujeres y hombres en los colectivos de PDI, PAS y Estudiantes, que puedan servir para un mejor desarrollo del Plan y de las medidas en él contenidas.

OBJETIVO 4.1

Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres de la UEx.

LEGISLACIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.



No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

- e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior. (Art. 56: *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*)

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, 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.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 38. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

1. El sistema universitario extremeño sostenido con fondos públicos impulsará la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente poniendo en marcha medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. El sistema universitario extremeño, dentro del respeto a la autonomía universitaria promoverá la representación equilibrada entre mujeres y hombres en (...) las comisiones de selección y evaluación.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.



Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

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 | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Comisión de Igualdad | Oficina para la Igualdad | Permanente |

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 | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Comisión de Igualdad Vicerrectorado responsable de la convocatoria de la plaza Gerencia Comisión de Selección de la plaza | Oficina para la Igualdad | Permanente |

**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, 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%.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Secretaría General Vicerrector con competencia en Profesorado | Oficina para la Igualdad | Permanente |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Gerencia Departamentos Consejo de Gobierno Vicerrector con competencia en Profesorado | Oficina para la Igualdad | Permanente |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Orientación y Formación Docente Sección de Formación del PAS (Gerencia) | Oficina para la Igualdad | Permanente |

**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 | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Vicerrectorado con competencia en Investigación | Oficina para la Igualdad | Anual |

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 | Gestión | Temporalización |
|--------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Recursos Humanos UTEC | Oficina para la Igualdad | Anual |



EJE DE ACTUACIÓN 5

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional



DIAGNÓSTICO

Aunque no disponemos de un diagnóstico específico respecto a la situación en que se encuentra este tema actualmente, tenemos constancia de que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral actualmente vigentes en la legislación española son demandadas en mucha mayor medida por las mujeres que por los hombres; lo cual nos lleva a afirmar que no existe actualmente una corresponsabilidad equitativa en el cuidado de los miembros del hogar entre mujeres y hombres, responsabilidad que sigue recayendo principalmente en las mujeres.

Así, por ejemplo, entre las parejas en las que ambos cónyuges trabajan, el 36,5% de los varones frente al 10,3 % de las mujeres manifiestan que es su pareja la que se encarga del cuidado de los hijos menores de 3 años durante su jornada laboral. El 46,5% de los varones frente al 29% de las mujeres declaran que es su cónyuge o pareja la que se encarga del cuidado de los hijos en edad escolar, fuera del horario lectivo y dentro del horario de su jornada laboral. Por otra parte, el 32,6% de las mujeres con trabajo remunerado afirman que son ellas las que asumen el cuidado de los hijos menores de 14 años fuera de su horario laboral, frente al 11% de los varones que trabajan.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Año 2010. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011.

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvtsint2010/ANE/Sintesis.htm>

(Recuperado el 10/03/2016).

OBJETIVO 5.1

Garantizar la legitimidad y reglamentar el derecho de las trabajadoras y los trabajadores de la UEx a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional

LEGISLACIÓN

El tronco legislativo sobre la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en España se encuentra originalmente en el Estatuto de los Trabajadores. La Administración General del Estado viene trabajando en esta materia desde hace tiempo. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999) supuso, a pesar de sus limitaciones, un salto cualitativo importante. Cabe mencionar también el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, en el que se aprobó un Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (publicado mediante la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo) que contenía un catálogo de medidas innovadoras en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere. Recientemente se ha adoptado también el II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (BOE nº 295, de 10 de diciembre de 2015). Por otra parte también es necesario tener en consideración las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (el denominado Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo entre la Administración y los Sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (publicado mediante la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre), el cual representó otro avance muy importante en el desarrollo de políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, al introducir un conjunto de disposiciones pioneras e innovadoras en esta materia.

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (...)

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la administración general del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la administración pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de 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. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público*Artículo 14. Derechos individuales.*

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo



parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.



Dicha legislación se ha visto enriquecida y actualizada con la publicación del II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (BOE nº 295, de 10 de diciembre de 2015).

En el Eje 4 del citado Plan, denominado: “Tiempo de Trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad de la Vida Personal y Laboral” se establece como objetivo: “fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos”. Para conseguirlo, se identifican las siguientes medidas transversales y específicas.

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 disfrutaban las medidas de conciliación.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--|-----------------|
| Consejo de Gobierno. Gerente. Vicerrector con competencia en Profesorado. | Consejo de Dirección Mesa Negociadora | Permanente |

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 | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|-----------------|
| Vicerrector con competencia en Profesorado Centro Gerencia | Oficina para la Igualdad | Permanente |

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Vicerrector con competencia en Profesorado. Vicerrector con competencia en Investigación. | Oficina para la Igualdad | Permanente |

OBJETIVO 5.2

Fomentar el teletrabajo en favor de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la UEx en equidad y corresponsabilidad mediante la implementación de un conjunto de medidas y acciones específicas.

LEGISLACIÓN

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.
3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

**Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.***Artículo 50. Teletrabajo.*

Las Administraciones Públicas de Extremadura podrán implantar soluciones de teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permita el desarrollo de la totalidad o parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas. Los términos y condiciones de la implantación de esta modalidad de trabajo, se determinarán reglamentariamente.

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|--|------------------------|
| Vicerrectorado con competencia en Profesorado. Vicerrectorado con competencia en Investigación. Gerencia | Vicerrectorado con competencia en Infraestructuras. Vicerrectorado con competencia en Profesorado. Vicerrectorado con competencia en TIC Todos los servicios, facultades y departamentos Oficina para la Igualdad | Permanente |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--|------------------------|
| Vicerrectorado con competencia en Docencia. | SOFD Sección de Formación Continua. Sección de Formación PAS Oficina para la Igualdad | Anual |

**OBJETIVO 5.3**

Sensibilizar al PDI, PAS y estudiantes de la UEx sobre cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Permanente |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Permanente |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Permanente |

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Permanente |



EJE DE ACTUACIÓN 6

Garantizar la salud laboral en óptica de género



DIAGNÓSTICO

La Universidad de Extremadura ha actuado en materia preventiva siguiendo los principios establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, que no habían considerado la perspectiva de género más allá de los aspectos biológicos y muy especialmente en lo que se refiere a la maternidad o la lactancia.

Con la entrada en vigor de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se introduce la perspectiva de género en todas las facetas de prevención de riesgos laborales.

El procedimiento 1103, del Servicio de Prevención de la UEx, establece el modo de promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. En el mismo se determina la necesidad de identificar aquellos puestos de las Relaciones de Puestos de Trabajo que pudieran suponer algún riesgo para las eventualidades mencionadas con anterioridad. Asimismo se indica la necesidad de identificar aquellos que pudieran ser ocupados eventualmente para salvaguardar la salud de la mujer que se encuentre en una de esas situaciones.

No existe protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.

Tampoco se ha realizado ningún diagnóstico de violencia de género en la UEx.

Los objetivos marcados en este segundo plan de igualdad de la Universidad de Extremadura están enfocados para que no queden excluidos los riesgos que afectan a las trabajadoras. Para ello es necesario aplicar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas de salud laboral (promoción de la salud, prevención de riesgos laborales, protección de las personas y tratamiento de las alteraciones de la salud), garantizando de esta forma la igualdad entre mujeres y hombres respecto a la protección de la salud.

OBJETIVO 6.1.

Incluir la perspectiva de género en las actuaciones de la UEx concernientes a la garantía de la salud laboral.

LEGISLACIÓN

Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.
3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:
 - a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.



- b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
- e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud
- f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Disposición adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

2. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Ley 8/2011 de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

1. En los planes de actuación de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Extremadura se consagrará el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de tal forma que sus diferencias físicas y los estereotipos sociales asociados, no conduzcan a desigualdades entre ambos sexos en materia de seguridad y salud laboral.
2. Singularmente, se prestará especial atención a la salud laboral de las trabajadoras durante el embarazo, en el periodo inmediato a su reincorporación tras el parto, y durante la lactancia.
3. No obstante, los poderes públicos prestarán también atención a la salud laboral de las mujeres más allá de su capacidad reproductora. A tal efecto, la Junta de Extremadura analizará riesgos específicos en profesiones y categorías profesionales feminizadas y la incidencia de su condición anatómica y fisiológica en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
4. De igual manera, la Junta de Extremadura promoverá actuaciones frente a riesgos de carácter ergonómico y psicosocial, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.
5. Estas medidas se harán extensibles a las trabajadoras por cuenta propia o autónoma.

Artículo 50. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Los poderes públicos de Extremadura combatirán el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, bien como manifestación atentatoria contra la dignidad de la persona, bien en su dimensión discriminatoria, o como riesgo profesional de carácter psicosocial.
2. La Junta de Extremadura adoptará los protocolos necesarios y efectuará la promoción y difusión necesaria de los mismos para evitar la producción de acosos sexuales por razón de sexo o erradicar los existentes, tanto en el ámbito de la Administración pública como en las empresas privadas y demás centros y ámbitos de trabajo.
3. En el marco de la legislación estatal y comunitaria, las empresas arbitrarán los procedimientos, las medidas, las buenas prácticas y las acciones de información y formación preceptivas.
4. Reglamentariamente se desarrollará un procedimiento de solución dentro del propio ámbito en el que se hubiera producido el acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de las posibles acciones judiciales que correspondieran ya sean penales, civiles o administrativas.



5. La Junta de Extremadura promoverá la inclusión de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.

6. La Consejería competente en materia de igualdad, con la colaboración de los agentes sociales y económicos impulsará la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y no tolerar tales comportamientos y a gestionar los procedimientos de denuncia interno en el ámbito empresarial. Asimismo prestará el apoyo jurídico y psicológico especializado que requieran las víctimas de estas conductas.

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**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 | Gestión | Temporalización |
|---|--|------------------------|
| Presidencia del Comité de Seguridad y Salud | Servicio de Prevención de Riesgos laborales Comité de Seguridad y Salud Laboral Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--|------------------------|
| Presidencia del Comité de Seguridad y Salud | Servicio de Prevención de Riesgos laborales Comité de Seguridad y Salud Laboral Oficina para la Igualdad | Anual |

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 | Gestión | Temporalización |
|---|--|----------------------------|
| Presidencia del Comité de Seguridad y Salud Vicerrectorado con competencia en Profesorado. Vicerrectorado con competencia en Investigación. | Servicio de Prevención de Riesgos laborales Comité de Seguridad y Salud Laboral | Antes de finalizar el 2017 |



EJE DE ACTUACIÓN 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



DIAGNÓSTICO

Tal y como reflejan las cifras oficiales al respecto, la sociedad española padece un problema estructural concerniente a la consecución de la igualdad de género en el que la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen sus más graves manifestaciones. Así durante el año 2014 se registraron en España 126.742 denuncias por violencia de Género, de las cuales 1.933 se produjeron en Extremadura. (*Boletín Estadístico Anual de Violencia de Género-Año 2014*- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). En el pasado año 2015, según el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, se registraron 129.123 denuncias.

En el ámbito universitario los estudios más recientes referidos a las y los estudiantes evidencian también la existencia de este problema. Así el 14.3% de las universitarias han sufrido algún tipo de violencia de género. Por otra parte, es preciso señalar la significativa importancia que la Universidad y los estudios universitarios en el establecimiento de altos niveles de protección frente a la violencia de género, en tanto que el 85.7 % de las mujeres que finalizan su carrera universitaria están en situación de buena protección frente a la violencia género (*La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género*, Universidad Complutense de Madrid, 2011).

Para poder afrontar este problema es preciso llevar a cabo actuaciones con un doble objetivo:

- prevención, detección, asistencia y protección a víctimas y erradicación de situaciones violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en toda la comunidad de la UEx
- y, de otra parte, sensibilización, información y formación.

Se persigue con ello garantizar los derechos reconocidos a las mujeres en situación de violencia de género, entre otros: derecho a la atención efectiva, derecho a la identificación de las situaciones de violencia de género, derecho a la protección efectiva, derecho a la atención y la asistencia sanitarias específicas, derecho a la información, atención y asistencia jurídica, y derecho a la atención social.

Finalmente, también se recogen aquí medidas expresamente contempladas en el Plan de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género en Jóvenes (Instituto de la Juventud de Extremadura), en tanto que el mismo está destinado, entre otros, al alumnado universitario.

(puede consultarse la versión on line del Plan en la web oficial

https://admin.extremaduracumple.es/media/compromisos/160302.PLAN_PREVENCIÓN_VIOLENCIA_GÉNERO44.pdf)

OBJETIVO 7.1

Aportar medidas para la prevención, detección, asistencia y protección a víctimas, y erradicación de situaciones violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en toda la comunidad de la UEx

LEGISLACIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Artículo 3. Principios Generales

8. Acción positiva. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

17. La previsión de dotar a los poderes públicos de Extremadura de los instrumentos necesarios para erradicar la violencia de género en los ámbitos preventivo, educativo, formativo, de los medios de comunicación, laboral, social y atención como servicio público, todo ello bajo el principio de transversalidad.

Artículo 4. Definiciones

1. De conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, se entiende por violencia de género la que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.



6. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

7. Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

8. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.

Art. 53. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

1. La Junta de Extremadura adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el ámbito de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.

2. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma Extremeña crearán condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

3. Estas condiciones y procedimientos en ningún caso serán inferiores a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y la Junta de Extremadura impulse y promueva para aquél ámbito.

4. Los Poderes Públicos de Extremadura seguirán una conducta proactiva contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la implementación de medidas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen, identifiquen y sancionen las conductas de acoso descritas.

5. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus Organismos públicos negociarán con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que comprenderá al menos las siguientes cuestiones:

a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal, de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.

Artículo 90. Protocolo Interdepartamental para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

1. El Protocolo Interdepartamental para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contemplará los itinerarios y procedimientos de intervención en materia de violencia de género que guiarán la actuación de las Administraciones Públicas en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Sus áreas fundamentales serán las siguientes:

a) Sensibilización, prevención e información.

b) Atención de emergencia y especializada.

c) Programas complementarios.

d) Formación e investigación.

Artículo 91. Sobre otros protocolos para una intervención coordinada contra la violencia de género

1. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, impulsará la elaboración, por las diferentes Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma, de los protocolos referentes a sus respectivas áreas de competencia, que establezcan la concreción y el procedimiento de las actuaciones y garanticen la perspectiva de género y las adecuación de dichas actuaciones a las pautas generales establecidas por la presente ley.

2. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, deberá compartir protocolos de colaboración con los servicios competentes de la Administración General del Estado que pueden intervenir en las diferentes situaciones de violencia de género, para garantizar medidas y mecanismos de apoyo,



coordinación y cooperación necesarios para desarrollar una intervención adecuada contra la violencia de género y la atención eficaz a las víctimas de dicha violencia.

3. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, deberá firmar un protocolo de colaboración con el resto de las Administraciones Públicas competentes, para compartir los datos de carácter personal que se consideren necesarios para la eficacia en la atención a las víctimas y el funcionamiento de todos los dispositivos, asegurando la confidencialidad y los requisitos legalmente establecidos. A tal efecto se creará un fichero específico que será regulado reglamentariamente.

Artículo 92. Actuaciones de sensibilización, prevención e información.

1. En el Plan para la Sensibilización, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género se incluirán los criterios y programas de sensibilización y prevención contra la violencia de género que se llevarán a cabo en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Dichos programas serán coordinados por el Instituto de la Mujer de Extremadura y contarán con la participación de las Consejerías de la Junta de Extremadura que resulten implicadas, las asociaciones y organizaciones de mujeres y los agentes sociales y económicos.

2. Las Administraciones Públicas de Extremadura desarrollarán periódicamente actuaciones destinadas a informar y sensibilizar a mujeres y hombres, modificar los modelos y actitudes, mitos y prejuicios sexistas y concienciar a la sociedad sobre la violencia de género como una problemática social que atenta contra nuestro sistema de valores. Dichas acciones, asimismo, deberán dirigirse a la población en general. En su caso, se adaptarán a las especiales circunstancias de niños y niñas, personas en edad adolescente y juvenil, personas inmigrantes, personas que viven en el medio rural y personas con discapacidad.

3. Las actuaciones de información tendrán por objeto dar a conocer los deberes de la ciudadanía acordes con el principio de igualdad de género, los deberes de los y las profesionales, los derechos de las mujeres que sufren situaciones de violencia de género y los recursos y servicios disponibles de atención destinados a víctimas de violencia de género.

4. Las actuaciones de sensibilización tendrán como objetivo potenciar los valores de igualdad y asertividad en las relaciones entre hombres y mujeres, y en su caso a modificar los mitos, estereotipos, y prejuicios relacionados con la violencia de género.

5. Las actuaciones de prevención tendrán como objetivo eliminar las actitudes y comportamientos machistas, incidiendo en la toma de conciencia de los mismos y en la identificación de las distintas formas de abuso y sumisión, buscando alternativas de resolución no violenta de los conflictos y profundizando en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas y la igualdad de género.

6. Deberán contar con protocolos específicos de sensibilización, prevención e información:

a) La Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género, para la sensibilización, prevención e información de la población en general, los grupos asociativos y las y los profesionales del ámbito comunitario.

b) Los servicios sanitarios, especialmente los Centros de Atención Primaria y de Salud Mental, para prevenir, detectar e identificar situaciones de riesgo o existencia de violencia de género y de colaboración con los Puntos de Atención Psicológica implantados en sus áreas de salud, para la adecuada atención de las mujeres afectadas.

c) Los centros educativos y formativos, tanto los referidos a la enseñanza reglada, incluida la universitaria, como a aquellos otros servicios de formación profesional, que deberán orientarse a la sensibilización y promoción de actitudes y comportamientos de igualdad y no violencia.

d) Los servicios sociales implantados en las diferentes localidades de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que se dirigirán a la población en general y especialmente a los grupos más vulnerables, e incidirán fundamentalmente, en estrategias destinadas a sensibilizar, informar, prevenir, detectar e identificar situaciones de riesgo o existencia de violencia de género y de colaboración con los Puntos de Atención Psicológica.

e) Los medios de comunicación de titularidad pública, para el adecuado tratamiento informativo de las noticias sobre los casos de violencia de género.

Artículo 93. Sobre la atención de emergencia y especializada.

1. La Junta de Extremadura, a través de la Red Extremeña de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, garantizará la atención jurídica, social y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia de género a través de los dispositivos de atención de emergencia, los dispositivos de atención terapéutica y los dispositivos de atención jurídica y social.

2. Los dispositivos de atención de emergencia comprenderán:

a) El acogimiento de urgencia, que será responsabilidad del Instituto de la Mujer de Extremadura, a través de los Dispositivos de Acogida de Urgencia. Son servicios especializados que prestan servicio las veinticuatro horas todos los días del año, destinados a facilitar acogimiento temporal de corta duración a las mujeres que están sometidas o han sido sometidas a situaciones de violencia de género y, en su caso, a sus hijas e hijos, para garantizar su seguridad personal. Asimismo, deben facilitar recursos personales y sociales que permitan una resolución de la situación de crisis.

b) La atención jurídica de urgencia. Es la asistencia jurídica a la mujer maltratada ante Cuerpos y Fuerzas de seguridad, juzgados y tribunales y administraciones públicas con la finalidad de garantizar su defensa en todos los procesos judiciales y administrativos derivados de un acto de violencia de género, en los términos de la legislación vigente, y se prestará por medio de los abogados adscritos a los turnos especiales de asistencia a las víctimas de violencia de género de los Colegios de Abogados de Badajoz y Cáceres. A tal efecto, se promoverá la firma de convenios con los Colegios de Abogados de Cáceres y Badajoz, a fin de garantizar la asistencia inmediata y de calidad a las víctimas.

c) La atención psicológica de urgencia, que tendrá como misión referente realizar una primera valoración del estado psicológico de la víctima, poner en marcha un plan de actuación con la misma para minimizar el impacto de la experiencia vivida y derivar a los Puntos de Atención Psicológica de la zona para que desde allí se realice la intervención apropiada o se derive al dispositivo de atención pertinente. Para la prestación de este servicio, el Instituto de la Mujer de Extremadura formalizará los convenios de colaboración pertinentes con el Colegio Oficial de Psicólogos de Extremadura.

3. Los dispositivos de atención terapéutica comprenderán:

a) Los Puntos de Atención Psicológica. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, en coordinación con el Servicio Extremeño de Salud y, en su caso, con otras Administraciones Públicas implicadas, garantizarán la implantación de estos centros en las diferentes Áreas de Salud de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Los Puntos de Atención Psicológica serán el mecanismo de entrada a la Red de Atención Terapéutica y prestarán atención psicológica a las mujeres víctimas de violencia de género de su zona de influencia, mediante programas de atención individualizada y grupal y a través de los grupos de auto-ayuda.

b) Los Centros de Recuperación Integral de la Mujer. Estos centros de atención especializada están orientados a mujeres víctimas de violencia de género que presentan un grado de deterioro personal muy significativo como consecuencia de la relación de maltrato.

c) Los Dispositivos de Acogida de Larga Estancia. Estos dispositivos de acogida están destinados a mujeres víctimas de violencia de género que requieren protección durante un periodo de larga duración y a aquellas otras mujeres que son derivadas desde cualquiera de los Puntos de Atención Psicológica con el objetivo de participar en el Programa de Recuperación Integral y, que por ello, deben residir en los Dispositivos de Acogida, garantizando así mismo el acogimiento de sus hijos e hijas y prestando la atención especializada, si fuese el caso.

4. El Dispositivo de Atención Jurídica y Social, constituido por la Oficina de Asistencia Integral del Instituto de la Mujer de Extremadura tiene como función fundamental ofrecer a las mujeres la información y el asesoramiento necesarios para su correcto desenvolvimiento social y el seguimiento informativo de los procedimientos jurídicos que se deriven de la situación de maltrato. Igualmente será su responsabilidad, el seguimiento del cumplimiento efectivo de las Órdenes de Protección.



5. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura y en el seno de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género, deberá impulsar la existencia de un protocolo de colaboración entre las diferentes administraciones con competencia en materia policial, incluida la Policía Local, para garantizar el derecho de protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

6. A los efectos de la presente ley, tendrán la consideración de víctimas de violencia de género los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género; no sólo porque en algunos casos han sufrido agresiones directas, sino también porque presencian la violencia entre sus padres y/o simplemente porque han convivido en un entorno de relaciones violentas y de abuso de poder que ha generado en ellos consecuencias diversas. También tendrán esa consideración las mujeres que, siendo menores de edad, son víctimas de las agresiones provocadas por figuras masculinas vinculadas a ellas y que ejercen un control y dominio sobre ellas por el mero hecho de ser mujer. La Administración autonómica, a través de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género y en colaboración con los dispositivos pertinentes de otras Administraciones Públicas, garantizará los recursos especializados para la atención de estos menores.

Artículo 94. Sobre la atención complementaria.

Se considerará que una acción necesaria para la erradicación de la violencia de género y la protección de las mujeres víctimas de ella, es la intervención reeducativa con los hombres que la ejercen. Por ello la administración de la Junta de Extremadura, a través de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género, garantizará la realización de este tipo de programas, asegurándose que cumplan los criterios establecidos por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

Tendrán derecho a participar en este tipo de programas todos los hombres que voluntariamente así lo deciden por ser consciente de su comportamiento machista y agresivo contra su pareja, y aquellos otros que hayan sido condenados penalmente a someterse a un tratamiento o curso de reeducación por la comisión de un delito de violencia de género.

A tal fin se deberán acordar protocolos de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas con competencia en esta materia, tendentes a unificar todas las intervenciones que se lleven a cabo con los penados.

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 | Gestión | Temporalización |
|----------------------|--------------------------|-----------------|
| Rectorado | Oficina para la Igualdad | Inmediata |

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 | Gestión | Temporalización |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Inmediata |

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 cualesquiera 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 | Gestión | Temporalización |
|---|--|-----------------|
| Rectorado Servicio de Inspección de la UEx | Oficina para la Igualdad Servicio de Inspección de la UEx | Anual |

OBJETIVO 7.2

Adoptar medidas para garantizar el control y la observancia de los derechos establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres referidos a condiciones laborales.

LEGISLACIÓN**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público**

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en



tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 89. Excedencia.

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

d) Excedencia por razón de violencia de género.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40. Movilidad geográfica

3 bis. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

III Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Extremadura

Artículo 29. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

1. Los trabajadores víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en el centro donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo, del mismo grupo o subgrupo profesional o categoría equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Universidad estará obligada a comunicarles las vacantes existentes en la misma localidad o en las localidades que los afectados expresamente soliciten.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. Las situaciones de violencia que den lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En las actuaciones y procedimientos que pudieran emprenderse y que estén relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

3 Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su mismo grupo o subgrupo profesional o categoría equivalente, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Universidad estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

*Artículo 45. Jornada reducida.*

1. Se entiende por jornada reducida aquella cuya duración se acorta en una parte del tiempo previsto para la jornada ordinaria, por causa establecida.

2. Se establecen los siguientes supuestos que implican la reducción de la jornada, sin perjuicio de su aplicación a aquellos otros que legalmente pudieran fijarse:

4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo.

La situación de víctima de violencia de género que pueda acreditarse en un trabajador dará lugar al mismo derecho reconocido en el párrafo anterior.

Artículo 53. Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

k) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Universidad de Extremadura.

Artículo. 78. Incapacidad temporal.

1. Al personal laboral acogido al Régimen General de la Seguridad Social se le reconocerá los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, por hospitalización o intervención quirúrgica, aun cuando estas tengan lugar en un momento posterior, siempre que correspondan a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Igualmente será aplicable a la situación de incapacidad temporal producida por el padecimiento de enfermedad grave, entendiéndose por tal cualquiera de las establecidas por disposición de la Comunidad Autónoma de Extremadura para los empleados públicos de la misma.

2. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

3. La Universidad podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

II Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Extremadura.*Artículo 29. Movilidad de las funcionarias víctimas de violencia de género.*

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Universidad estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.



3. Las situaciones de violencia que den lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. En las actuaciones y procedimientos que pudieran emprenderse y que estén relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

4. La situación de víctima de violencia de género que pueda acreditarse en un funcionario tendrá el mismo tratamiento referido en los puntos anteriores.

Artículo 50. Jornada reducida.

3. La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación el tiempo. La situación de víctima de violencia de género que pueda acreditarse en un funcionario dará lugar al mismo derecho reconocido en el párrafo anterior.

Artículo 59. Permisos retribuidos.

1. El funcionario, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

n) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Artículo 93. Complemento de Carrera Profesional.

5. La progresión en la carrera horizontal se realizará en el Cuerpo o Escala en el que el funcionario se encuentre en activo o desde el que se haya accedido, en su caso, a las situaciones de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares y excedencia por razón de violencia de género, computando como ejercicio profesional el tiempo efectivamente desempeñado en dicho Cuerpo o Escala o el destinado a funciones sindicales o representación de personal.

I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de la Universidad de Extremadura.

Artículo 45. Permisos y licencias.

2- El trabajador tendrá, previa justificación, derecho a solicitar permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

o) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Artículo 46. Reducción de jornada.

3. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada (de un tercio o de la mitad con la reducción de haberes de un 25% en el primer caso o de un 40% en el segundo caso), o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

La concreción horaria y la determinación del periodo reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la UEx con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

4. Todas las solicitudes de reducción de jornada contempladas en este artículo deberán ir acompañadas de la documentación justificativa necesaria.

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|---|------------------------|
| Servicio de Gestión de Recursos Humanos (Gerencia y Área de Recursos Humanos). | Sección de Gestión del Personal de Administración y Servicios (PAS). Sección de Gestión del Personal Docente e Investigador (PDI). | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Gestión de Recursos Humanos. | Oficina para la Igualdad | Anual |

**OBJETIVO 7.3**

Aportar medidas para la sensibilización y formulación en relación con situaciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la comunidad de la UEx.

LEGISLACIÓN**La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género***Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo*

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.”

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.*

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.*Artículo 33. Principios de igualdad en educación.*

1. El Sistema educativo extremeño incorporará el principio de la coeducación y el enfoque de género de forma transversal, sustentándose en el desarrollo integral de las personas y de una sociedad justa, capaz de eliminar las desigualdades en todos los ámbitos.

2. Integrará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminará obstáculos que dificulten la igualdad efectiva para que el alumnado crezca en un entorno de tolerancia, convivencia y respeto a los derechos y libertades fundamentales.

3. Velará por la consecución de niveles máximos de equidad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, sociales, culturales o económicas.

4. Los centros educativos extremeños observarán el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones. Especialmente, se fomentará el uso inclusivo del lenguaje.

Artículo 38. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

1. El sistema universitario extremeño sostenido con fondos públicos impulsará la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente poniendo en marcha medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones educativas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, y promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



3. El sistema universitario extremeño, dentro del respeto a la autonomía universitaria promoverá la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Universidad de Extremadura y en las comisiones de selección y evaluación.

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Rectorado Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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 | Gestión | Temporalización |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Rectorado Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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 | Gestión | Temporalización |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Rectorado Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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 | Gestión | Temporalización |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Rectorado Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

**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 | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Responsables de los Planes de Acción Tutorial en cada centro | Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Orientación y Formación Docente | Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Orientación y Formación Docente | Oficina para la Igualdad | Anual |

**Medida 7.3.9**

- Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención a través de Cursos de Formación de Personal de Administración y Servicios.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Sección de Formación del PAS | Oficina para la Igualdad | Anual |

Medida 7.3.10

- 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 sensibilización, formación y prevención respecto de situaciones de violencia de género, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |



EJE DE ACTUACIÓN 8

Prevenir, sensibilizar, detectar y erradicar discriminaciones motivadas por la orientación sexual y la identidad de género



DIAGNÓSTICO

Tal y como señala el Preámbulo de la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, 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, *muchos extremeños y extremeñas tuvieron que exiliarse de nuestra tierra para ser tal como eran, una emigración sentimental para poder amarse, para no sufrir. La eugenesia hacia la población LGBT fue una trágica realidad, en España y en Extremadura y muchos hombres y mujeres sufrieron la mutilación total o parcial de sus vidas. Así mismo, Extremadura fue la última comunidad autónoma en contar con una asociación o colectivo LGBT. Tras años en los que se había producido un significativo nivel de emigración de hombres y mujeres para poder vivir su orientación sexual y/o identidad de género, se conformaría De Par en Par, primera asociación que se constituyó en representación del colectivo LGBT de Extremadura, y desde entonces ha sido constante la lucha por la sensibilización, la visibilización y el respeto a los derechos de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales en la Comunidad Autónoma a través de la actividad de este movimiento asociativo, con organizaciones actualmente inactivas como la referida De par en Par, Tendencia X, Extremadura Diversa o el Foro Extremeño por la Diversidad Afectivo Sexual y con organizaciones activas a día de hoy, como la asociación de mujeres LBT Extremadura Entiende y la Fundación Triángulo.*

Según indica el Preámbulo de la Ley 12/2015 *en el ámbito de la educación más del 5 % de los alumnos y alumnas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales afirma haber sido agredido físicamente alguna vez en su Instituto por ser o parecer LGBT, y más del 11 % reconoce haberlo presenciado según el último y más importante estudio de campo realizado hasta el momento sobre la situación en que se encuentran nuestros adolescentes y jóvenes LGBT en el ámbito educativo: «Investigación sobre Homofobia en las aulas. ¿Educamos en la diversidad afectivo-sexual?», elaborado por el Grupo de Educación del Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM).*

Se señala aquí la necesidad de contar con un estudio específico sobre discriminaciones motivadas por la orientación sexual y la identidad de género en la Universidad de Extremadura, cuya realización sería altamente recomendable.

Para poder afrontar este problema es preciso llevar a cabo actuaciones con un doble objetivo:

- prevención, detección, asistencia y protección a víctimas y erradicación de situaciones de discriminaciones motivadas por la orientación sexual y la identidad de género.
- y, de otra parte, sensibilización, información y formación.

Se persigue con ello garantizar plenamente la igualdad real y efectiva y los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgéneros e intersexuales, mediante la prevención, corrección y eliminación de toda discriminación por razones de orientación sexual, expresión e identidad de género en cualquier ámbito de la Universidad de Extremadura y su comunidad universitaria.

**OBJETIVO 8.1**

Aportar medidas para la prevención, detección, asistencia y protección a víctimas, y erradicación de discriminaciones motivadas por la orientación sexual y la identidad de género en toda la comunidad de la UEx

LEGISLACIÓN

Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, 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

Artículo 20. Plan integral sobre educación y diversidad LGTBI.

3. Teniendo presente el derecho de las personas transexuales a poder desarrollar libremente su personalidad durante su infancia y adolescencia conforme a su identidad sexual, la Dirección de los centros educativos establecerá las siguientes medidas a fin de evitar discriminaciones por razón de identidad sexual y el menoscabo de los derechos a la intimidad y vida privada del alumnado:

- a) Se indicará al profesorado y personal de administración y servicios del centro que se dirija al alumnado transexual por el nombre elegido por éste, o en caso de no estar emancipado o no contar con las suficientes condiciones de madurez, el indicado por alguno de sus representantes legales. Se respetará su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades docentes y extraescolares que se realicen en el centro, incluyendo los exámenes
- b) Sin perjuicio de que en las bases de datos de la Administración educativa se mantengan los datos de identidad registrales, se adecuará la documentación administrativa de exposición pública y la que pueda dirigirse al alumnado, haciendo figurar en dicha documentación el nombre elegido, evitando que dicho nombre aparezca de forma distinta al que se muestra el resto de los nombres del alumnado.
- c) Se debe respetar la imagen física del alumnado transexual, así como la libre elección de su indumentaria. Si en el centro existe la obligatoriedad de vestir un uniforme diferenciado por sexos, se reconocerá el derecho del alumnado transexual a vestir el que corresponda en función de la identidad sexual manifestada.
- d) Si se realizan actividades diferenciadas por sexo, se tendrá en cuenta el sexo sentido por el alumnado, garantizándose el acceso y uso de las instalaciones del centro de acuerdo con su identidad de género, incluyendo los aseos y los vestuarios.

Artículo 22. Acciones de formación y divulgación.

2. Se realizarán acciones de fomento del respeto y la no discriminación de la personas LGBTI en los centros educativos, y en particular entre las asociaciones de padres y madres de alumnos. Estas acciones tendrán en cuenta la extensión y el carácter marcadamente rural de nuestra región.

Artículo 24. Universidad

1. La Universidad garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación de alumnos, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia.
2. Asimismo, la Universidad de Extremadura prestará atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa.

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|----------------------|--------------------------|-----------------|
| Rectorado | Oficina para la Igualdad | Inmediata |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Inmediata |

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 | Gestión | Temporalización |
|---|--|-----------------|
| Rectorado Servicio de Inspección de la UEx | Oficina para la Igualdad Servicio de Inspección de la UEx | Anual |

**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

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Rectorado Decanatos Direcciones de Centros Secretaría General Secretaría de Facultades y de Escuelas Universitarias | Oficina para la Igualdad | Anual |

OBJETIVO 8.2

Aportar medidas para la sensibilización y formación en relación con situaciones de comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género en toda la comunidad de la UEx.

LEGISLACIÓN

Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, 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

Artículo 22. Acciones de formación y divulgación.

1. Se impartirá al personal docente formación adecuada que incorpore la realidad del colectivo LGBTI en los cursos de formación, y que analice cómo abordar en el aula la presencia de alumnos LGBTI, o cuyos progenitores pertenezcan a estos colectivos.

Artículo 24. Universidad

2. La Junta de Extremadura, en colaboración con la Universidad de Extremadura, promoverán acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGBTI, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGBTI.

**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)

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Rectorado Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|--|--------------------------|------------------------|
| Responsables de los Planes de Acción Tutorial en cada centro | Oficina para la Igualdad | Anual |

Medida 8.2.3

- Se comunicará a los y las responsables de los Planes de Acción Tutorial de cada centro, que incluyan los contenidos referido en la medida 8.2.2 dentro de los respectivos planes.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|---|--------------------------|------------------------|
| Servicio de Orientación y Formación Docente | Oficina para la Igualdad | Anual |

**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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

Medida 8.2.6

- Se realizarán actividades de sensibilización, formación y prevención a través de Cursos de Formación de Personal de Administración y Servicios.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Sección de Formación del PAS | Oficina para la Igualdad | Anual |

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 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.

| Órganos responsables | Gestión | Temporalización |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Oficina para la Igualdad | Oficina para la Igualdad | Anual |

