

PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA



2009

INDICE

1.- Introducción	3
2.- Principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo	4
3.- Elaboración y aplicación de planes de igualdad	4
4.- Elaboración del plan de igualdad de la UEx: acuerdo y procedimiento seguido	5
5.- Diagnóstico.....	6
5.1.- Estudiantes en la Universidad de Extremadura	7
5.2.- Análisis de la plantilla. Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación.....	7
5.3.- Representatividad de las mujeres.....	15
5.4.- Retribuciones	16
5.5.- Acoso, actitudes sexistas, percepción de discriminación	19
5.6.- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar	19
6.- Medidas a adoptar	21
7.- Seguimiento	27
8.- Vigencia del Plan	27

ANEXOS:

ANEXO 1.- Distribución de los estudiantes por titulación y sexo.....	28
ANEXO 2.- Distribución del PDI por área	31

1. INTRODUCCIÓN

En marzo de 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley constituyó un paso muy importante en el camino hacia la consecución de una igualdad efectiva, pero no fue ni el primero, ni el último, ni el único, pues va acompañado de otras leyes, órdenes y decretos, como la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Si bien la lucha por la igualdad de hombres y mujeres tiene ya un recorrido relativamente largo, los logros tardaron en conseguirse. En España, la Constitución marcó un cambio radical en la situación de la mujer, al reconocer, en su artículo 14, la igualdad de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

En la Administración Pública, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como su posterior desarrollo a través de los R.D.363/1995 y 365/1995, y la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, contribuyeron positivamente al desarrollo en nuestras administraciones públicas del principio de igualdad de género, desterrando al olvido, definitivamente, la Ley 56/1961 de 22 de julio, que justificaba la discriminación basada en *“hechos o circunstancias naturales de tan fácil y obvia comprensión que resulta redundante o inútil su justificación en detalle”* y desterrando al olvido también la legislación que establecía respecto a la mujer casada otra patente discriminación en sus oportunidades de ingreso en la función pública fundamentada en lo que consideraba *“la potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido”*.

El 8 de marzo de 2005 se publicó la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. En este Plan se establecen una serie de medidas para garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público. Entre estas medidas se incluyen acciones positivas para favorecer la promoción de las mujeres a puestos de mayor categoría, asegurar la conciliación de sus responsabilidades profesionales con su vida personal y familiar y promover la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos. Todos esos principios inspiran también la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura, junto con algunos más, específicos de la singularidad de una institución, como la universitaria, en la que conviven dos tipos de personal muy distintos, el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal Docente e Investigador (PDI), además de los estudiantes.

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres reconoce la necesidad de *“una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*. Prevé un marco general para la adopción de medidas positivas encaminadas a favorecer la igualdad efectiva, si bien establece cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional. Esta ley también regula la elaboración de planes de igualdad, estableciéndolos como obligatorios en las empresas con más de 250 trabajadores (art. 45) y negociados con los representantes legales de los trabajadores.

La Universidad, como cualquier otra organización, debe reflexionar sobre estos aspectos, sobre por qué es necesario llevar a cabo un plan de igualdad de oportunidades, sobre cuáles son los problemas que ocasionan la falta de equidad y cómo resolverlos. Porque la superación de los estereotipos de género no sólo mejora el funcionamiento y el rendimiento de la organización, sino que permite obtener mejoras en términos de competitividad y porque cuando las personas se sienten representadas en la organización se alcanzan mayores grados de implicación en el proyecto común de empresa, existiendo, al mismo tiempo, una mejor comunicación entre la dirección y el personal empleado.

Por ello, se deben formular propuestas de actuaciones concretas que, desde esta realidad compleja, ayuden a aumentar y consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos de la vida universitaria. Propuestas y medidas que permitan que las perspectivas de acción y promoción de las mujeres se sitúen en el mismo nivel que las de los hombres y que, en definitiva, constituyan un *Plan de Igualdad de oportunidades* tanto en el acceso como en la promoción y las condiciones laborales de las mujeres en la Universidad de Extremadura.

Finalmente, queremos destacar que la Universidad de Extremadura ha sido una de las primeras universidades españolas en comprometerse institucionalmente con el trabajo por y para la igualdad, al crear en marzo de 2004 la **Oficina para la Igualdad**, oficina que, en estos últimos años, ha realizado un trabajo intenso de educación para la igualdad a través de cursos de formación dirigidos fundamentalmente al alumnado.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

A través de su articulado, la Ley 3/2007, indica que:

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la **ausencia de toda discriminación, directa o indirecta**, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil.
- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público, se garantizará **en el acceso** al empleo, **la formación profesional, las condiciones de trabajo**, incluidas las retributivas y de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.
- 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.
- 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 dichas 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.
- 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.
- 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.
- Se considerarán, en todo caso, **discriminatorios**, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

El Capítulo III de la Ley 3/2007, regula la elaboración de planes de igualdad en las empresas, estableciendo el concepto y contenido de los mismos. Define los planes de igualdad como **conjuntos ordenados de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo**.

Los planes de igualdad fijarán los **objetivos concretos** de igualdad a alcanzar, las **estrategias y prácticas a adoptar** para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UEX: ACUERDO Y PROCEDIMIENTO SEGUIDO.

El 4 de diciembre de 2008, en sesión de Mesa Negociadora, se acordaron las “pautas para la determinación del *Plan de Igualdad en la UEx* y la creación de una Comisión para su impulso”. El ámbito de aplicación del plan será todo el personal de la Universidad de Extremadura.

Se manifestó que la elaboración del Plan se afrontaba no sólo para cumplir con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también para cumplir con el compromiso del Equipo Rectoral de adoptar las medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva en la Universidad de Extremadura.

Por lo tanto, la razón fundamental que impulsa la elaboración de este plan, es el compromiso firme y la voluntad de promover objetivos que favorezcan la igualdad, la tolerancia, la diversidad y el pluralismo dentro y desde el ámbito universitario.

Tal como establece la L.O. 3/2007, en su art. 46.1, ***“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*”**

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

En este Plan de Igualdad se ha pretendido recoger los principios que lo inspiran, así como los objetivos y las medidas concretas para lograrlos, basándonos en todo momento en el diagnóstico previo realizado y en las deficiencias-debilidades encontradas.

Se acordó que la Comisión de trabajo estuviera formada por tres representantes de la Universidad y tres representantes, uno por cada organización sindical con representación en la Mesa Negociadora, a designar por cada organización sindical (CSI-CSIF, CCOO y FETE-UGT). Los representantes de la Universidad en la citada comisión son:

- M^a José Martín Delgado, Vicerrectora de Calidad y Formación Continua
- M^a Leandra Calvo García, Coordinadora de la Oficina para la Igualdad.
- D. Francisco Rubio Sánchez, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo.

Los representantes de los sindicatos son:

- M^a José García Sánchez, por CCOO.
- Carmen Gallego Bacas, por UGT
- Ángel Arias Domínguez, por CSI-CSIF

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

La Comisión de Igualdad se constituyó el 22 de enero de 2009 y en su primera reunión acordó:

- Informar a los trabajadores de la UEx, PDI y PAS, de la elaboración del Plan de Igualdad, así como de la importancia que dicho plan tiene para favorecer y conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que permitan, entre otras cosas, una presencia equilibrada en todos los niveles y estamentos.
- Colgar en la página web http://www.unex.es/unex/gobierno/direccion/vicedoc/estructura/igualdad/doc_20090116_001 documentación sobre legislación y planes de igualdad de otras universidades, así como todos los datos estadísticos disponibles de la UEx, desagregados por sexos.

- Invitar a todo el personal perteneciente al PDI y al PAS que lo desee, a realizar aportaciones y sugerencias para la elaboración del Plan de Igualdad de la UEx. Dichas sugerencias pueden remitirse a la dirección igualdad@unex.es hasta el 16 de febrero.
- Organizar el trabajo de la Comisión de Igualdad en las siguientes etapas:
 - o Realizar un diagnóstico de la situación.
 - o Establecer los objetivos del Plan de Igualdad.
 - o Fijar las medidas, estrategias y prácticas a seguir para conseguir los objetivos marcados.
 - o Establecer los procedimientos de seguimiento del Plan.
- Establecer un calendario de trabajo que ha de culminar con la aprobación del Plan de Igualdad en Mesa Negociadora.

5. DIAGNÓSTICO

La elaboración de un Plan de Igualdad de una empresa o institución, necesita de la realización previa de un diagnóstico de género que lo fundamente. Dicho diagnóstico de género no es nada más que el análisis de todos los datos de la empresa relativos a sus trabajadores y desagregados por sexos, de forma que se pueda conocer la situación real de los trabajadores, hombres y mujeres, de la empresa.

El diagnóstico sirve como base para la realización de la propuesta de acciones que constituyen el Plan de Igualdad, pues detecta los puntos fuertes y débiles de la empresa en cuanto a igualdad de género y junto con ellos, las áreas susceptibles de mejora. En definitiva, un buen diagnóstico permite:

- Determinar debilidades y fortalezas relativas a la igualdad de género.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Definir objetivos y acciones.

Se ha creído conveniente que este diagnóstico tenga un carácter transversal de toda la institución, que abarque todos los sectores, estamentos, procesos y ámbitos de la Universidad de Extremadura, así como sus políticas de personal, de comunicación -tanto interna como externa-, de las condiciones laborales, etc. Para realizar el diagnóstico de este Plan de Igualdad, se han definido una serie de indicadores para los que se han obtenido los datos existentes en las bases de la Universidad de Extremadura, a fecha 31 de diciembre de 2008. Este primer diagnóstico ha servido también para detectar la necesidad de poder disponer de más indicadores, que resultan necesarios para establecer la imagen real de la situación de los hombres y mujeres en la UEx, en todos los aspectos. Esto mismo define una acción a contemplar en el Plan.

La Universidad es una Institución en la que, en principio, cabe suponer la inexistencia de discriminación por razón de sexo. No obstante, al realizar el diagnóstico se ve que la situación real de hombres y mujeres dista mucho de ser equiparable en el colectivo del Personal Docente e Investigador (PDI) en cuanto a presencia y categoría. El hecho de que no se correspondiera la idea inicial de inexistencia de discriminación o trato diferente hacia el hombre que hacia la mujer, con la realidad de la existencia de esa gran diferencia, plantea una situación difícil, porque indica que las causas no son obvias y, por lo tanto, la búsqueda de acciones eficaces para combatirlas se complica.

El análisis de la situación de las mujeres en la Universidad de Extremadura se ha dividido en seis apartados:

1. Estudiantes de la Universidad de Extremadura.
2. Análisis de la plantilla. Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación.
3. Representatividad de las mujeres.

4. Retribuciones.
5. Acoso, actitudes sexistas, percepción de discriminación.
6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.

5.1. ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Se ha considerado importante realizar el estudio de la presencia de las mujeres en el alumnado porque ahí se encuentra la fuente principal de los trabajadores de la Universidad de Extremadura y, por lo tanto, la diferente presencia de hombres y mujeres en la plantilla de la UEx podría venir marcada ya por una diferente presencia en el alumnado de las distintas titulaciones, diferencia que es extensible al resto de universidades.

Pero los datos muestran que no es así, pues en el alumnado universitario las mujeres superan en más de 2.000 a los hombres, lo que supone un 51,8% frente al 48,2%, aunque el reparto no es homogéneo por campo de conocimiento, pues las mujeres se orientan más por las titulaciones de Ciencias de la Salud (un 72,7% frente a un 27,3%) y los hombres por las titulaciones Técnicas (un 70,3% de hombres), titulaciones, éstas últimas, que forman parte, además, del único campo en que los hombres superan en número a las mujeres.

Tercer Ciclo					
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Hombres	% Mujeres
	434	467	901	48,2%	51,8%
Máster Oficial					
RAMA					
CIENCIAS DE LA SALUD	19	52	71	26,8%	73,2%
EXPERIMENTALES	27	47	74	36,5%	63,5%
HUMANIDADES	6	7	13	46,2%	53,8%
SOCIALES Y JURIDICAS	55	63	118	46,6%	53,4%
TECNICAS	13	4	17	76,5%	23,5%
TOTAL Máster Oficial	120	173	293	41,0%	59,0%
Primer y Segundo Ciclo					
RAMA					
CIENCIAS DE LA SALUD	902	2.400	3.302	27,3%	72,7%
EXPERIMENTALES	558	794	1.352	41,3%	58,7%
HUMANIDADES	397	775	1.172	33,9%	66,1%
SOCIALES Y JURIDICAS	4.006	6.565	10.571	37,9%	62,1%
TECNICAS	4.258	1.795	6.053	70,3%	29,7%
TOTAL 1º y 2º Ciclo	10.121	12.329	22.450	45,1%	54,9%
Total Universidad	10.675	12.969	23.644	45,1%	54,9%

Se ha incluido como anexo la tabla de distribución de los estudiantes por titulación debido a su extensión.

5.2. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA. ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Esa mayoría de mujeres presentes en el alumnado, desaparece totalmente cuando analizamos el Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Extremadura, pues en ninguna rama de conocimiento ni en ningún Centro, salvo la Escuela de Enfermería y Terapia Ocupacional, el número absoluto de mujeres es mayor que el de hombres.

Si profundizamos un poco más en el análisis del PDI, las diferencias son mayores, y a favor de los hombres, conforme vamos pasando hacia mayores niveles académicos y, por lo tanto, retributivos, yendo, en el caso de los funcionarios, desde un 44.2% de mujeres Titulares de Escuela Universitaria a un 8.41% de Catedráticas de Universidad. Sólo en el caso de los profesores interinos las mujeres superan en número a los hombres (un 60% de mujeres Titulares de Escuela Universitaria interinas) y en el caso de los ayudantes y colaboradores el número es muy similar.

En definitiva, que dentro del PDI, el número de mujeres y hombres es similar sólo en los puestos más bajos del escalafón y en los contratos más precarios (interinos), pero conforme vamos subiendo de nivel académico y profesional, las mujeres van desapareciendo, incrementándose el número de hombres. Muy pocas mujeres alcanzan el nivel académico más elevado (CU) y además, a una edad media mayor que el hombre. Algo que queda pendiente es ver la situación respecto a las cargas familiares que tienen las mujeres que han alcanzado el escalafón más alto.

Es necesario comprobar si en los años de existencia de la UEx el número de mujeres y hombres que han accedido a puestos de trabajo de PDI ha guardado la misma proporción o no que en la actualidad y cómo ha evolucionado dicha proporción, es decir, sería interesante elaborar un estudio, con cierta perspectiva histórica, que nos indicara si se ha ido avanzado hacia la mayor incorporación de las mujeres dentro del colectivo del PDI y a qué ritmo se ha venido haciendo dicho avance. Ello nos podría dar una medida del tiempo necesario para que esa plantilla que ahora es muy similar en su comienzo, siga siendo muy similar en los niveles de Titular de Universidad y de Catedrático de Universidad.

En el colectivo del **Personal de Administración y Servicios (PAS)** en cambio, el porcentaje de mujeres es mayor en todos los niveles (A1, A2, C1 y C2) del funcionariado, pero sólo en el nivel IVB del personal laboral, si bien es cierto que también en este caso en los niveles retributivos más elevados son los hombres los que se encuentran en mayor número y los puestos de gerencia siempre han sido ocupados por hombres, salvo algún caso excepcional.

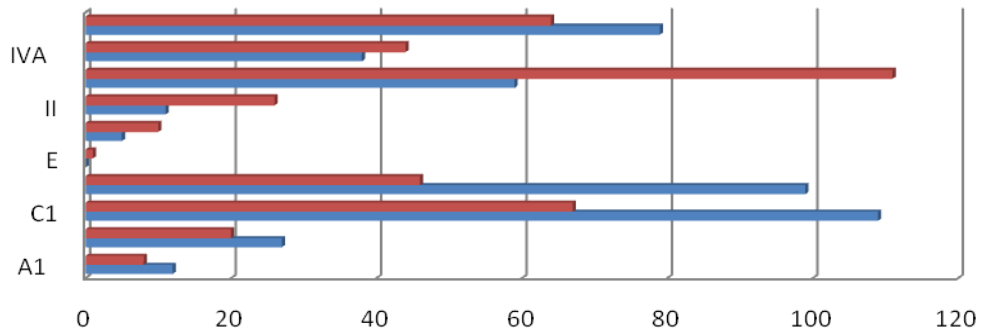
5.2.1. Distribución de la plantilla global.

	Hombres	Mujeres	Total Cuerpo	% Hombres	% Mujeres
PAS	396	439	835	47,4%	52,6%
PDI	1210	667	1877	64,5%	35,5%
TOTAL	1606	1106	2712	59,2%	40,8%

5.2.2. Distribución del PAS por grupo y régimen jurídico

		Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
PAS FUNCIONARIO	A1	8	12	20	40%	60%
	A2	20	27	47	43%	57%
	C1	67	109	176	38%	62%
	C2	46	99	145	32%	68%
	E	1	0	1	100%	0%
PAS LABORAL	I	10	5	15	67%	33%
	II	26	11	37	70%	30%
	III	111	59	170	65%	35%
	IVA	44	38	82	54%	46%
	IVB	64	79	143	45%	55%

Distribución del PAS por Grupo y Sexo

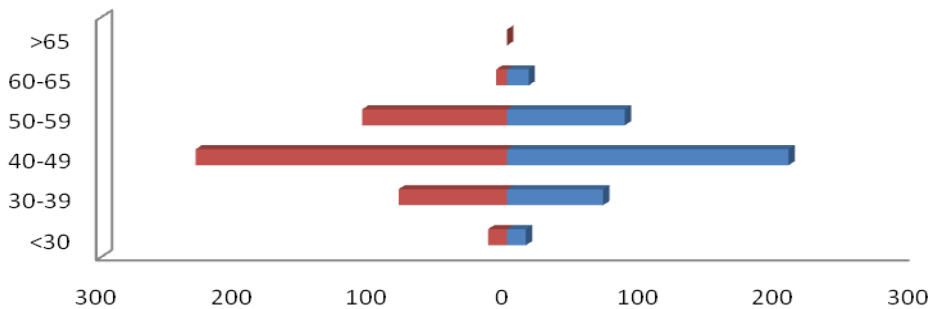


	A1	A2	C1	C2	E	I	II	III	IVA	IVB
■ Hombre	8	20	67	46	1	10	26	111	44	64
■ Mujeres	12	27	109	99	0	5	11	59	38	79

5.2.3. Distribución del PAS por edad y sexo

Edad	Hombres	Mujeres
<30	14	14
30-39	71	80
40-49	208	230
50-59	87	107
60-65	16	8
>65	0	0
Edad Promedio	45	45

Distribución del PAS por edad y sexo



	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	>65
■ PAS hombre	14	71	208	87	16	0
■ PAS mujer	14	80	230	107	8	0

5.2.4. Distribución del PAS funcionario por categoría

CATEGORIA	NIVEL	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
AUXILIAR ADMON. DE LA SEGURIDAD SOCIAL	16	0	1	1	0,0%	100,0%
AYTE. ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS U.E.X.	22	3	14	17	17,65%	82,35%
AYUDANTE DE ARCHIVO, BIBLIOTECA Y MUSEO	22	2	0	2	100,0%	0,0%
CUERPO AUXILIAR ADMÓN. CIVIL DEL ESTADO	19	0	2	2	0,0%	100,0%
	20	0	1	1	0,0%	100,0%
CUERPO GENERAL ADMVO. ADMÓN. CIVIL	21	1	1	2	50,0%	50,0%
	24	1	0	1	100,0%	0,0%
ESCALA ADMINISTRATIVA DE OO.AA.	24	4	1	5	80,0%	20,0%
	18	29	29	58	50,0%	50,0%
	19	2	11	13	15,4%	84,6%
ESCALA ADMINISTRATIVA UNIV. EXTREMADURA	20	2	7	9	22,2%	77,8%
	21	18	50	68	26,5%	73,5%
	23	1	0	1	100,0%	0,0%
	24	9	10	19	47,4%	52,6%
ESCALA AUXILIAR ADMIN. UNIV. ZARAGOZA	18	0	1	1	0,0%	100,0%
ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE OO.AA.	16	0	1	1	0,0%	100,0%
	19	1	1	2	50,0%	50,0%
	16	44	81	125	35,2%	64,8%
ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVO U.E.X.	19	7	9	16	43,8%	56,3%
	20	3	2	5	60,0%	40,0%
ESCALA AUXILIAR UNIVERSIDAD COMPLUTENSE	16	0	1	1	0,0%	100,0%
	19	0	1	1	0,0%	100,0%
ESCALA SUBALTERNA DE OO.AA.	14	1	0	1	100,0%	0,0%
FACULTATIV. ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS U.E.X	26	0	2	2	0,0%	100,0%
	28	1	1	2	50,0%	50,0%
FACULTATIVOS SUPERIORES DE O.O.A.A.	29	0	1	1	0,0%	100,0%
	21	6	2	8	75,0%	25,0%
	22	1	1	2	50,0%	50,0%
GESTIÓN UNIVERSITARIA UNIV. EXTREMADURA	24	3	0	3	100,0%	0,0%
	25	3	4	7	42,9%	57,1%
	27	2	3	5	40,0%	60,0%
LETRADO (A EXTINGUIR)	28	1	0	1	100,0%	0,0%
TÉCNICOS DE GESTIÓN U.E.X.	27	1	0	1	100,0%	0,0%
	28	1	0	1	100,0%	0,0%
	33	1	0	1	100,0%	0,0%
	27	1	0	1	100,0%	0,0%
TITULADO SUPERIOR COM. AUTÓN EXTREMADURA	28	0	1	1	0,0%	100,0%
	29	1	0	1	100,0%	0,0%

5.2.5 Distribución del PDI por Centro

CENTRO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
C. U. DE MÉRIDA	32	88	120	26,67%	73,33%
C. U. DE PLASENCIA	43	58	101	42,57%	57,43%
E.U. DE ENFERMERÍA Y TERAPIA OCUPACIONAL	38	17	55	69,09%	30,91%
E. DE INGENIERÍAS AGRARIAS	25	41	66	37,88%	62,12%
E. DE INGENIERÍAS INDUSTRIALES	21	86	107	19,63%	80,37%
E. POLITÉCNICA	37	141	178	20,79%	79,21%
FAC. DE BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN	21	26	47	44,68%	55,32%
FAC. DE CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	49	79	128	38,28%	61,72%
FAC. DE CIENCIAS	76	144	220	34,55%	65,45%
FAC. DE CIENCIAS DEL DEPORTE	6	27	33	18,18%	81,82%
FAC. DE DERECHO	27	42	69	39,13%	60,87%
FAC. DE EDUCACIÓN	49	52	101	48,51%	51,49%
FAC. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES Y TURISMO	25	24	49	51,02%	48,98%
FAC. DE FILOSOFÍA Y LETRAS	64	99	163	39,26%	60,74%
FAC. DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO	42	47	89	47,19%	52,81%
FAC. DE MEDICINA	75	170	245	30,61%	69,39%
FAC. VETERINARIA	37	69	106	34,91%	65,09%

5.2.6 Distribución del PDI por campo de conocimiento

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
CIENTÍFICO	94	176	270	34,81%	65,19%
SOCIAL	228	351	579	39,38%	60,62%
BIOMÉDICO	182	296	478	38,08%	61,92%
HUMANÍSTICO	65	66	131	49,62%	50,38%
TÉCNICO	98	321	419	23,39%	76,61%

5.2.7 Distribución del PDI por tipo de figura

FIGURA	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
AYUDANTE	26	26	52	50,00%	50,00%
PROF. AYUDANTE DOCTOR	18	14	32	56,25%	43,75%
PROF. COLABORADOR	99	92	191	51,83%	48,17%
PROF. CONTRATADO DOCTOR	88	52	140	62,86%	37,14%
PROF. ASOCIADO	100	41	141	70,92%	29,08%
PROF. EMÉRITO	6	1	7	85,71%	14,29%
PROF. ASOCIADO DE CC. DE LA SALUD	106	72	178	59,55%	40,45%
PROF. SUSTITUTO	2	1	3	66,67%	33,33%

PROF. LECTOR	1	0	1	100,00%	0,00%
PERSONAL CIENTÍFICO INVESTIGADOR	2	0	2	100,00%	0,00%
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	98	9	107	91,59%	8,41%
PROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD	323	166	489	66,05%	33,95%
CATEDRÁTICO DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS	34	14	48	70,83%	29,17%
PROF. TIT. DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS	154	114	268	57,46%	42,54%
PROF. TIT. DE UNIVERSIDAD INTERINO	12	15	27	44,44%	55,56%
CATE. DE ESCUELAS UNIV. INTERINO	1	0	1	100,00%	0,00%
PROF. TIT. DE ESCUELAS UNIV. INTERINO	4	6	10	40,00%	60,00%
PROF. ASOCIADO	130	40	170	76,47%	23,53%
PROF. ASOCIADO REAL DECRETO	6	4	10	60,00%	40,00%

5.2.8 Distribución del PDI por edades y sexo

Edad	Hombres	Mujeres
<30	31	21
30-39	261	194
40-49	417	228
50-59	386	199
60-65	78	18
>65	37	7
Edad Promedio	47	45

Acceso y promoción

El principio de igualdad de trato implica la ausencia de todo tipo de discriminación basada en el sexo en lo que se refiere a las condiciones de acceso, selección y promoción, garantizando las mismas condiciones a mujeres y hombres, incluidas las condiciones de despido.

Por lo que respecta al marco jurídico en el que se sustenta este principio de igualdad, debemos tener en especial consideración la Directiva 2002/73/CEE, entre cuyos objetivos se prevé que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- Se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad.
- Puedan declararse nulas, o modificarse, las disposiciones opuestas al principio de igualdad que figuren en los convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y los reglamentos internos de empresas.

La concreción legal de esta cuestión en nuestro ordenamiento interno la encontramos en el art. 5 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Analizado el Convenio Colectivo del PDI laboral, así como el contenido de las convocatorias y sus respectivos baremos, encontramos:

- La no existencia de medidas específicas para tratar el acceso al empleo de las mujeres. Establecen un procedimiento “neutro” basado en los méritos presentados por cada candidato en el que se valora exclusivamente el *currículum vitae* de las personas que solicitan las plazas.
- Que el lenguaje utilizado tanto en las convocatorias como en el Convenio Colectivo no sigue la “perspectiva de género” ya que en el mejor de los casos esconde o invisibiliza a las mujeres y en el peor, las excluye del proceso de representación simbólica que pone en funcionamiento la lengua.

No se dispone actualmente de:

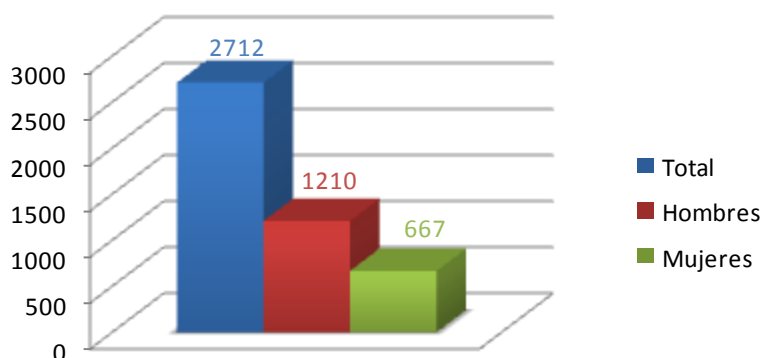
- Datos sobre el número de mujeres y hombres que se presentan a plazas de Personal docente e Investigador (PDI) y cuántos de uno y otro sexo las consiguen.
- Datos sobre la composición de los tribunales de comisiones nombrados por la UEx desagregados por sexos.
- Tipo y cuantía de las ayudas a las mujeres que por asistencia a cursos se establece y se utiliza.

Por otra parte, se constata que:

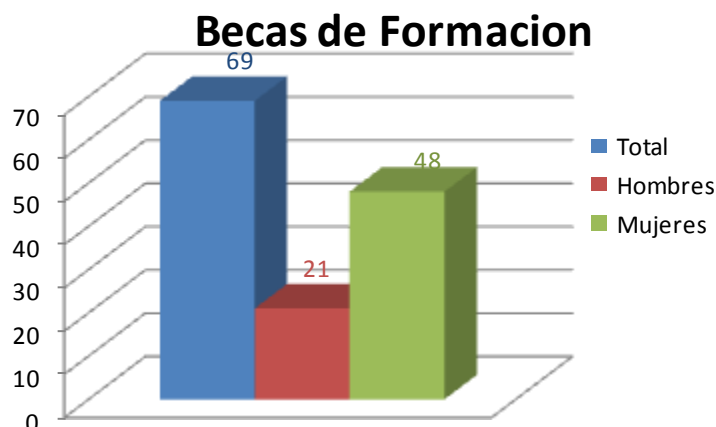
- En la normativa actual de la Universidad (Estatutos de la Universidad, Estatuto del Lector de lenguas extranjeras, Programa de Sustitución de Profesorado con Licencias de Estudios, Plan de Jubilación anticipada, Normativas de contratación vigentes del Profesorado tanto laboral como en régimen de interinidad) no se encuentran medidas que favorezcan, desde la perspectiva de género, una política encaminada a eliminar cualquier desigualdad que pudiera existir.

A pesar de carecer de datos sobre las personas que se presentan a las convocatorias de plazas de la UEx desagregados por sexos, sí podemos ver, como se ha indicado en los apartados uno y dos, las diferencias existentes entre las mujeres que forman parte de la plantilla y las alumnas que estudian en la UEx tanto primer y segundo ciclo como tercer ciclo. De estos datos, queremos destacar las diferencias en la plantilla del PDI, que puede observarse en el gráfico siguiente

Plantilla del PDI



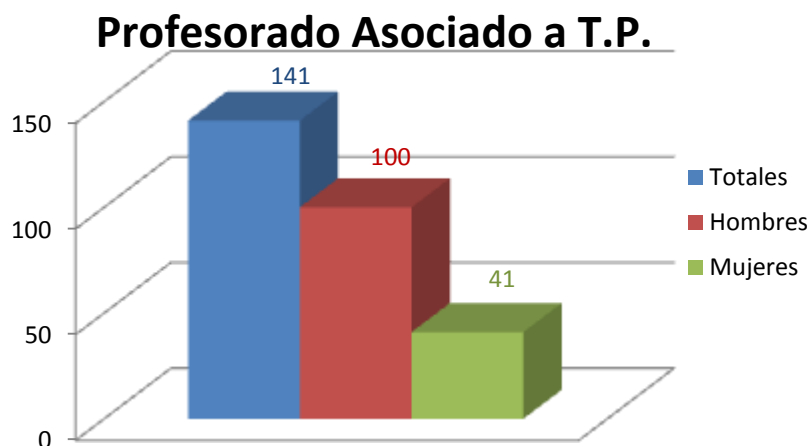
Mientras que, por el contrario, en los becarios de formación el número de mujeres es superior al de hombres, como puede observarse en la figura adjunta.



Sin embargo, en contra de lo que podría pensarse, y se da en otro tipo de empresas, en la Universidad hay más hombres con contrato a tiempo parcial que mujeres. Puede deberse a que para poder obtener una plaza de Profesor Asociado a tiempo parcial la legislación actual Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (LOMLOU) establece en su art. **Artículo 53**. Profesores Asociados.

La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

- a) *El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.*
- b) *La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.*
- c) *El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.*
- d) *La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.*



5.3 REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES

La representatividad de las mujeres viene determinada por los cargos-puestos que éstas desempeñan, bien mediante elección o bien mediante designación directa. Por lo tanto, se refiere a la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la UEX, colegiados y unipersonales.

Revisando los cargos académicos de libre designación (vicerrectores, vicedecanos/subdirectores, directores de área, etc.) o incluso el porcentaje de personas que tienen reconocido el nivel 33 por haber ostentado algún cargo político, los números no son ni

mucho menos proporcionales al número de posibles candidatas. Sería conveniente que se realizase un estudio riguroso a través de encuestas para comprobar esta cuestión.

En cuanto a la representatividad a través de elecciones, también las mujeres están en clara minoría, debido fundamentalmente a su menor presencia en el PDI.

Mientras que en el Claustro y en el Consejo de Gobierno el porcentaje es de 72,7% y 82,25% de hombres respectivamente, en el Consejo Social el 100% son hombres (21). Esto último es especialmente llamativo por cuanto el Consejo Social es el órgano colegiado de participación de la sociedad, a través de sus diversos sectores, en el gobierno y administración de la Universidad, y su composición debe garantizar por un lado la participación en el gobierno y funcionamiento de la Universidad de Extremadura de los distintos sectores de los intereses sociales y, por otro, la implicación de la Universidad de Extremadura en el desarrollo técnico, científico y cultural de la sociedad extremeña. Por ello, su composición debe ser integradora, ponderada y equitativa de los intereses sociales implicados en la Universidad. Sin embargo, este concepto de ponderación y equidad se pierde absolutamente cuando aplicamos una perspectiva de género a su composición.

5.3.1 Mujeres en los órganos de gobierno unipersonales

Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Rectorado ^a	11	2	13	84,61%	15,39%
Decanato ^b	16	1	17	94,12%	5,88%
Vicedecanato ^c	32	21	53	60,38%	39,62%
Centro (Secretaría Académica)	6	11	17	35,29%	64,71%
Centro (Administración)	9	8	17	52,94%	47,06%
Departamento (Dirección)	35	5	40	87,50%	12,50%
Departamento (Secretaría)	24	16	40	60,00%	40,00%

a) Rector/a, Vicerrector/a, Secretario/a General, Gerente/a.

b) Decano/a, Director/a.

c) Vicedecano/a, Subdirector/a

Mujeres en los órganos de gobierno colectivos

5.3.2. Gobierno de la Universidad

Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Consejo de Gobierno	46	10	56	82,14%	17,86%
Claustro	218	85	303	71,95%	28,05%
Junta de Facultad	494	325	819	60,32%	39,68%

5.3.3. Gobierno de los Centros.

CENTRO	HOMBRES	MUJERES	Total	% Hombres	% Mujeres
C. U. DE MÉRIDA	30	8	38	78,95%	21,05%
C. U. DE PLASENCIA	25	25	50	50,00%	50,00%
E.U. DE ENFERMERÍA Y TERAPIA OCUPACIONAL	15	28	43	34,88%	65,12%

E. DE INGENIERÍAS AGRARIAS	37	20	57	64,91%	35,09%
E. DE INGENIERÍAS INDUSTRIALES	42	12	54	77,78%	22,22%
E. POLITÉCNICA	35	20	55	63,64%	36,36%
FAC. DE BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN	27	16	43	62,79%	37,21%
FAC. DE CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	30	19	49	61,22%	38,78%
FAC. DE CIENCIAS	56	23	79	70,89%	29,11%
FAC. DE CIENCIAS DEL DEPORTE	22	15	37	59,46%	40,54%
FAC. DE DERECHO	20	14	34	58,82%	41,18%
FAC. DE EDUCACIÓN	19	28	47	40,43%	59,57%
FAC. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES Y TURISMO	26	26	52	50,00%	50,00%
FAC. DE FILOSOFÍA Y LETRAS	32	16	48	66,67%	33,33%
FAC. DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO	25	20	45	55,56%	44,44%
FAC. DE MEDICINA	31	18	49	63,27%	36,73%
FAC. VETERINARIA	22	17	39	56,41%	43,59%

5.3.4. Consejo Social

Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
21	0	21	100%	0%

5.4. RETRIBUCIONES

Por lo que respecta al PAS, los complementos de destino son un concepto retributivo que viene determinado por el nivel del puesto que se ocupa. Junto al grupo o escala, analizado en el apartado 2.2.1, y el complemento específico, conforman el grueso de la estructura retributiva de los funcionarios. Dado que existe una correspondencia en su cuantía entre el complemento de destino y el complemento específico basta, en principio, con analizar el complemento de destino para obtener una imagen más o menos fiel de la distribución del PAS en puestos de mayor o menor nivel.

- El nivel 16, correspondiente a la Escala Auxiliar Administrativa, que está conformada mayoritariamente por mujeres.
- Los niveles 19 y 20, también ocupados mayoritariamente por mujeres, corresponden fundamentalmente a puestos de secretario/a cuya forma de provisión es la libre designación.
- Los niveles 22 se corresponden en su mayoría a puestos adscritos al Servicio de Biblioteca.
- Al nivel 24 se adscriben la mayoría de las Jefaturas de Sección y Asimiladas (Administración de Centros).

En el PDI, el nivel 33 corresponde a consolidación de nivel por cargo público, el 29 es el nivel de los catedráticos, el 27 el de los Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela Universitaria, y el 26 el de Titulares de Escuela Universitaria.

5.4.1. Distribución del PAS funcionario por nivel retributivo

NIVEL	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
14	1	0	1	100,0%	0,0%
16	44	84	128	34,4%	65,6%
18	29	30	59	49,2%	50,8%
19	10	24	34	29,4%	70,6%
20	5	10	15	33,3%	66,7%
21	25	53	78	32,1%	67,9%
22	6	15	21	28,6%	71,4%
23	1	0	1	100,0%	0,0%
24	17	11	28	60,7%	39,3%
25	3	4	7	42,9%	57,1%
26	0	2	2	0,0%	100,0%
27	4	3	7	57,1%	42,9%
28	3	2	5	60,0%	40,0%
29	1	1	2	50,0%	50,0%
33	1	0	1	100,0%	0,0%

5.4.2. Distribución del PDI funcionario por nivel retributivo

NIVEL	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
26	149	118	267	55,8%	44,2%
27	370	195	565	65,5%	34,5%
29	41	10	51	80,4%	19,6%
33	16	1	17	94,1%	5,9%

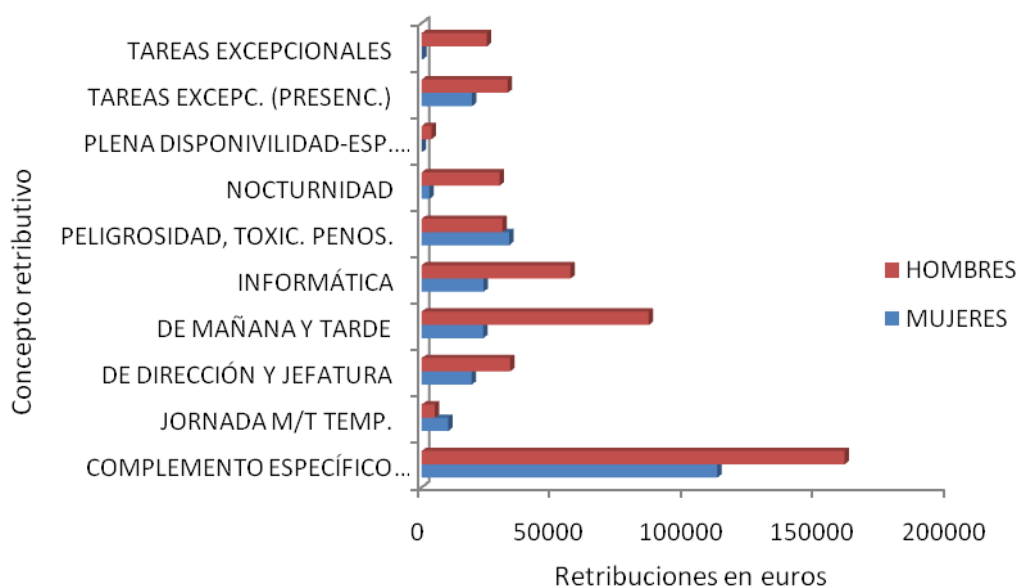
5.4.3. Complementos de productividad en el PAS

Concepto Retributivo	MUJERES	HOMBRES	PROMEDIO MUJERES ^b	PROMEDIO HOMBRES
COMPLEMENTO ESPECÍFICO GENERAL	112446,76 ^a	160842,12	256,14	406,17
JORNADA M/T TEMP.	10104,64	5008,01	23,02	12,65
DE DIRECCIÓN Y JEFATURA	19047,66	33664,93	43,39	85,01
DE MAÑANA Y TARDE	23458,73	86384,17	53,44	218,14
INFORMÁTICA	23572,5	56621,88	53,70	142,98
PELIGROSIDAD, TOXIC. PENOS.	33258,95	30696,96	75,76	77,52
NOCTURNIDAD	2956,32	29672,26	6,73	74,93
PLENA DISPONIBILIDAD-ESP. DEDICACIÓN	0	3769,08	0,00	9,52
TAREAS EXCEPC. (PRESENC.)	19173,59	32722,26	43,68	82,63
TAREAS EXCEPCIONALES	325,35	24817,26	0,74	62,67

a) Valores en euros.

b) Valores promedio teniendo en cuenta el número total de mujeres y hombres en el PAS, sin perjuicio de que la cuantía individual del complemento se identifique para cualquier efectivo.

Figura : Distribución de retribuciones.



Complementos salariales extras en el PDI

5.4.4. Distribución de la captación de fondos por convenios y contratos en función del sexo del investigador principal (IP).

FONDOS CAPTADOS POR CONVENIOS Y CONTRATOS SEGÚN EL SEXO DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL (IP)					
AÑOS	TOTAL	IP MUJER	IP HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
2006	6.837.742,30 ^a	203.426,50 ^a	6.634.315,80 ^a	2,98	97,02
2007	6.691.155,09	278.033,41	6.413.121,68	4,16	95,84
2008	6.770.536,07	201.769,13	6.568.766,94	2,98	97,02

a) Importe en euros.

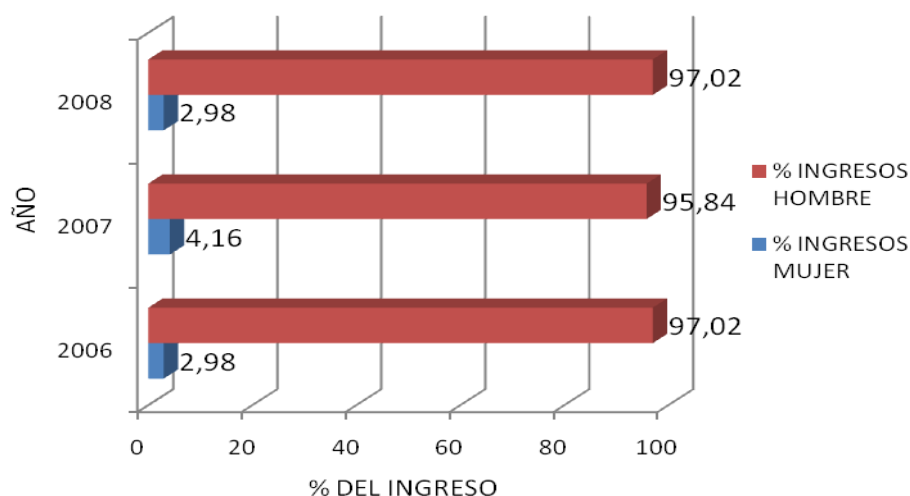
Figura 3: Distribución de la captación de fondos por convenios y contratos en función del sexo del investigador principal (IP).

5.4.5. Distribución de la captación de fondos por Proyectos de Investigación.

FONDOS CAPTADOS POR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN EL SEXO DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL (IP)					
AÑOS	TOTAL	IP MUJER	IP HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
2006	11.384.095,2 ^a	1.562.114,58 ^a	9.821.980,6 ^a	13,72	86,28
2007	9.506.418,42	1.765.065,08	7.741.353,34	18,57	81,43
2008	10.585.872,8	2.171.123,18	8.414.749,58	20,51	79,49

b) Importe en euros.

Figura: Distribución de la captación de fondos por Proyectos de Investigación.



5.5. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS, PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

- No existe persona ni órgano responsable de establecer medidas para detectar y actuar en supuestos de acoso entre el personal de la UEx.
- No existen ni se difunden mecanismos para identificar el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- No existen mecanismos para la presentación y resolución de quejas y denuncias al respecto.
- No se ha llevado a cabo ninguna actuación encaminada a percibir la posible existencia de supuestos de trato discriminatorio.
- No se conocen datos sobre posibles quejas o denuncias en materia de acoso

5.6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No hay datos ni estudios más allá de lo previsto en la normativa general y en los convenios colectivos.

No obstante, podemos indicar que, como ya hemos visto cuando hemos analizado la plantilla de la UEx, la proporción de hombres y mujeres en los diferentes tipos de contrato es muy variada, pero no existen diferencias respecto a la duración temporal del contrato: tiempo indefinido o duración determinada, pues las mismas características del contrato son para mujeres y hombres. Sin embargo, y como ya hemos expuesto más arriba, en contra de lo que podría pensarse, y se da en otro tipo de empresas (mercado laboral), en la Universidad existen más hombres con contratos a tiempo parcial que mujeres.

En las figuras de entrada al sistema, por lo que respecta al PDI, se guarda un cierto equilibrio entre mujeres y hombres, equilibrio que disminuye de manera negativa para las mujeres cuando se asciende en la carrera académica. Como ya se ha manifestado también en otros apartados esto podría entenderse como una menor dedicación al trabajo de investigación por las mujeres, ya que los méritos de investigación son indispensables para poder obtener determinados contratos de tipo laboral o acceder al funcionariado en cualquiera de sus cuerpos. Por ello, es importante analizar las causas de esa menor dedicación a la investigación, que no a la docencia, puesto que los mismos créditos, dependiendo del tipo de contrato, son impartidos por todo el profesorado independientemente de ser mujer u hombre (solamente depende del contrato que se tenga).

No existe en la UEx, ni en ninguna otra universidad, documento donde se especifique la actividad investigadora del profesorado por lo que a jornada anual, semanal, etc. se refiere. La normativa vigente sólo recoge el encargo docente como 8 horas de clase (24 créditos a tiempo completo, es decir, 240 horas de docencia presencial anual) y 6 horas semanales de atención al alumnado –tutorías-. En este contexto, el horario del profesorado va a depender del encargo docente que se le haya asignado en el departamento y del horario elaborado por los Centros y a partir de ahí, el profesorado puede organizar su tiempo de acuerdo a sus necesidades y las de su trabajo.

Los Centros de la UEx siguen criterios diferentes para la elaboración de horarios, pues no existe en la Universidad de Extremadura ningún documento o normativa general que establezca dichos criterios. En algunas Facultades o Escuelas, se han aprobado criterios de confección de los horarios, pero en ningún caso se contemplan entre ellos aspectos de género o conciliación. Tampoco se utilizan criterios de conciliación en los departamentos para distribuir la docencia, utilizando solamente criterios académicos y de especialización. En aquellos departamentos donde se han producido conflictos a la hora de distribuir la docencia, se recurre a la normativa sobre categoría, antigüedad, etc. Es conveniente tener este aspecto en cuenta a la hora de distribuir la docencia en los departamentos porque puede implicar discriminación indirecta, puesto que las personas que llevan menos tiempo en la Universidad son aquellas que están en una horquilla de edad entre 30-40 años, edad en la que el cuidado de los hijos debería ser un factor a tener en cuenta a la hora de la distribución de las cargas docentes.

De la encuesta sobre horarios enviada a Facultades y Escuelas, se desprende que 8 de los 17 centros tienen establecido algún criterio a la hora de confección de los horarios, como son:

- a) Tipo de materia (troncal u optativa)
- b) Compatibilidad horaria del profesorado fundamentalmente asociado, criterios académicos. Etc.

No se utiliza, por tanto, ningún criterio desde el punto de vista de género para conciliar la vida personal, familiar y laboral para la confección de horarios.

Sin embargo, sí vemos contempladas estas medidas tanto en el Convenio Colectivo del PDI laboral como en el Acuerdo Marco del PAS funcionario, recién revisado, y en el Convenio Colectivo del PAS Laboral.

Por lo que respecta al PAS, tienen una dedicación de 35 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada es de lunes a viernes, o bien de mañana de 8 a 15 horas o bien de tarde de 15 a 22 horas. En determinados períodos -vacaciones, ferias- existe una reducción de jornada, pero no hay una normativa general que contemple la flexibilidad horaria en el PAS.

Por otro lado, existen tareas de gestión o participación en el PDI que requieren a veces de una dedicación amplia en horas de trabajo y no están reconocidas ni económicamente ni como trabajo efectivo en el POD. Estas actividades se deben al voluntarismo del profesorado. Por ejemplo, el pertenecer a comisiones de evaluación del centro, de planificación académica de los departamentos, de gestión económica, de horarios de los centros, de colaboración en relaciones internacionales, cooperación al desarrollo, etc. No se ha hecho estudio de la composición de estas comisiones o de la realización de trabajos voluntarios entre el PDI para poder saber qué porcentaje de hombres y mujeres se dedican a ellas y las razones que tienen para ello.

6. MEDIDAS A ADOPTAR

Del mismo modo que el diagnóstico tiene un carácter transversal de toda la institución, deben ser transversales todas las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los aspectos, lo que necesariamente implica que las acciones correspondientes a dichas medidas deben tener impacto en todos los sectores, en todos los centros, departamentos, servicios y actividades que realiza la Universidad. Así interpretamos los planteamientos de la Ley Orgánica 3/2007 cuando establece en su art. 15: *El principio de igualdad 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 conjunto de todas sus actividades.

Las medidas que aquí se proponen, están orientadas a cumplir los objetivos de este primer Plan de Igualdad de la UEx. Los objetivos, como elementos programáticos que son, identifican la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a los propósitos, son una guía para la acción y, en definitiva, nos ayudan a priorizar y a focalizar.

Los objetivos de este Plan de Igualdad pretenden recoger de manera clara los aspectos fundamentales a los que la UEx debe tender una vez realizado el diagnóstico y analizadas las debilidades o deficiencias que encontramos en ella desde el punto de vista de género. Dentro de estos objetivos, se pretenden recoger los aspectos básicos que la Ley Orgánica 3/2007 establece en su articulado referido a la elaboración e implantación de planes de igualdad.

- Promover una cultura a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Adoptar medidas que favorezcan la visualización y sensibilización de la comunidad universitaria para promover la cultura de igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo profesional de mujeres y hombres en todos los colectivos que forman la comunidad universitaria.
- Garantizar la participación y la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.
- Fomentar la participación de las mujeres de la Universidad de Extremadura en la política universitaria.
- Combatir el sexismo, la discriminación y las situaciones de acoso en la UEx
- Facilitar la conciliación del trabajo con las responsabilidades personales y familiares.
- Fomentar la corresponsabilidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Dentro de las acciones que se incluyen en este Plan de Igualdad, no se especifica el objetivo concreto, el responsable de su puesta en marcha y supervisión, la temporalización y los indicadores de seguimiento correspondientes, siendo todo ello competencia de la Comisión de Seguimiento establecida en el presente documento.

ACCIONES		
AREA DE ACTUACIÓN	Nº	PROPUESTAS
1. ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		
1.1 Mujeres y hombres que se someten a procesos de selección y los superan	1.1.1	Obtener datos desagregados por sexo de personas que se presentan a plazas y las que superan los procesos de selección.
	1.1.2	Incluir como criterio de adjudicación de plazas el que, en caso de igualdad de puntuación, se seleccionen a la persona del sexo menos representado en la categoría, área, departamento o servicio correspondiente.
1.2 Mujeres en los tribunales y comisiones de selección designados por la UEX	1.2.1	Garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales evaluadores de nueva incorporación y promoción del PDI y del PAS, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (Artículo 53, Ley de Igualdad)
	1.2.2	Revisar con perspectiva de género y, en su caso, corregir las normas reguladoras de los procesos de selección para eliminar elementos de discriminación indirecta
	1.2.3	Evitar cláusulas o condiciones discriminatorias en las convocatorias y en los procesos de selección y de promoción de personal
1.3 Neutralidad en la descripción y denominación de los puestos de trabajo	1.3.1	Eliminar el lenguaje sexista en la denominación del cargo y descripción de funciones de los puestos de trabajo
1.4 Perspectiva de género en la política de desarrollo del personal	1.4.1	Revisar los procedimientos de promoción para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género
	1.4.2	Incentivar en los cambios de categoría del personal un equilibrio entre mujeres y hombres en las diversas categorías de profesorado y del personal de administración y servicios
	1.4.3	Facilitar el disfrute de períodos de tiempo con menor carga docente o, en su caso de gestión, para aquellas personas que se reincorporan a su puesto de trabajo una vez finalizada una suspensión de contrato por maternidad/paternidad, o para cuidar a personas dependientes, con el objetivo de favorecer su puesta al día y concentración en tareas prioritariamente investigadoras
	1.4.4	Reservar plazas a profesorado y PAS recién incorporado por suspensión de contrato por maternidad/paternidad y mujeres con atención familiar a personas dependientes para la adjudicación de estancias de formación e investigación, acceso a cursos y otras ayudas en materia de formación

2. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES: Órganos de gobierno unipersonales y colegiados		
	2.1	Establecer 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.
	2.2	Impulsar acciones de sensibilización específicamente dirigidas a los futuros estudiantes de la UEX con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales
	2.3	Implementar acciones de información periódicas, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad, garantizando que los datos estadísticos que elabore o publique la UEX estén desagregados por sexo
	2.4	Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos, comisiones, juntas, tribunales, jurados de premios, cargos, etc. de la Universidad.
	2.5	Poner en marcha un plan de formación en temas de género, dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar cargos o puestos de responsabilidad en la UEX
	2.6	Realizar un estudio de las barreras internas y externas que dificulten u obstaculicen la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la UEX.
	2.7	Garantizar la aplicación de la normativa vigente respecto a la composición de los órganos colegiados por lo que respecta al equilibrio entre mujeres y hombres.
3. RETRIBUCIONES		
	3.1	Incluir la perspectiva de género en la política de desarrollo del personal.
	3.2	Fomentar la equiparación salarial real, teniendo en cuenta las retribuciones básicas y complementarias.
4. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN		
4.1 Mecanismos para prevenir e identificar el acoso	4.1.1	Diseñar y coordinar acciones para prevenir, detectar y, en su caso, corregir supuestos de acoso.
	4.1.2	Definir mecanismos para identificar hábitos, conductas y, especialmente, supuestos concretos de acoso sexual y por razón de sexo
	4.1.3	Realizar un estudio sobre la existencia o no de acoso laboral y por razón de sexo
	4.1.4	Elaborar de manera negociada con la representación del PDI y PAS un código de buenas prácticas, así como elaborar campañas informativas y acciones de formación

4.2 Trato discriminatorio	4.2.1	Articular procedimientos para presentar, resolver o, en su caso, encauzar quejas y denuncias en materia de acoso laboral y por razón de sexo.
5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
5.1 Condiciones laborales	5.1.1	Realizar un estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género
	5.1.2	Realizar estudio sobre el estado de la distribución de la docencia entre el profesorado así como el de la investigación.
	5.1.3	Identificar por sexo la participación académica y de gestión del profesorado en los departamentos para evitar la segregación en los mismos
	5.1.4	Promover que la distribución de la carga docente en los POD no evidencie diferencias de género.
5.2 Jornada, horarios	5.2.1	Establecer medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por sexo de los servicios que conforman la estructura del PAS de la UEX
	5.2.2	Tener en cuenta las circunstancias relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar a la hora de la elección o asignación de horarios tanto del PDI como del PAS
	5.2.3	Establecer sistemas de ayudas desde la perspectiva de género para favorecer la movilidad del profesorado y del PAS
	5.2.4	Favorecer intercambios de centros y permutas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral
	5.2.5	Incorporar el punto de vista de género en la concesión de año sabático, en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
	5.2.6	Impulsar grupo de trabajo específicamente dedicado a revisar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
	5.2.7	Mejorar en la medida de lo posible la aplicación de todas las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral
	5.2.8	Atención a personas en situación de especial vulnerabilidad.
	5.2.9	Elaborar un Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	5.2.10	Llevar a cabo acciones específicas con el objetivo de promover la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito familiar
	5.2.11	Fomentar el uso de permisos de paternidad, vigilando de manera especial la posible discriminación que puedan sufrir los padres por acceder y disfrutar de estos permisos.
6. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN		
6.1 Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas de la UEX	6.1.1	Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, Pas y Profesorado desagregadas por sexo.

	6.1.2	Presentar, desagregados por sexo, los datos relacionados con la elaboración de los acuerdos internos de planificación de centros, departamentos, servicios e institutos.
	6.1.3	Procurar que los convenios de la UEX con empresas concesionarias de servicios tengan en cuenta en su plantilla y organización del trabajo la perspectiva de género.
6.2 Potenciar la presencia publica de mujeres en el contexto universitario	6.2.1	Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas que imparten conferencias, personal invitado a los actos institucionales de la UEX, etc
	6.2.2	Incrementar gradualmente el número de profesoras visitantes
	6.2.3	Incrementar, en la medida de lo posible, el número de mujeres en doctorados honoris causa
6.3 Comunicación	6.3.1	Elaborar campañas de difusión y divulgación de datos y de la legislación vigente sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre la comunidad universitaria
	6.3.2	Difundir de datos e información específica a través de la página web de la Universidad.
	6.3.3	Favorecer la difusión de publicaciones y la producción de trabajos y materiales de docencia con perspectiva de género.
	6.3.4	Integrar la perspectiva de género en las publicaciones de la UEX
	6.3.5	Realizar un análisis del lenguaje, con el objetivo de fomentar el uso del lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones de orden interno de la UEX (documentos, convocatorias, acuerdos, página web) como en las comunicaciones externas

A. Medidas para promover la igualdad de género en el acceso al colectivo de PDI

1	Establecer campañas y acciones de difusión, publicidad 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.
2	Realizar campañas informativas sobre la carrera académica: requisitos de acceso, promoción, becas y ayudas, tareas, etc. <ul style="list-style-type: none"> i. A las estudiantes de la UEx. ii. A personas interesadas
3	Crear un observatorio de convocatorias, para evitar que dichas convocatorias tengan cláusulas discriminatorias.
4	Implementar medidas para que la composición de las comisiones de selección más proporcionales al número de hombres y mujeres que integran las áreas correspondientes

5	Incluir como criterio de adjudicación de plazas el que a igualdad de puntuación el criterio de selección será el sexo menos representado en el área.
6	(Punto 3.3 de la Orden APU/526/2005) Incluir en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de los correspondientes méritos, las razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores.

B. Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas

1	Formar en igualdad, fundamentalmente a los alumnos y al personal de la UEx. El objetivo fundamental sería el conocimiento mutuo y el fomento de la corresponsabilidad y solidaridad.
2	Específicas para el PDI <ol style="list-style-type: none"> i. Plazas reservadas a recientes incorporadas por suspensión de contrato por maternidad y mujeres con cargas familiares (hijos menores y ascendientes), para la adjudicación de estancias de formación e investigación, acceso a cursos y otras ayudas. ii. Reparto de docencia en los primeros años (procurar que no exija esfuerzo excesivo en cuanto a diversidad de materias, complejidad, etc.) para poder tener más tiempo para la realización de investigación, consiguientemente, elaboración de curriculum.

C. Medidas para fomentar y facilitar la representatividad de las mujeres

1	Elaborar bases de datos con posibles candidatas a los diferentes cargos incluyendo datos curriculares, formación y perfil profesional. Esta información deberá poder hacerse llegar a quienes deban nombrar cargos, para que tengan a su disposición dicha información.
2	Procurar que la representatividad se corresponda al menos con el número de mujeres de cada estamento, Centro o Departamento al que se represente.
3	Fomentar que en los cursos de formación de directivos y cargos de gestión se realice reserva especial de plazas para mujeres. Racionalizar los horarios de las reuniones de los órganos colegiados.

D. Medidas de estudio y evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados y de desarrollo del principio de igualdad de género.

7. SEGUIMIENTO.

El seguimiento del Plan estará atribuido a la Comisión de Seguimiento que se establece al efecto, de composición paritaria y con seis integrantes: tres representantes de la Universidad y tres representantes de las organizaciones sindicales con implantación en la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura (una representación por cada organización sindical).

La representación de la Universidad y de cada organización sindical podrá estar asistida de una persona que actúe en calidad de asesoramiento.

Cualquier alteración de las organizaciones sindicales que integren la Mesa Negociadora durante la vigencia del Plan, supondrá la automática adaptación en la composición de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento elaborará y aprobará su propio reglamento de funcionamiento interno, en el que se incorporará la previsión de facilitar informe anual al Consejo de Gobierno de la Universidad sobre las actuaciones seguidas.

8. VIGENCIA DEL PLAN.

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

ANEXO 1.- Distribución de los estudiantes por titulación y sexo.

Primer y Segundo Ciclo			
PLAN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ARQUITECTURA TÉCNICA (PLAN 1998)	535	346	881
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES, CÁCERES - PLAN 1998	545	669	1.214
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES (CEU PLASENCIA, PLAN 1998)	86	138	224
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (PLAN 1999) - BADAJOZ - FAC. MEDICINA	33	110	143
DIPLOMADO EN ENFERMERIA (PLAN 1999 C.U. MÉRIDA)	36	159	195
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (PLAN 1999, C.U. PLASENCIA)	67	295	362
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (SES, PLAN 2001)	21	108	129
DIPLOMADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (PLAN 1998)	92	164	256
DIPLOMADO EN TURISMO (PLAN 1998)	81	262	343
DIPLOMATURA EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN (PLAN 1995)	29	44	73
DIPLOMATURA EN CIENCIAS EMPRESARIALES - (Badajoz) - Plan 1999	537	690	1.227
DIPLOMATURA EN EDUCACIÓN SOCIAL (PLAN 1998)	43	277	320
DIPLOMATURA EN ENFERMERÍA. (PLAN DE 1998) CÁCERES	66	323	389
DIPLOMATURA EN ESTADÍSTICA.	11	36	47
DIPLOMATURA EN FISIOTERAPIA	71	151	222
DIPLOMATURA EN PODOLOGÍA (CEU PLASENCIA, PLAN 1998)	50	146	196
DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES	188	333	521
DIPLOMATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL (PLAN DE 1998)	23	213	236
DIPLOMATURA EN TRABAJO SOCIAL ("SANTA ANA" PLAN 1999)	3	56	59
ING. TÉC. AGRÍCOLA, ESPECIALIDAD EN EXPLOTACIONES AGROPECUARIAS (PLAN 1998)	161	75	236
ING. TÉCNICO AGRÍCOLA, ESP. EN HORTOFRUTICULTURA Y JARDINERÍA (PLAN 1998)	77	57	134
INGENIERÍA EN GEODESIA Y CARTOGRAFÍA.	15	8	23
INGENIERÍA EN INFORMÁTICA (PLAN 1998)	251	41	292
INGENIERÍA INDUSTRIAL (PLAN 1998)	188	42	230
INGENIERIA QUIMICA	90	156	246
INGENIERÍA TÉCNICA EN DISEÑO INDUSTRIAL (PLAN 2000)	98	81	179
INGENIERÍA TECNICA EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN (PLAN 1998)	174	60	234
INGENIERÍA TÉCNICA EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN (PLAN 1999 C.U. MÉRIDA)	68	27	95
INGENIERÍA TÉCNICA EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS (PLAN 1998 POLITÉCNICA)	257	42	299
INGENIERÍA TÉCNICA EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS (PLAN 1999 C.U. MÉRIDA)	116	16	132
INGENIERÍA TÉCNICA EN OBRAS PUBLICAS, ESP. CONSTRUCCIONES CIVILES (2006)	302	117	419

INGENIERÍA TÉCNICA EN OBRAS PÚBLICAS, ESP. TRANSP. Y SERV. URBANOS (2006)	210	79	289
INGENIERÍA TÉCNICA EN OBRAS PÚBLICAS, ESPECIALIDAD HIDROLOGÍA (2006)	140	66	206
INGENIERÍA TÉCNICA EN TELECOMUNICACIÓN - ESPECIALIDAD EN TELEMÁTICA	74	17	91
INGENIERÍA TÉCNICA EN TELECOMUNICACIÓN, ESPEC. EN SONIDO E IMAGEN.	179	66	245
INGENIERIA TÉCNICA FORESTAL, ESPECIALIDAD EN EXPLOTACIONES FORESTALES	190	75	265
INGENIERO AGRÓNOMO (PLAN 1998)	179	103	282
INGENIERO DE MATERIALES	14	9	23
INGENIERO EN ELECTRÓNICA	9	1	10
INGENIERO EN ORGANIZACION INDUSTRIAL (PLAN 1998)	40	12	52
INGENIERO TÉCNICO EN TOPOGRAFÍA (PLAN 1999)	97	43	140
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL, ESPEC. EN ELECTRÓNICA INDUSTRIAL (PLAN 1998)	144	18	162
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL, ESPECIALIDAD EN ELECTRICIDAD (PLAN 1998)	232	58	290
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL-ESPECIALIDAD EN MECÁNICA (PLAN 1998)	235	46	281
I.T.A, ESP. EN INDUSTRIAS AGRARIAS Y ALIMENTARIAS (ALMEN. PLAN 2000)	108	23	131
ITA, ESPECIALIDAD EN INDUSTRIAS AGRARIAS Y ALIMENTARIAS (PLAN 98) BADAJOZ	75	111	186
LICENCIADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	14	26	40
LICENCIADO EN CIENCIAS ACTUARIALES Y FINANCIERAS (PLAN DE 1999)	20	33	53
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE (PLAN 1998)	388	157	545
LICENCIADO EN DERECHO (PLAN 1998)	361	469	830
LICENCIADO EN ECONOMÍA (PLAN 1999)	119	146	265
LICENCIADO EN FISICA (PLAN 1999)	49	37	86
LICENCIADO EN MEDICINA	240	500	740
LICENCIADO EN PSICOPEDAGOGÍA (PLAN 1999)	45	189	234
LICENCIADO EN VETERINARIA (PLAN 1998)	295	395	690
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	381	497	878
LICENCIATURA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y CULTURAL (PLAN 1998)	61	172	233
LICENCIATURA EN BIOLOGÍA (PLAN 1999)	227	344	571
LICENCIATURA EN BIOQUÍMICA (PLAN DEL 99)	2	10	12
LICENCIATURA EN CIENCIAS AMBIENTALES	114	130	244
LICENCIATURA EN CIENCIAS Y TECNICAS ESTADISTICAS	8	7	15
LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL (PLAN 1999)	159	233	392
LICENCIATURA EN DOCUMENTACIÓN (PLAN 1997)	20	46	66
LICENCIATURA EN ENOLOGIA	15	19	34
LICENCIATURA EN FILOLOGÍA CLÁSICA (PLAN 1998)	12	18	30
LICENCIATURA EN FILOLOGÍA FRANCESA (PLAN 1998)	10	35	45
LICENCIATURA EN FILOLOGÍA HISPÁNICA (PLAN 1998)	32	89	121

LICENCIATURA EN FILOLOGÍA INGLESA (PLAN 1998)	41	154	195
LICENCIATURA EN FILOLOGÍA PORTUGUESA (PLAN 1998)	9	25	34
LICENCIATURA EN GEOGRAFÍA (PLAN 1998)	43	24	67
LICENCIATURA EN HISTORIA DEL ARTE (PLAN 1998)	41	94	135
LICENCIATURA EN HISTORIA (PLAN 1998)	137	84	221
LICENCIATURA EN HUMANIDADES (PLAN 1998)	18	40	58
LICENCIATURA EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO (PLAN 1999)	13	15	28
LICENCIATURA EN MATEMATICAS (PLAN 1998)	36	59	95
LICENCIATURA EN QUIMICA (PLAN 1998)	69	111	180
LICENCIATURA EN TEORÍA DE LA LITERATURA Y LITERATURA COMPARADA (PLAN 1998)	9	23	32
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA (PLAN 1999) -CÁCERES-	236	96	332
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL (PLAN 1998) -CÁCERES-	22	240	262
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL ("SANTA ANA", PLAN 1998)	3	58	61
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL (PLAN 1999)	94	127	221
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA -CÁCERES- (PLAN 1998)	58	225	283
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA ("SANTA ANA", PLAN 1998)	15	27	42
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA -CÁCERES- (PLAN 1999)	51	201	252
MAESTRO, ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA ("SANTA ANA" AÑO 1998)	4	18	22
MAESTRO-ESPECIALIDAD AUDICIÓN Y LENGUAJE	16	221	237
MAESTRO-ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL (PLAN 1999)	35	268	303
MAESTRO-ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA (PLAN 99) BADAJOZ	207	73	280
MAESTRO-ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL (PLAN 1999) BADAJOZ	22	256	278
MAESTRO-ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA (PLAN 1999) BADAJOZ	79	192	271
MAESTRO-ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA (PLAN 1999) BADAJOZ	51	177	228
TOTAL	10.121	12.329	22.450

ANEXO 2.- Distribución del PDI por área

Áreas	MUJER ES	HOMBRE S	Total	% Mujeres	% Hombres
Anatomía y Embriología Humana	4	4	8	50,00%	50,00%
Biología Celular	7	8	15	46,67%	53,33%
Zoología	1	11	12	8,33%	91,67%
Análisis Geográfico Regional	0	8	8	0,00%	100,00%
Geografía Física	3	3	6	50,00%	50,00%
Geografía Humana	2	5	7	28,57%	71,43%
Historia del Arte	11	7	18	61,11%	38,89%
Botánica	3	2	5	60,00%	40,00%
Cristalografía y Mineralogía	3	0	3	100,00%	0,00%
Ecología	3	6	9	33,33%	66,67%
Edafología y Química Agrícola	2	4	6	33,33%	66,67%
Fisiología Vegetal	4	4	8	50,00%	50,00%
Paleontología	1	1	2	50,00%	50,00%
Bioquímica y Biología Molecular	14	14	28	50,00%	50,00%
Genética	2	2	4	50,00%	50,00%
Anatomía Patológica	1	0	1	100,00%	0,00%
Dermatología	1	2	3	33,33%	66,67%
Medicina	8	36	44	18,18%	81,82%
Medicina Legal y Forense	0	2	2	0,00%	100,00%
Medicina Preventiva y Salud Pública	3	5	8	37,50%	62,50%
Microbiología	5	10	15	33,33%	66,67%
Pediatría	3	12	15	20,00%	80,00%
Radiología y Medicina Física	2	8	10	20,00%	80,00%
Filología Griega	1	4	5	20,00%	80,00%
Filología Latina	3	9	12	25,00%	75,00%
Historia Antigua	0	6	6	0,00%	100,00%
Didáctica y Organización Escolar	8	12	20	40,00%	60,00%
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	1	3	4	25,00%	75,00%
Teoría e Historia de la Educación	8	6	14	57,14%	42,86%
Construcciones Arquitectónicas	3	13	16	18,75%	81,25%
Ingeniería de la Construcción	1	9	10	10,00%	90,00%
Ingeniería del Terreno	0	3	3	0,00%	100,00%
Ingeniería e Infraestructuras de los Transportes	0	5	5	0,00%	100,00%
Ingeniería Hidráulica	1	3	4	25,00%	75,00%
Derecho Civil	6	7	13	46,15%	53,85%
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	3	7	10	30,00%	70,00%
Derecho Internacional Privado	2	0	2	100,00%	0,00%
Derecho Mercantil	4	5	9	44,44%	55,56%
Derecho Romano	1	2	3	33,33%	66,67%
Filosofía del Derecho	2	2	4	50,00%	50,00%
Historia del Derecho y de las Instituciones	1	1	2	50,00%	50,00%
Derecho Administrativo	6	8	14	42,86%	57,14%
Derecho Constitucional	3	4	7	42,86%	57,14%
Derecho Eclesiástico del Estado	1	2	3	33,33%	66,67%
Derecho Financiero y Tributario	1	8	9	11,11%	88,89%

Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales	1	3	4	25,00%	75,00%
Derecho Penal	1	5	6	16,67%	83,33%
Derecho Procesal	1	4	5	20,00%	80,00%
Dibujo	3	3	6	50,00%	50,00%
Didáctica de la Expresión Corporal	4	12	16	25,00%	75,00%
Didáctica de la Expresión Musical	8	4	12	66,67%	33,33%
Didáctica de la Expresión Plástica	4	6	10	40,00%	60,00%
Educación Física y Deportiva	4	25	29	13,79%	86,21%
Música	0	1	1	0,00%	100,00%
Didáctica de la Matemática	4	6	10	40,00%	60,00%
Didáctica de las Ciencias Experimentales	4	6	10	40,00%	60,00%
Didáctica de la Lengua y la Literatura	9	8	17	52,94%	47,06%
Didáctica de las Ciencias Sociales	6	8	14	42,86%	57,14%
Comercialización e Investigación de Mercados	3	4	7	42,86%	57,14%
Organización de Empresas	11	21	32	34,38%	65,63%
Sociología	8	9	17	47,06%	52,94%
Economía Aplicada	15	18	33	45,45%	54,55%
Fundamentos del Análisis Económico	4	8	12	33,33%	66,67%
Historia e Instituciones Económicas	1	6	7	14,29%	85,71%
Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa	5	6	11	45,45%	54,55%
Economía Financiera y Contabilidad	24	34	58	41,38%	58,62%
Enfermería	83	89	172	48,26%	51,74%
Expresión Gráfica Arquitectónica	2	8	10	20,00%	80,00%
Expresión Gráfica en la Ingeniería	2	16	18	11,11%	88,89%
Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría	5	22	27	18,52%	81,48%
Proyectos de Ingeniería	0	3	3	0,00%	100,00%
Lengua Española	5	7	12	41,67%	58,33%
Lingüística General	2	1	3	66,67%	33,33%
Literatura Española	3	8	11	27,27%	72,73%
Filología Inglesa	23	16	39	58,97%	41,03%
Física Atómica, Molecular y Nuclear	1	4	5	20,00%	80,00%
Física de la Materia Condensada	0	2	2	0,00%	100,00%
Física de la Tierra	4	4	8	50,00%	50,00%
Física Teórica	1	6	7	14,29%	85,71%
Óptica	2	1	3	66,67%	33,33%
Física Aplicada	14	30	44	31,82%	68,18%
Fisiología	7	14	21	33,33%	66,67%
Inmunología	1	1	2	50,00%	50,00%
Arqueología	1	2	3	33,33%	66,67%
Ciencias y Técnicas Historiográficas	0	3	3	0,00%	100,00%
Filosofía	0	2	2	0,00%	100,00%
Historia Contemporánea	1	9	10	10,00%	90,00%
Historia de América	0	1	1	0,00%	100,00%
Historia Medieval	1	4	5	20,00%	80,00%

Historia Moderna	4	5	9	44,44%	55,56%
Prehistoria	0	3	3	0,00%	100,00%
Biblioteconomía y Documentación	9	11	20	45,00%	55,00%
Comunicación Audiovisual y Publicidad	9	7	16	56,25%	43,75%
Ingeniería Telemática	2	15	17	11,76%	88,24%
Lenguajes y Sistemas Informáticos	14	42	56	25,00%	75,00%
Ingeniería Agroforestal	4	11	15	26,67%	73,33%
Producción Vegetal	7	21	28	25,00%	75,00%
Electrónica	0	11	11	0,00%	100,00%
Ingeniería de Sistemas y Automática	2	5	7	28,57%	71,43%
Ingeniería Eléctrica	3	11	14	21,43%	78,57%
Tecnología Electrónica	1	12	13	7,69%	92,31%
Ciencias de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	2	11	13	15,38%	84,62%
Ingeniería de los Procesos de Fabricación	1	5	6	16,67%	83,33%
Ingeniería Mecánica	1	3	4	25,00%	75,00%
Máquinas y Motores Térmicos	3	4	7	42,86%	57,14%
Mecánica de Fluidos	0	3	3	0,00%	100,00%
Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras	3	6	9	33,33%	66,67%
Ingeniería Química	5	12	17	29,41%	70,59%
Química Física	4	9	13	30,77%	69,23%
Estudios Árabes e Islámicos	3	0	3	100,00%	0,00%
Filología Alemana	3	2	5	60,00%	40,00%
Filología Francesa	9	4	13	69,23%	30,77%
Filología Italiana	2	1	3	66,67%	33,33%
Filologías Gallega y Portuguesa	8	4	12	66,67%	33,33%
Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	3	4	7	42,86%	57,14%
Álgebra	2	3	5	40,00%	60,00%
Análisis Matemático	2	11	13	15,38%	84,62%
Estadística e Investigación Operativa	6	15	21	28,57%	71,43%
Geometría y Topología	1	4	5	20,00%	80,00%
Matemática Aplicada	10	23	33	30,30%	69,70%
Anatomía y Anatomía Patológica Comparadas	3	9	12	25,00%	75,00%
Medicina y Cirugía Animal	5	9	14	35,71%	64,29%
Nutrición y Bromatología	6	8	14	42,86%	57,14%
Producción Animal	9	9	18	50,00%	50,00%
Tecnología de Alimentos	11	5	16	68,75%	31,25%
Antropología Social	2	6	8	25,00%	75,00%
Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico	4	3	7	57,14%	42,86%
Psicología Evolutiva y de la Educación	13	5	18	72,22%	27,78%
Psicología Social	1	3	4	25,00%	75,00%
Química Analítica	15	10	25	60,00%	40,00%
Química Inorgánica	2	8	10	20,00%	80,00%
Química Orgánica	6	14	20	30,00%	70,00%
Parasitología	1	5	6	16,67%	83,33%

Sanidad Animal	0	8	8	0,00%	100,00%
Toxicología	2	2	4	50,00%	50,00%
Arquitectura y Tecnología de Computadores	5	28	33	15,15%	84,85%
Teoría de la Señal y Comunicaciones	1	8	9	11,11%	88,89%
Cirugía	4	15	19	21,05%	78,95%
Farmacología	3	6	9	33,33%	66,67%
Fisioterapia	26	18	44	59,09%	40,91%
Historia de la Ciencia	0	1	1	0,00%	100,00%
Obstetricia y Ginecología	0	8	8	0,00%	100,00%
Oftalmología	0	5	5	0,00%	100,00%
Otorrinolaringología	2	3	5	40,00%	60,00%
Psiquiatría	6	4	10	60,00%	40,00%
Traumatología y Ortopedia	0	5	5	0,00%	100,00%
Urología	0	3	3	0,00%	100,00%