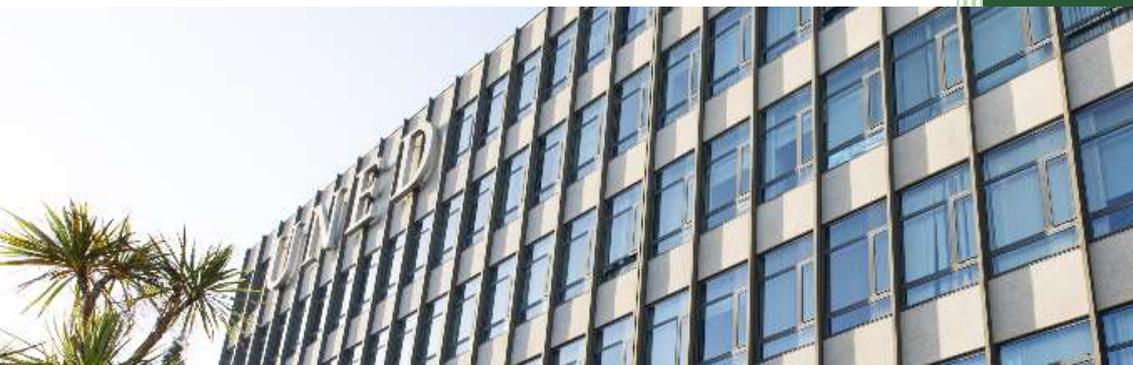


2021



Diagnóstico para el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

Realizado por: **LIK DI**

Para:



Diciembre 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO	4
3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	8
3.1. FINALIDAD Y OBJETIVOS.....	8
3.2. ÁMBITOS DE INVESTIGACIÓN.....	9
3.3. PROCESO METODOLÓGICO	12
Fases del proceso	12
Fuentes de información	14
Agentes participantes	16
4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	19
4.1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	19
Grado de integración de la igualdad en la misión, filosofía y valores de la UNED.....	20
Percepción de la comunidad universitaria sobre el grado de igualdad de género existente en la UNED.....	24
Percepción de la necesidad de integrar el objetivo de igualdad de género en la planificación de las actuaciones universitarias.....	30
Percepción sobre la necesidad de contar con la Oficina de Igualdad como estructura específica para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la UNED.....	33
Percepción sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UNED: 2014-2015.....	36
Grado en el que se contempla la igualdad entre mujeres y hombres como elemento de calidad en los sistemas de calidad de la UNED.	38
4.2. LAS PERSONAS.....	41
Participación en órganos de gobierno y de representación	41



Estudiantes.....	57
Personal Docente e Investigador (PDI)	90
Personal de Administración y Servicios (PAS)	109
Grado de integración del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos .	130
4.3. PROCESOS DE TRABAJO	158
Los sistemas de gestión y organización.....	159
La generación y transmisión del conocimiento.....	173
5. CONCLUSIONES.....	185
LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	185
LAS PERSONAS.....	187
LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	194
6. PROPUESTAS DE MEJORA	199
CULTURA ORGANIZACIONAL.....	199
PERSONAS	200
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	201
7. ÍNDICE DE GRÁFICOS	203

1. INTRODUCCIÓN

Han pasado diez años desde que se realizó el primer diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres de los diferentes colectivos que conforman la comunidad universitaria de la UNED, diagnóstico que sirvió de base para la elaboración del “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad Nacional de Educación a Distancia 2014-2015”.

El tiempo transcurrido es más que suficiente para abordar la tarea de elaborar un nuevo diagnóstico que muestre, por un lado, la situación actual respecto a la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y, por otro, que permita comparar los resultados con el realizado en 2012 para valorar los cambios que se hayan podido producir y si estos han favorecido el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, en aquellos aspectos en los que se detectaron déficit en 2012.

La decisión de realizar el diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres en 2012 significaba la existencia de un compromiso de la UNED con esta materia, que se hacía realidad al considerar que era necesario conocer la situación y las necesidades de partida de mujeres y hombres para poder definir una estrategia de actuación que se concretaría en el I plan de igualdad.

El nuevo diagnóstico¹, que se presenta en este informe, tiene como objetivo mostrar el análisis del grado en el que el principio de igualdad entre mujeres y hombres está integrado en la UNED en la actualidad de cara a la elaboración de un II Plan de igualdad.

Los contenidos del estudio, así como los resultados y conclusiones obtenidos se presentan con la siguiente estructura:

¹ El diagnóstico se ha realizado sobre los servicios centrales, excluyendo del mismo a los diferentes centros asociados

Marco contextual y normativo, en el que se expone la fundamentación que justifica la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la universidad en cumplimiento de los mandatos normativos vigentes.

Metodología de elaboración del diagnóstico, apartado en el que se recogen los objetivos que han orientado su realización, así como los ejes de investigación que han delimitado el estudio y la metodología empleada para su desarrollo.

Resultados del diagnóstico, donde se describen y analizan los resultados obtenidos en los diferentes ejes de investigación en los que se estructura el diagnóstico.

Conclusiones y propuestas de mejora o líneas de intervención que se desprenden de los resultados y que sirven de orientación para la elaboración del nuevo plan de igualdad.

Anexo, en carpeta de archivos adjunta a este informe se recopilan las herramientas utilizadas en la recogida de la información utilizada para la elaboración del diagnóstico.

2. MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO

La permanencia de desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la esfera social, como siguen mostrando estadísticas y estudios, obliga, aunque reconociendo la existencia de importantes avances en esta materia en las últimas décadas, a seguir trabajando para la consecución de la igualdad real y efectiva como meta de toda sociedad plenamente democrática.

Es importante hacer un breve recordatorio del contexto que ha ido guiando las estrategias que, desde los diferentes ámbitos institucionales, se han ido construyendo con la creciente toma de conciencia de la necesidad de actuar frente a las desigualdades entre mujeres y hombres.

El cambio que supuso pasar de las políticas de *recomendación de la no discriminación* a las que prescriben la necesidad de *actuar proactivamente en la promoción y fomento* de la igualdad entre mujeres y hombres significó un gran avance, plasmado en un importante desarrollo legislativo que obliga a las administraciones públicas a comprometerse con una intervención activa en esta materia.

El punto de inflexión lo constituyó la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que sigue siendo el corpus legislativo fundamental que recoge los mandatos que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, deben de considerar los diferentes poderes públicos a la hora de diseñar sus políticas, marcando como estrategia para ello la transversalidad del enfoque de género. Estrategia que se concreta en la integración del principio de igualdad en todos los ámbitos de actuación (entre los que se encontraría el universitario), en todos los niveles (estatal, autonómico, local) y en todas las fases de la planificación de las políticas (diseño, ejecución, seguimiento y evaluación).

El diagnóstico de 2012 ya recogía cómo afectaba esa estrategia a las **Universidades públicas**, en su papel de creadoras y transmisoras del conocimiento, al señalar aspectos de la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 como el impulso de la “eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros (art. 23) como un principio de calidad del sistema educativo”.

También es importante recordar, cómo en su artículo 25 sobre “la igualdad en el ámbito de la educación superior” la Ley Orgánica mandata que: “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, promoviendo: la *inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia*”.

El desarrollo normativo, desde la realización del anterior diagnóstico, en lo que se refiere a la igualdad de mujeres y hombres en el empleo, en lo que afecta al ámbito universitario, se recoge en el **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el que se establecen los contenidos que deben de considerarse en la realización de los diagnósticos de la situación de las mujeres y hombres de cara a la elaboración de los planes de igualdad.

En el año 2020, se publicaron los dos reales decretos que desarrollan reglamentariamente el Real Decreto-Ley mencionado anteriormente: el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad**

retributiva entre mujeres y hombres, en los que se explicitan con mayor detalle los contenidos de los diagnósticos, fundamentalmente en lo que atañe a las empresas privadas.

Junto a las leyes de igualdad, hay que considerar el acervo normativo, de carácter sectorial, que hace referencia a las universidades y que no ha variado desde el anterior diagnóstico, aunque, hay que mencionar, que en el momento de realizar este informe está en tramitación parlamentaria una nueva ley universitaria (la Ley Orgánica del Sistema Universitario).

Hasta la aprobación de la nueva normativa, la vigente **Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)**, menciona explícitamente en varios de sus apartados el principio de igualdad entre mujeres y hombres, siendo conveniente recordar algunas de sus consideraciones y mandatos:

- En el **Preámbulo** se menciona explícitamente el papel de la universidad como transmisora esencial de valores, en la que el reto de la sociedad actual de ser tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres, tiene que estar presente en la universidad, que debe incorporar tales valores como objetivos propios, siendo la igualdad entre mujeres y hombres uno de los que debe de cuidar de manera especial.
- **El artículo 13** recoge la necesidad de que las normas electorales que se establezcan en los estatutos deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **El artículo 27 bis** señala entre las funciones de la Conferencia General de Política Universitaria coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad.
- **El artículo 46**, respecto a los derechos y deberes de los y las estudiantes recoge en su apartado b) la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otras por razón de sexo en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

Por último, en su disposición adicional duodécima recoge que: *«las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres»*.

Más allá del contexto nacional, es importante mencionar que en el nuevo **Programa Marco de Investigación e Innovación Horizonte Europa (2021-2027)** se da un impulso a la igualdad como elemento transversal en la investigación y en la innovación, incluyendo en sus contenidos:

- ✓ La obligación de **contar con un plan de igualdad** para entidades públicas, organismos de investigación y **educación superior** como **requisito** de elegibilidad para poder recibir financiación.
- ✓ La **integración de la dimensión de género** en el contenido de la investigación y la innovación será un requisito en todo el programa.
- ✓ La especial atención a la **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los equipos de investigación de los proyectos financiados, pudiéndose considerar como un criterio de desempate en la evaluación de proyectos.

Para completar el marco normativo de referencia, hay que tener en cuenta que el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad (Disposición adicional octava).

La UNED elaboró y aprobó su I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el periodo 2014-2015, precisando que su vigencia se mantendría hasta la aprobación de un nuevo Plan. El tiempo transcurrido, el desarrollo legislativo de estos últimos años, así como la agenda establecida por la Comisión Europea en el marco del programa Horizonte Europa hace necesario elaborar un nuevo plan adecuado a los cambios producidos en los años transcurridos desde que se aprobó el primero, siendo el paso previo e indispensable para ello realizar un nuevo diagnóstico de la situación de la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UNED.

En este contexto, la UNED, aborda el proceso de realizar dicho diagnóstico. Proceso pilotado por la **Oficina de Igualdad**, que cuenta con la intervención de la **Comisión de Igualdad** como organismo encargado de velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación en esta materia y que tiene entre sus funciones participar en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad Nacional a Distancia según se recoge en su reglamento de funcionamiento.

3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

En este apartado se exponen la **finalidad**, los **objetivos** y los **ámbitos** de la investigación, así como la metodología empleada para llevarla a cabo:

3.1. FINALIDAD Y OBJETIVOS

La **finalidad** con la que se ha realizado este diagnóstico es la de identificar el grado de presencia del principio de igualdad entre mujeres y hombres, tanto implícita como explícitamente, en la Universidad de Educación a Distancia (en adelante UNED) para facilitar la toma de decisiones de cara a adoptar las medidas pertinentes para seguir avanzando en la consecución de la igualdad efectiva en este espacio educativo y, con ello, contribuir al logro de una sociedad igualitaria. Dadas las numerosas instancias que conforman la UNED y la necesidad de acotar el ámbito de la investigación, el análisis se ha focalizado en los servicios centrales de la Universidad.

Teniendo en cuenta esta finalidad, los **objetivos** generales de este diagnóstico, en consonancia con los que se adoptaron en el anterior, que sirve de referencia para poder comparar la evolución de la situación de igualdad en los años transcurridos, son:

- ✓ **Conocer el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UNED**, respecto a su cultura, estructuras y procedimientos de trabajo, así como en la gestión de sus recursos humanos, de los colectivos que forman parte de la comunidad universitaria y de las actuaciones docentes y de investigación. Se pretende conocer la realidad de la Universidad en una doble vertiente:
 - **Situación de la comunidad universitaria:** Estudiantes, Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Administrativo y de Servicios (PAS).
 - **Sistemas de gestión, organización, generación y transmisión del conocimiento.**
- ✓ **Realizar una aproximación a la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en la última década tras la aprobación del I Plan de Igualdad** a través de la comparación de los resultados de este diagnóstico con los obtenidos en el realizado en 2011-2012.
- ✓ **Identificar áreas de mejora y definir líneas de intervención** que sirvan de base para la toma de decisiones para la elaboración del II Plan de Igualdad.

3.2. ÁMBITOS DE INVESTIGACIÓN

Para la realización del diagnóstico se han elegido tres ámbitos o ejes de investigación, que se corresponden con los mismos que se seleccionaron para el anterior, para posibilitar la comparación de resultados².



- **1. Cultura de la organización.** Este ámbito está relacionado con el **grado de compromiso** que existe en la UNED con la igualdad entre mujeres y hombres, para lo que se ha partido de los mismos aspectos que se consideraron en el diagnóstico de 2011-2012 para poder comparar su evolución, además de añadir alguno surgido en estos últimos años. Aspectos que son indicativos de si existe un contexto favorable a la igualdad:

² En este informe se tendrán en cuenta aspectos no contemplados en el anterior, para incluir los mandatos señalados en la legislación actual y se realizará la comparación con la información contenida en el diagnóstico de 2011-2012 siempre que se haya dispuesto de los datos que la hagan posible.

- **Grado de integración de la igualdad en la misión, filosofía y valores de la UNED.**
- **Percepción de la comunidad universitaria sobre el grado de la igualdad de género existente en la UNED.**
- **Percepción de la necesidad de integrar el objetivo de la igualdad de género en el diseño y planificación de las actuaciones de la Universidad.**
- **Percepción sobre la necesidad de contar con la Oficina de Igualdad como estructura específica para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la UNED.**
- **Percepción sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UNED: 2014-2015.**
- **Grado en el que se contempla la igualdad entre mujeres y hombres como elemento de calidad en los sistemas de calidad de la UNED.**

➤ **2. Las personas.** En el ámbito relacionado con las personas, el objetivo es identificar el grado de igualdad entre las mujeres y hombres de los diferentes estamentos que constituyen la comunidad universitaria: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Estudiantes. Los apartados correspondientes al diagnóstico de este ámbito son:

- **Participación de mujeres y hombres en los diferentes órganos de gobierno y representación universitarios.**
- **Representación por sexo, según diferentes características, del colectivo de Estudiantes, del PDI y del PAS.**
- **Grado de integración del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos** en lo relacionado con el acceso y promoción de mujeres y hombres, política salarial, política de formación continua, medidas de conciliación, prevención de riesgos laborales (incluidas actuaciones para afrontar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo).

➤ **3. Los procesos de trabajo**, cuyo análisis se centra en:

3.1. Sistemas de gestión y organización, apartado en el que se estudiará el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de trabajo que son comunes a las diferentes áreas y unidades de la UNED, como son:

- **Los sistemas de comunicación interna y externa**, en los que se analizará el grado de utilización de *un lenguaje (visual y escrito) no sexista* en los canales de comunicación habituales con la comunidad universitaria y con la sociedad en general, así como el grado en el que se transmite una imagen *no sexista e igualitaria* de la UNED.
- **Generación y uso de la información**. Aspecto relacionado con el grado en el que se utilizan *datos desagregados por sexo e indicadores de género* en los procesos de diseño y planificación de la política universitaria.
- **Relación con entidades proveedoras**, donde se analiza en qué medida la UNED contribuye al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres por medio de la *contratación y el establecimiento de convenios* con entidades externas.
- **Presupuesto**, apartado en el que se contempla el grado en el que se integra el enfoque de género en los presupuestos de la UNED.

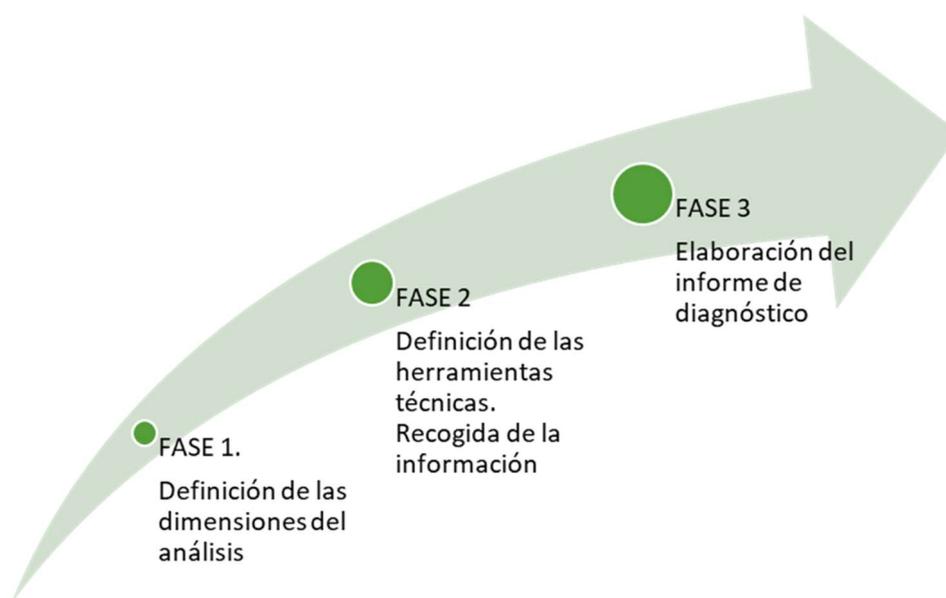
3.2. Generación y transmisión del conocimiento. Identificación del grado en el que la igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los conocimientos que se generan y se transmiten por medio de la docencia y de la investigación, analizando los siguientes aspectos:

- Incorporación de contenidos específicos y transversales en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el *currículo educativo y en los contenidos docentes*.
- Incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en *los proyectos de investigación*.
- Incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en *los proyectos de cooperación al desarrollo*.

3.3. PROCESO METODOLÓGICO

Fases del proceso

La metodología utilizada se ha articulado en las fases de trabajo que se resumen en la siguiente representación gráfica y que se describen a continuación.



FASE 1. Definición de las dimensiones del análisis.

Consistente en decidir las dimensiones del diagnóstico en cuanto a los ámbitos de investigación que se iban a considerar en el diagnóstico, teniendo en cuenta la existencia de un primer diagnóstico realizado en 2011-2012 que suponía un punto de partida para definir las dimensiones del análisis, al considerarse como uno de los objetivos la realización de una comparación entre los resultados de ese primer diagnóstico de la igualdad entre mujeres y hombres y los que aparecieran en el elaborado actualmente.

La selección de los ámbitos de la investigación estuvo determinada, por un lado por los mandatos que sobre los contenidos de los diagnósticos de igualdad entre mujeres y hombres se recogen en la legislación vigente sobre esta materia, y por otro, por los contemplados en el diagnóstico de 2011-2012 que se consideró seguían siendo pertinentes al recoger un ámbito dedicado a las personas, que es sobre el que se centra la legislación y otros dos ámbitos que complementan y profundizan la información sobre el grado de integración del principio de

igualdad en una organización (el ámbito de la cultura organizacional y el de los procedimientos de trabajo).

El diseño del diagnóstico y de los ámbitos objeto de análisis se presentaron a la Comisión de Igualdad.

Una vez determinados los tres ámbitos señalados (cultura, personas y procesos de trabajo) se pasó a identificar el tipo de documentación y herramientas necesarias para obtener la información sobre cada uno de ellos.

FASE 2. Definición de las herramientas técnicas. Recogida de la información

Los pasos de esta fase consistieron en:

- El diseño de las herramientas técnicas más apropiadas para recabar la información referida a los tres ámbitos seleccionados y en la identificación de las fuentes primarias y secundarias por parte de la asistencia técnica para su aplicación.
- La presentación del tipo de herramientas a la Comisión de Igualdad para su conocimiento, así como las áreas, organismos y/o departamentos considerados como informantes clave.
- El envío de las herramientas del diagnóstico (cuestionarios y plantillas de datos) a la Oficina de Igualdad para su traslado a cada agente informante.
- Remisión de las herramientas cumplimentadas a la Oficina de Igualdad por parte de los agentes para su reenvío a la asistencia técnica.
- Diseño de las entrevistas en profundidad y del grupo de opinión, con identificación de agentes informantes, para completar la información y poderla contrastar con la obtenida de las otras fuentes utilizadas.

FASE 3. Elaboración del informe de diagnóstico

Esta última fase se corresponde con el tratamiento de toda la información recabada para la redacción del informe de diagnóstico de manera que se cumplan sus objetivos de:

- **Conocer el grado de integración del principio de igualdad** entre mujeres y hombres en la UNED.

- Realizar una aproximación a la **evolución de la igualdad en la última década** tras la aprobación del I Plan de Igualdad comparando los resultados obtenidos con los del anterior diagnóstico.
- **Identificar áreas de mejora y líneas de intervención** que sirvan de base para la elaboración del II Plan de Igualdad.

El informe de diagnóstico se presentó a la Comisión de Igualdad para su conocimiento revisión y aprobación.

El proceso de elaboración del diagnóstico, con el objetivo de conseguir la mayor representatividad de la realidad en cuanto a la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres existente en la UNED, se ha basado en una **metodología** que permite el contraste y la triangulación de la información procedente de fuentes de diferente tipo que se exponen en el siguiente apartado.

Fuentes de información

La información recopilada para la realización del diagnóstico se ha obtenido a partir de **fuentes secundarias y primarias**, utilizando técnicas **cualitativas y cuantitativas**:

- **Fuentes secundarias:** se ha realizado una revisión de información procedente de: **a) documentación solicitada** por la asistencia técnica y facilitada por la Oficina de Igualdad y **b) documentación obtenida de la página web de la UNED** por la asistencia técnica. Con la información disponible se ha realizado un **análisis documental** con dos objetivos: *complementar* la investigación y *contrastar* la información vertida en los cuestionarios, entrevista y grupo de opinión.

El análisis documental, también ha proporcionado información sobre el compromiso existente en la UNED con la igualdad entre mujeres y hombres, su grado de visibilización y la posición que ocupa la igualdad dentro de los asuntos que son relevantes para la organización.

- **Fuentes primarias cuantitativas:** Como herramientas del diagnóstico se han revisado, adaptado y aplicado tres modelos de **cuestionarios** cuyo contenido se ha basado en los que se utilizaron en el diagnóstico de 2011-2012 para que tuvieran un grado de homogeneidad que permitieran tener respuestas que se pudieran comparar, aunque se han modificado y/o

añadido algunas preguntas que recogieran aspectos que no existían hace diez años (por ejemplo, relacionados con el I Plan de Igualdad). Así, en función del tipo de información que se necesitaba recoger se han diseñado:

- **Cuestionario 1:** dirigido a la Vicegerencia de Recursos Humanos, compuesto de 38 preguntas (abiertas y cerradas).
- **Cuestionario 2:** dirigido a los sindicatos y compuesto de 15 preguntas (abiertas y cerradas) cumplimentado por: CCOO, CSIT, UGT y USO
- **Cuestionario 3:** dirigido a diferentes áreas y organismos de la UNED, compuesto de 22 preguntas (abiertas y cerradas), algunas de las cuales variaban en función del destinatario. El objetivo de estos cuestionarios era el de analizar el grado de compromiso, la actitud y el grado de integración del principio de igualdad en las actuaciones y procedimientos de dichas áreas u organismos³.

En total se han elaborado 16 cuestionarios, 4 dirigidos a los sindicatos y el resto a diferentes agentes informantes que, prácticamente han coincidido con los que participaron en el anterior diagnóstico.

Además de los cuestionarios, como fuentes primarias de información, se han diseñado unas **plantillas de datos**, en formato Excel, para recabar información cuantitativa sobre distintas variables relacionadas con diferentes aspectos de la UNED. Se ha recopilado información sobre características y elementos sobre los que ya se hizo en el anterior diagnóstico para permitir la comparación en su evolución y se han considerado otras, que han venido mandatadas por la normativa actual.

Las plantillas de datos elaboradas han estado relacionadas con:

- Características de los colectivos de la UNED: Estudiantes (con una plantilla específica de datos desagregados por sexo para el alumnado con discapacidad), Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), con plantillas específicas de datos para el personal con discapacidad de cada uno de estos dos estamentos.
- Presencia de mujeres y hombres en grupos de investigación.
- Presencia de mujeres y hombres en órganos de gobierno y representación.

³ Las áreas, organismos y departamentos participantes figuran en el apartado siguiente sobre agentes participantes.

- Formación en materia de género (titulaciones y materias -asignaturas- específicas).
- Representación sindical.
- **Fuentes primarias cualitativas:** la información vertida en los cuestionarios y en las plantillas de datos se ha complementado con otra, de carácter cualitativo, obtenida a través de la realización de cuatro entrevistas en profundidad y un grupo de opinión⁴. El objetivo de la utilización de estas herramientas técnicas ha sido el de recoger las percepciones subjetivas, de las personas que han participado, en relación con el grado de igualdad entre mujeres y hombres en la UNED.
 - **Entrevistas en profundidad.** Las personas consideradas clave para la realización de las cuatro entrevistas que contribuyeran a completar la información para el informe de diagnóstico han sido: la Jefa de Negociado de Políticas de Igualdad, el Vicegerente de Recursos Humanos, el Vicerrector de Grado y Postgrado y la Vicegerenta de Gestión Académica.
 - **Grupo de opinión.** Al que se convocaron 6 personas, acudiendo finalmente 5, de las que 3 pertenecían al PDI y 2 al PAS habiendo equilibrio en la representación por sexo (3 mujeres y 2 hombres).

Agentes participantes

Como ha quedado reflejado en las fuentes utilizadas para realizar el diagnóstico, han sido amplio el número de agentes a los que se ha implicado en el proceso, cada cual, con unas responsabilidades concretas, en función de sus competencias:

- **Comisión de Igualdad⁵.** Sus funciones respecto al diagnóstico son las de aprobar el proceso de elaboración, facilitar la recogida de información y proponer áreas de mejora y líneas de intervención sobre sus resultados, además de debatir y negociar su contenido para validarlo.
- **Áreas informantes y participantes** en la cumplimentación de **los cuestionarios y las plantillas de datos.** El criterio fundamental para la selección de dichas áreas informantes ha sido el de

⁴ La codificación de los fragmentos de las transcripciones de las entrevistas y del grupo de opinión que aparecen en la sección de resultados se corresponden con los siguientes códigos: Oficina de Igualdad (OI); Vicegerencia de Gestión Académica (GA); Vicegerencia de RRHH (RH); Vicerrectorado de Grado y Postgrado (VG); Grupo de opinión (GO)

⁵ Órgano integrado paritariamente por representantes del Rectorado y de las organizaciones sindicales para dar cumplimiento al ordenamiento jurídico en materia de igualdad en la UNED "Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de la UNED"

contar, en la medida de lo posible, con las mismas que ya participaron en el diagnóstico anterior, en el que se consideraron relevantes, con el fin de obtener información comparable. **Los cuestionarios** se enviaron a las áreas/organismos que figuran en la tabla siendo cumplimentados por los que se señalan en ella:

ÁREA/ORGANISMO	Cumplimentación del cuestionario
Oficina de planificación	<input checked="" type="checkbox"/>
Departamento de Contratación	<input checked="" type="checkbox"/>
Vicegerencia de Recursos Humanos	<input checked="" type="checkbox"/>
Centro de Orientación y Empleo (COIE)	<input checked="" type="checkbox"/>
Biblioteca	<input checked="" type="checkbox"/>
Facultad de Filosofía	<input checked="" type="checkbox"/>
ETSI Informática	<input checked="" type="checkbox"/>
Facultad de Derecho	<input checked="" type="checkbox"/>
CCOO	<input checked="" type="checkbox"/>
CSIT	<input checked="" type="checkbox"/>
UGT	<input checked="" type="checkbox"/>
USO	<input checked="" type="checkbox"/>
Rectorado	<input type="checkbox"/>
Consejo Social	<input type="checkbox"/>
Gabinete de Comunicación y Márketing	<input type="checkbox"/>
Departamento de Apoyo a la Docencia e Investigación	<input type="checkbox"/>
Centro de Tecnología de la UNED (CTU)	<input type="checkbox"/>
Defensor Universitario	<input type="checkbox"/>
UNIDIS	<input type="checkbox"/>

Hay que señalar que una parte importante de áreas u organismos que respondieron al cuestionario en el diagnóstico de 2011, no lo han cumplimentado en esta ocasión alegando falta de recursos y/o de tiempo para hacerlo.

La distribución de las **plantillas de datos cuantitativos** se realizó por la Oficina de Igualdad, que las envió a las diferentes áreas y organismos competentes en las materias contempladas en ellas para su cumplimentación.

- **Jefa de negociado de políticas de igualdad.** Su función principal ha sido la de pilotar el proceso y desarrollar las labores de coordinación con la asistencia técnica, facilitando la obtención de información por medio de la distribución y recogida de las herramientas técnicas utilizadas cumplimentadas (cuestionarios y plantillas de datos), así como la organización de los contactos para la realización de las entrevistas y del grupo de opinión. Asimismo, se ha encargado de convocar las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- **Asistencia técnica.** Sus funciones han consistido en diseñar el proceso de elaboración del diagnóstico para su presentación a la Comisión de Igualdad, así como las herramientas para la recogida de la información y su análisis para la redacción del informe de diagnóstico, además de la realización de propuestas de mejora y líneas de intervención en base a los resultados obtenidos.

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del diagnóstico, realizado a partir del análisis de la información recopilada siguiendo los ámbitos de investigación ya mencionados con anterioridad se muestran a continuación:

4.1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

En el diagnóstico realizado en 2011 se afirmaba que la igualdad de género formaba parte de los compromisos adquiridos por la UNED, quedando recogido en sus documentos estratégicos, como en el **Plan Director de la UNED 2010-2013**, que en su línea estratégica de “refuerzo de la presencia y responsabilidad social de la UNED”, contemplaba el objetivo de potenciar políticas que fomentaran la igualdad de género. Esto, junto con la creación de estructuras específicas, como la Oficina de Igualdad, mostraban la existencia de dicho compromiso.

Transcurridos diez años, en este nuevo diagnóstico, se persigue comprobar si dicho compromiso se ha mantenido y sigue existiendo realmente o solo tiene un carácter formal. Para ello, se ha profundizado en el análisis de algunos indicadores que ya se consideraron claves en el año 2011.

- **Grado de integración de la igualdad en la misión, filosofía y valores de la UNED.**
- **Percepción de la comunidad universitaria sobre el grado de igualdad existente en la UNED.**
- **Percepción de la necesidad de integrar el objetivo de la igualdad de género en el diseño y planificación de las actuaciones de la Universidad.**
- **Percepción sobre la necesidad de contar con la Oficina de Igualdad como estructura específica para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la UNED.**
- **Percepción sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UNED:2014-2015.**
- **Grado en el que se contempla la igualdad entre mujeres y hombres como elemento de calidad en los sistemas de calidad de la UNED.**

Grado de integración de la igualdad en la misión, filosofía y valores de la UNED

El análisis de la documentación de carácter más estratégico de la UNED muestra que el compromiso formal de la institución con la igualdad entre mujeres y hombres se sigue manteniendo, aunque se materializa de una manera poco visible y fundamentalmente en actuaciones puntuales que no constituyen una apuesta planificada que realmente pueda ser eficaz en lo que supondría la integración del enfoque de género en la organización.

Ya en el **Plan Director de la UNED 2010-2013**, al que se hacía referencia en el anterior diagnóstico, el objetivo de potenciar las políticas que fomentaran la igualdad de género aparecía en el marco de la línea estratégica de *“refuerzo de la presencia y responsabilidad social de la UNED”*, no como una política que, en cumplimiento de los mandatos normativos, debiera de estar presente transversalmente en todas las líneas estratégicas de intervención.

En el **Plan Estratégico UNED 2019-2022**, además de los 3 ejes estratégicos (Educación; Investigación y transferencia; Gobernanza y gestión) se contemplan 3 ejes transversales (Transformación digital, Internacionalización, Sociedad y ODS) de los que se afirma: *“son ámbitos de actuación que identifican elementos clave de transformación que se consideran de especial relevancia y sobre los que se quiere incidir de manera especial en los próximos años. La idea de transversalidad implica que afectan al conjunto de ejes estratégicos”*. **La igualdad de género solo aparece como una actuación** dentro del eje transversal sociedad y ODS, como parte del objetivo 15 de impulso del cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

La igualdad de género sigue encuadrándose en la Responsabilidad Social Universitaria (principio de buen gobierno), que en su **Memoria 2019-2020** señala entre sus objetivos: *“Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como en los aspectos relativos a la brecha salarial, la igualdad de oportunidades, etc.”*. Como se puede observar, se menciona simplemente como una relación de elementos diversos.

Explícitamente, el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres cuenta con un apartado en dicha memoria en el que se afirma que *“En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la UNED, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del*

tiempo de trabajo, la conciliación, etc., la Universidad asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta...". En este apartado solo se recogen aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, no especificando las actuaciones realizadas.

Como instrumento para materializar el compromiso institucional se menciona la **Oficina de igualdad** como *"organismo que potencia y se hace cargo de la gestión y promoción de las políticas de igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres, así como para aquellas otras personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social"*. Como se puede observar, dentro de las competencias de la Oficina, además de las desigualdades entre mujeres y hombres, se incluyen las existentes en personas con discapacidad o en riesgo de exclusión, lo que puede llevar a interpretar que se considera a las mujeres como un colectivo más, cuando los aspectos relacionados con las personas con discapacidad o en riesgos de exclusión social son parte de las desigualdades que se dan en la sociedad que deben de tratarse desde políticas sociales específicas, teniendo en cuenta que esos colectivos están constituidos por mujeres y hombres entre los que se dan desigualdades, no solo por pertenecer a dichos colectivos sino por su sexo.

Por último, hay que señalar que en la **Memoria Rectoral 2020-2021**, se menciona la igualdad de género para afirmar que el objetivo del Plan Estratégico de *"Promover el desarrollo del ODS 5. Igualdad de Género en la UNED se ha cumplido"*, pero no se especifica más respecto a las actuaciones realizadas para llevar a cabo dicho cumplimiento.

Como queda reflejado, **sí que existe un grado de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** en la documentación de carácter más estratégico analizada, aunque sin conformar un corpus que defina con claridad y continuidad la política de transversalización del principio de igualdad en la organización a pesar de que se han dado algunos pasos en estos últimos años.

Entre esos pasos, y como materialización del compromiso del que se ha venido hablando, estuvo la creación de la Oficina de Igualdad en el año 2010 como estructura para el impulso y la promoción de las políticas de igualdad de género en la UNED, oficina que ha mantenido su funcionamiento, con mayor o menor actividad a lo largo de los años, siendo un hito importante de su actividad la elaboración del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UNED (2014-2015).

Otro elemento que destacar, desde el anterior diagnóstico, ha sido la creación del Centro de Estudios de Género (CEG) con la función de promover, potenciar y coordinar las actividades sobre investigación científica y técnica, así como la asesoría y enseñanza especializada en las áreas de conocimiento relacionadas con la igualdad de género en la UNED.

Junto con las menciones explícitas que aparecen en la documentación estratégica relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, se considera importante recoger, como otro indicador del grado de integración del principio de igualdad, la percepción que sobre el compromiso tienen los diversos agentes que han participado en las entrevistas y grupo de discusión.

En general, existe una percepción positiva respecto a dicho compromiso, con matizaciones respecto a su visibilización y materialización:

“... la universidad cada vez se va comprometiendo más, y desde el Rectorado es uno de sus principales objetivos (...) De hecho está en uno de sus objetivos... de los ODS” (OI).

“Entonces, yo creo que hay un compromiso clarísimo, por parte del Rectorado (...) Yo creo que todo el mundo está comprometido. Otra cuestión es que la tarea de todos tenga la misma transcendencia...” (VG).

Aunque existen opiniones que, respecto a si ha habido un aumento del compromiso desde el anterior plan de igualdad, señalan:

“Yo creo que no mucho más. O sea, se han hecho cositas, pero... bueno, yo creo que ahora se... Hay que dar más formación... En fin, que hay todavía mucho que hacer.” (GA).

Al preguntar sobre si dicho compromiso se visibiliza o materializa suficientemente:

“No. Sinceramente no.” (OI)

“No. Para mí no. (...) hay un compromiso más intelectual que práctico. Que se haya desarrollado, pues eso, en una mesa de trabajo, de decir, qué cosas vamos a hacer, qué líneas vamos a adoptar. Es más, una declaración de intenciones que algo muy concreto...” (GA)

“Bueno, yo creo que estamos haciendo grandes esfuerzos porque no se visibiliza lo suficiente. Queremos conseguir que sí se visibilice.” (GA)

“Es verdad que cuando hay algo se publicita en la página web. Tenemos una página web de la Oficina de Igualdad y demás. Pero no es algo que... el 5 (refiriéndose al ODS 5) no es algo que se potencie, que se muestre abiertamente”. (OI)

“Pero diría que la UNED como institución sí tiene un compromiso.” (GO)

“Yo creo que sí está comprometida. Evidentemente, todavía queda mucho por conseguir, hay que luchar mucho, pero el trasfondo sí es una universidad que hemos visto, sobre todo en los últimos años, no antes, pero en los últimos años sí hemos visto una universidad que ha empezado a realizar unas actividades en beneficio de aproximar la posibilidad de acceso de hombres y mujeres, es una universidad con órganos de gobierno bastante paritarios”. (GO)

En líneas generales y, como conclusión del análisis de la documentación y del discurso de agentes participantes, podría afirmarse que **el compromiso formal** con la igualdad entre mujeres y hombres, que ya existía cuando se realizó el anterior diagnóstico, **se ha seguido manteniendo, materializándose en algunas actuaciones como es la continuidad de la Oficina de Igualdad como estructura que ha llevado el peso fundamental de la realización de actividades de igualdad y la creación de otras, que quedaron pendientes anteriormente, como el Centro de Estudios de Género y con la aprobación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres** (de irregular ejecución como se tratará con posterioridad).

La decisión de realizar un nuevo diagnóstico de cara a la elaboración de un II Plan de Igualdad, negociado por la Comisión de Igualdad, muestra la voluntad de, además de cumplir con los mandatos normativos vigentes, de continuar con las actuaciones en políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Para que dichas políticas no se queden en meras actuaciones simbólicas, con carácter más formal que real, habría que **elaborar un plan que comprometiera corresponsablemente a las diferentes estructuras que conforman la UNED**, tanto en sus componentes docentes como de gestión y administración. Para llevar a la práctica la corresponsabilidad es imprescindible contar con una posición favorable hacia la igualdad en la organización y para hacer efectiva la ejecución del plan es necesario dotarlo de los medios y recursos necesarios para su desarrollo, de los que ahora se carece, siendo este un síntoma de la falta de consolidación del compromiso existente hasta ahora. Por último, otro factor importante que hay que considerar es la necesidad de contar con personal capacitado en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Percepción de la comunidad universitaria sobre el grado de igualdad de género existente en la UNED

La existencia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres se justifica, por un lado, por la existencia de un mandato normativo que afecta, entre otros organismos públicos, a las universidades y, por otro, por la necesidad de responder a las desigualdades que, todavía actualmente, siguen situando a las mujeres en una posición de desventaja respecto a los hombres, en cuanto a su desarrollo personal, social y profesional.

Una condición necesaria para avanzar en la reducción de las mencionadas desigualdades es que el personal de la organización tenga conciencia de que, a pesar de los avances conseguidos, estas siguen existiendo.

En el anterior diagnóstico se recogía la percepción que la comunidad universitaria tenía con respecto al grado de igualdad presente en la UNED, considerando este factor como muy significativo para determinar la existencia de un contexto favorable para el desarrollo de la igualdad en la universidad.

El reconocimiento de la persistencia de desigualdades hace que se favorezca el desarrollo de una conciencia sobre la necesidad de intervenir **proactivamente** con la finalidad de su reducción, este reconocimiento coadyuva al éxito de las políticas de igualdad, teniendo en cuenta que la estrategia para su implementación (la transversalidad de género), requiere del compromiso y la corresponsabilidad del conjunto de la organización.

Según los comentarios y opiniones reflejadas en los cuestionarios, las entrevistas y el grupo de opinión, se puede afirmar que se mantienen los tres posicionamientos que ya se identificaron en el anterior diagnóstico, con algunas variaciones respecto al peso de cada uno de ellos en la actualidad respecto a hace diez años.

Los tres posicionamientos que se siguen manteniendo son⁶:

1. *Percepción mayoritaria* que mantiene que existe un alto grado de igualdad entre mujeres y hombres.

⁶ La apreciación sobre el peso de las tres posiciones se ha determinado en función de los resultados obtenidos del análisis de las diferentes fuentes consultadas.

2. *Percepción poco numerosa* que sostiene que todavía existen algunas desigualdades en la organización.
3. *Percepción con una representación significativa* que tiene resistencias a la implantación de medidas de igualdad por considerarlas innecesarias.

1. Una percepción mayoritaria que mantiene la existencia de un alto grado de igualdad entre mujeres y hombres en la UNED. La existencia de un grado alto de igualdad, al igual que en el diagnóstico anterior se relaciona con el hecho de ser una institución pública en la que el acceso está basado en principios que se consideran objetivos: igualdad, méritos y capacidad. Ello permite que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones que los hombres, considerándose que el hecho de que en algunos ámbitos haya mayoría de mujeres implica la existencia de igualdad.

“Yo no llevo mucho tiempo dentro de la UNED, pero dentro, por ejemplo, de mi departamento, hay una absoluta igualdad. No hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres”. (GO)

“Quiero decir, que no creo que, precisamente, en la universidad, hablo de mi experiencia y del departamento en el que yo estoy, haya ningún tipo de discriminación”
(GO)

“Yo creo que la UNED, en el fondo, seguro que hay que trabajar a muchos niveles y, además, la UNED son muchas personas, entonces, vas a tener muy distintas percepciones, pero yo creo que no saldríamos con una mala nota en igualdad (...) Pero yo creo que sí que cala la idea de que sí, de que no se hace tanta distinción.” (VG)

“Yo no noto esa... esa desigualdad ni nunca la he notado porque siempre ha habido... siempre me he movido en ese ámbito (referido a estar en una unidad con mayoría de mujeres). (GO)

“Yo creo que no son percibidas (refiriéndose a las desigualdades) por la comunidad universitaria. Para nada (...) esa percepción es de pues si hay muchas mujeres, estamos todos iguales” (OI)

Los avances que se han conseguido en los últimos años, tanto en el desarrollo legislativo en materia de igualdad, como en lo relacionado con la mayor presencia de las mujeres en todos los

ámbitos sociales, incluyendo una mayor representación en órganos de decisión (en las entrevistas se menciona la paridad en el número de mujeres y hombres en los vicerrectorados), ha contribuido a reforzar la idea, ya mencionada en el anterior diagnóstico, de que las mujeres y hombres han alcanzado una igualdad real que se sigue confundiendo con la igualdad formal ante la ley. Se sigue cayendo en el “**el espejismo de la igualdad**” vinculado al hecho de considerar que la gestión de los recursos humanos, los procedimientos de trabajo y la transmisión y generación de conocimientos que se realiza en la UNED, como institución pública, es neutra al género, sin que sus actuaciones tengan un efecto que puede conllevar la perpetuación de desigualdades todavía existentes, al generarse, inconscientemente, discriminaciones indirectas⁷.

Este posicionamiento parece haber ganado peso en los últimos años, al surgir comentarios, por ejemplo, en el grupo de opinión (no contradichos), que consideran que, en estos momentos habría que tener en cuenta, a la hora de desagregar datos, para analizar la situación de las personas en el ámbito universitario, otras variables que se consideran más importantes que no fueran el sexo o como se dice erróneamente “el género”.

“Cuando nos preguntan, cuando nos hacen encuestas, etcétera... a mí me preocupa mucho más, por ejemplo, la edad que, si la persona que está contestando es un hombre, una mujer o tiene un género no binario” (...) Me preocupa más distinguir por escalas de edad que por sexo. A mí no me gusta que me pregunten mi sexo, si soy... si mi sexo es masculino o femenino o el que yo considere que pueda tener. En eso hay que avanzar. (GO)

“A mí me parece que eso de que te pregunten si eres hombre o mujer, que se esté hablando continuamente de este tema... Es verdad, que cuando se avanza hay un momento en que estás como muy arriba y parece que todo va dirigido a eso y tal, y es hasta que se recoleque la sociedad un poco, eso es cierto. (...) Creo que no deberían estar todo el día preguntando: “¿Eres

⁷ Art. 6 Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. “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... 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”

hombre o eres mujer?” Creo que es mucho más importante, y que en ese país está pasando, la edad. Se está empezando a discriminar a la gente a partir de los 50 años.” (GO)

Estas opiniones reflejan un desconocimiento en lo relativo a la teoría de género como marco interpretativo de las desigualdades entre mujeres y hombres, ya que dentro de los diferentes grupos de edad se encuadran mujeres y hombres, que pueden partir de situaciones o posiciones diferentes, aun estando en el mismo grupo de edad.

Por otro lado, estas opiniones, también, podían estar reflejando una resistencia a actuar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres por no considerarlo necesario.

2. Una percepción menos numerosa que sostiene que todavía existen algunas desigualdades en la organización. Las fuentes de información utilizadas para el análisis muestran que en esta posición se encuadran algunas personas que sí identifican algunas situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres de la UNED que, generalmente, están relacionadas con la ocupación de determinadas categorías profesionales (fundamentalmente en el PDI, las cátedras); con los cargos de libre designación; con la segregación horizontal⁸ o con el cobro de complementos.

“...Yo creo que donde más desigualdad hay es en el profesorado, en el PDI, que ahí son bastante cerrados y bastante difícil que la mujer escale. Y, además, pues eso, con el hándicap que la mujer es la cuidadora, de que tiene bajas y ahí supone un problema”. (OI)

“Y por el lado del PAS, el Personal de Administración y Servicios, el hecho de... los cargos elegidos (...) los cargos de libre elección siguen primando los hombres. No sé por qué, pero siguen primando los hombres”. (OI)

“(...) En la universidad, o al menos en mi área de conocimiento, yo he observado que hay una... dificultad o ha habido históricamente una dificultad para que las mujeres lleguen a los... yo hablo desde el punto de vista del PDI, que es el que conozco más, haya podido llegar a

⁸ **Segregación horizontal:** Se refiere a la concentración de las mujeres y hombres en diferentes especialidades formativas o en diferentes categorías o puestos de trabajo, etc.

Segregación vertical: se refiere a la menor presencia de mujeres a medida en que se avanza en la escala jerárquica de una organización, reflejo de las barreras que presenta la actividad pública para que éstas accedan a los puestos de mayor responsabilidad

cátedras, etcétera... el techo de cristal, los estereotipos que hemos asignado tradicionalmente a la mujer, de que la mujer es la cuidadora de hijos, de padres, de madres, de enfermos..." (GO)

"A lo mejor en el caso vuestro que sois docentes, en el ámbito de las humanidades, incluso de las ciencias sociales y jurídicas, a lo mejor sí hay más igualdad y más paridad, pero yo creo que, a lo mejor, en otros ámbitos más tecnológicos no hay esa paridad. Hay más dificultad para que la mujer pueda llegar a acceder a esos estudios, y también yo creo que una vez que están dentro yo sí que veo más diferencias entre hombres y mujeres. Yo trabajo en másteres oficiales y, justamente, en el ámbito de las tecnologías sí que veo esa diferencia en números de profesores, en números de, vamos, en quienes llegan, por ejemplo, a ser coordinador de un máster... yo sí veo más diferencia en esos ámbitos". (GO)

"(...) yo creo que no hay discriminación salarial en cuanto a los sueldos base, evidentemente (...) pero los complementos sí hay un número mayor de hombres. Y en el caso académico, yo hablo en el caso académico, pues, por ejemplo, hay muchos más hombres con sexenios que mujeres. Y eso no es por un tema de capacidad intelectual, es porque en muchas ocasiones la mujer, que se ha dedicado a ser cuidadora y ha cuidado la casa, ha cuidado la familia, los hijos, a sus padres... pues, ha dejado un poquito, ha tenido que dejar la investigación, entre otras cosas porque no tenemos tiempo para todo. Y eso da lugar a que esos complementos por, sobre todo por tramos de investigación, haya más hombres o los hombres tengan más (...) Pero en ese caso, eso, sí produce una diferencia salarial." (GO).

Como se puede observar, en los comentarios se apunta como causa de las dificultades de las mujeres de progresar en su carrera profesional y, en el caso del PDI de poder dedicar más tiempo a la investigación y la repercusión que esto supone para los complementos retributivos, a su dedicación a las tareas de los cuidados y demás responsabilidades familiares. Esta explicación no ha variado desde que se realizó el anterior diagnóstico, significándose como la principal de las limitaciones de las mujeres para ascender en su carrera profesional, antes y actualmente.

Un aspecto que parece haber evolucionado es la disminución de las actitudes "sexistas" en el contexto de la UNED que se mencionaban en el diagnóstico de 2011 como un obstáculo para el avance de la igualdad. Hecho que se relaciona más con los cambios en la sociedad que con

medidas adoptadas en la propia universidad si se exceptúan algunas actividades de sensibilización realizadas desde la Oficina de Igualdad, como las jornadas de sensibilización.

“En el siglo XXI, a la altura en que estamos, es verdad que nos vamos dando cuenta más de los machismos, micromachismos... que eso permite que nos tratemos todos mejor, con más respeto y con una condición más igualitaria”. (GO)

- 3. Una percepción, con una representación significativa, que tiene resistencias a la implantación de medidas de igualdad por considerarlas innecesarias.** Por último, se encuentra un posicionamiento que considera que no es necesario actuar en favor de la igualdad.

“Pero sí que es verdad que hay ciertas unidades donde conoces a la directora o director o jefe de departamento y sabes que ahí vas a tener dificultades para introducir la igualdad o que cambien algunas cosas para que sus métodos de trabajo estén con perspectiva de género”. (OI)

“(...) es la falta de información. Yo creo que hemos llegado a un punto en que asimilamos igualdad con política o con ciertos grupos político, y eso hay gente que no lo asimila bien y que no identifica a la igualdad como un derecho independientemente de políticas o ideologías y demás. Entonces, yo creo que ahí la gente... es falta de conocimiento y de información errónea”. (OI)

“(...) con mucha resistencia se han hecho intentos por crear un lenguaje no sexista dentro de la universidad, aunque las resistencias fueron terribles y eso... bueno, pues muestra cierta idea de una falta de claridad sobre lo que es llegar a la igualdad y tener un lenguaje que no sea sexista, porque el lenguaje juega un papel importante en la visibilización de la igualdad de hombres y mujeres” (GO)

Como prueba de las resistencias, también se pueden considerar las opiniones transcritas en el primer apartado relacionadas con la creencia de que existen, hoy en día, otras variables más importantes que el sexo a la hora de desagregar los datos para realizar análisis de desigualdades, como, por ejemplo, la edad, como ya se ha comentado en dicho apartado.

Otra prueba es el asunto no resuelto de la utilización de un lenguaje no sexista, que sigue suscitando controversias que se manifestaron, en su mayor apogeo, en el momento de la elaboración del anterior diagnóstico con la publicación y difusión de la “Guía para un uso no sexista del lenguaje” que supuso una serie de reacciones negativas, que condujeron finalmente a su retirada.

En resumen, aunque han pasado diez años del anterior diagnóstico se siguen observando las tres diferentes percepciones sobre la igualdad de género en la UNED que ya existían, aunque parece haber aumentado la que considera **que ya no existen desigualdades entre mujeres y hombres y, las que todavía se detectan, siguen estando relacionadas con la situación de las personas que componen la plantilla (las relaciones laborales), obviando la importancia de la visibilización del principio de igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la cultura de la universidad y de su papel como generadora de conocimientos que contribuyan a la transmisión de valores igualitarios.**

Otro elemento que se puede deducir de las percepciones observadas, relacionado con las **dificultades para percibir las desigualdades entre mujeres y hombres**, es muy probablemente, la **falta de conocimientos en esta materia**, que ni siquiera ha sido señalada como una necesidad en los discursos.

Percepción de la necesidad de integrar el objetivo de igualdad de género en la planificación de las actuaciones universitarias

La percepción de que existe igualdad entre mujeres y hombres en la UNED (el espejismo de la igualdad) junto con la creencia de que una presencia mayoritaria o importante de mujeres ya es una prueba de su consecución, supone un importante obstáculo a la hora de adoptar una posición **proactiva** que permita identificar las desigualdades todavía existentes y actuar en consecuencia para lograr su reducción y/o eliminación. Esta es una situación que, salvo alguna actuación puntual, en los últimos diez años no ha variado sustancialmente, sino que por el contrario parece que la igualdad entre mujeres y hombres, como elemento importante de las actuaciones universitarias, haya perdido interés, precisamente por considerarse que es un objetivo prácticamente conseguido.

Como ejemplo indicativo de esta situación, en el cuestionario distribuido a las diferentes áreas participantes⁹ se preguntaba cuáles son sus objetivos y sus líneas de actuación y, en ninguna de las ocho áreas, departamentos, u organismos que respondieron aparece mencionada la igualdad entre mujeres y hombres como parte de ello.

En otra de las preguntas relacionada con **la necesidad de integrar actuaciones en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la planificación de las intervenciones**, de las 8 áreas/departamentos u organismos que contestaron:

- ⇒ Tres consideran necesaria la integración en todas sus áreas competenciales
- ⇒ Una considera que es necesario en alguna de sus áreas competenciales.
- ⇒ Dos consideran que no es necesaria en todas sus áreas competenciales.
- ⇒ Dos no contestaron a la pregunta.

Como se puede ver, existe cierto equilibrio en el número de áreas que consideran necesaria la integración y en las que no.

Comparando sus respuestas con las obtenidas en 2011, sigue considerando la necesidad de la integración la Vicegerencia de RRHH y sigue sin considerar necesaria la integración de actuaciones en favor de la igualdad, el Departamento de Contratación.

Para comprobar si realmente se produce esa integración se preguntó cómo se hacía, siendo alguna de las respuestas:

- Recopilando los datos de preinscripción y matrícula con diferencia de género.
- Poniendo en valor al PDI femenino con la asignación de roles (vocal el Comité de Ética).
- Colaborando con las CCAA para la captación de nuevos/as estudiantes.
- Fomentando la paridad y presencia de mujeres en los estamentos de representación.
- Incluyendo la igualdad de género como una actuación del Plan Estratégico promoviendo el desarrollo del ODS 5 (Igualdad de género) en la UNED.

⁹ Otro indicador de la “falta de interés” por la igualdad entre mujeres y hombres puede considerarse por el grado de respuesta a la cumplimentación de los cuestionarios enviados, pues de 13 remitidos a áreas, departamentos u organismos se recibieron 8, entre ellos 3 pertenecientes a facultades o escuelas.

Como se puede observar, parece que el grado de integración de actuaciones en favor de la igualdad no ha avanzado sustancialmente desde el anterior diagnóstico, siendo las que se exponen de carácter puntual, sin formar parte de un plan cuyo objetivo sea integrar de manera sistemática el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias.

La percepción general que se manifiesta en las opiniones sobre lo que se considera la igualdad es que es suficiente no discriminar para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres como se puede ver en una de las respuestas a lo que se considera igualdad en el grupo de opinión:

“La igualdad entre hombres y mujeres se basa, o la igualdad de género, se basa en establecer una serie de condiciones en las que el género no sea un elemento de discriminación. Nada más. Es decir, la capacidad de elegir las distintas posibilidades que nos permitan llegar a situaciones de igualdad y no discriminación con independencia del género que tengamos. O del que nos reconozcamos”. (GO)

El hecho de no discriminar no es suficiente para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

La estrategia de transversalizar el principio de igualdad supone, como ya se ha mencionado anteriormente, **adoptar una actitud proactiva** que permita reconocer las desigualdades existentes, que devienen en discriminaciones indirectas difíciles de detectar si no se pone la mirada en la situación y posición de partida que tienen mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad, incluido el universitario.

Para cumplir el mandato normativo de transversalizar la perspectiva de género y avanzar hacia una igualdad real se necesitan **orientaciones concretas sobre el modo de hacerlo**, lo que supone adquirir una serie de conocimientos que ya se demandan en alguno de los cuestionarios cuando se reconoce que, entre las dificultades para integrar la perspectiva de género se encuentra: no tener claro lo que significa el concepto y sus posibilidades de aplicación, la necesidad de conocimientos en la materia para llevar a la práctica las políticas de igualdad en el ámbito de laboral de la Administración, la extensión de la formación sobre la materia al PDI y la necesidad de planes de formación específicos.

Percepción sobre la necesidad de contar con la Oficina de Igualdad como estructura específica para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la UNED.

La creación de la **Oficina de Igualdad**, por acuerdo del Consejo de Gobierno en el año 2010, como estructura específica para el fomento de las políticas de igualdad significó la materialización de la existencia del compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres. Es a partir de entonces cuando aparece un punto de referencia en la organización sobre la materia y cuando empiezan a operativizarse acciones concretas que comienzan con la edición de jornadas de sensibilización e información y que tiene su punto álgido con la elaboración del primer diagnóstico de igualdad y la aprobación por la Comisión de Igualdad el 18 de julio de 2014 del “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad Nacional de Educación a Distancia: 2014-2015”.

La trayectoria de la **Oficina de igualdad**, a lo largo de los últimos años, ha tenido sus vaivenes en función de su posición dentro del organigrama y del interés y apoyo mostrado por la dirección de la vicegerencia de la que dependiera. Así, como reconocen las personas más directamente relacionadas con ella en la actualidad:

“(...) la trayectoria de la Oficina de la Igualdad ha tenido subidas y bajadas (...). Los años sucesivos es verdad que la Oficina de Igualdad ha estado muy olvidada, y si se ha mantenido ha sido porque hemos mantenido... es que queda muy... que he mantenido, pero es que era la única que estaba... las jornadas de sensibilización. Eso siempre, a pesar de que yo no tenía un director o una directora por encima estable, porque a lo mejor me duraban seis meses o... el que tenía la Oficina de Igualdad le había caído de rebote y no le importaba...” (OI)

“Desde mi punto de vista, la Oficina de Igualdad tiene un papel muy relevante y ha habido un parón, que yo creo que estamos ahora empezando a compensar”. (GA)

“Ahora mismo, la Oficina de Igualdad es una cosa que está como ahí, en un rinconcito. pero concretamente esta es que tiene que extender un poco su actividad.” (GA).

Se reconoce la importancia de la posición que tenga la oficina dentro del organigrama de la UNED, opinándose que sería mayor si la figura de dirección fuera docente y no, como hasta ahora, administrativa, como un vicerrectorado en lugar de una vicegerencia (ahora depende de

la Vicegerencia de Gestión Académica), que la oficina de igualdad estuviera bajo el paraguas del Rectorado dependiendo de algún vicerrectorado del equipo de gobierno.

Una muestra de la situación en la que se encuentra la **Oficina de Igualdad** es la dotación que tiene, en cuanto a recursos humanos y económicos. Como recursos humanos solo cuenta: con una directora, que es la Vicegerenta de Gestión Académica y una Jefa de Negociado que reparte su tiempo de trabajo entre la Oficina y el Centro de Estudios de Género y económicamente no tiene asignado un presupuesto.

A pesar de lo mencionado anteriormente, la **Oficina de Igualdad**, sí que ha tenido su papel en los últimos años, consiguiendo haberse dado a conocer, fundamentalmente a través de las jornadas de sensibilización que han venido realizando con continuidad.

“(...) es verdad que ha habido un cambio radical. O sea, yo he visto un cambio importante desde el primer diagnóstico a la actualidad (...) En un principio, (...) la Oficina de Igualdad nadie la conocía. Yo decía que era de la Oficina de Igualdad y me miraban como un bicho raro. Sin embargo, ahora, o bien por este tipo de jornadas que estamos haciendo todos los años, por las noticias... en fin, nos hemos dado más a conocer (...) conocen más a la Oficina de Igualdad y las funciones que hacemos”. (OI)

Un indicador de este conocimiento y del papel de la oficina es la percepción que la comunidad universitaria tiene de ella. Las ocho áreas participantes, que han contestado al cuestionario, conocen la existencia de la misma, aunque se aprecian algunas diferencias en cuanto a la **percepción de la necesidad de su existencia:**

- **Solo un área no considera necesaria** la existencia de la Oficina opinando que no ha contribuido al avance de la igualdad porque ha realizado escasos planes de actuación y escasa difusión de los mismos.
- **Cuatro áreas consideran necesaria su existencia**, opinando que ha contribuido al avance de la igualdad entre mujeres y hombres al dar visibilidad a la materia, sobre todo a través de los cursos de formación que han ayudado a generar conciencia de igualdad.
- **Tres áreas no han contestado a esta pregunta.**

Por último, se incluye en este apartado la opinión reflejada por los tres sindicatos que respondieron las preguntas la Oficina de Igualdad, el cuarto no respondió a ellas. Respecto a la

necesidad de su existencia, responden afirmativamente, aunque dos dicen que la actual no contribuye al avance de la igualdad porque carece de medios y apoyos suficientes, externaliza trabajos y no cuenta con representantes sindicales. El sindicato que considera que sí contribuye al avance de la igualdad lo hace por el trabajo de concienciación que realiza la Oficina.

Con respecto al anterior diagnóstico, la Oficina ha cambiado de dependencia, antes estaba en la Vicegerencia de Recursos Humanos, por lo que sus funciones las desarrollaba principalmente asociadas al seguimiento y fomento de la igualdad en materia laboral.

El cambio de dependencia a la Vicegerencia de Gestión Académica parece haber diluido esas funciones, dedicándose más a dar a conocer a la universidad lo que es la igualdad, fundamentalmente a través de jornadas de sensibilización, atendiendo, también, las demandas que les llegan para darles solución y respuesta en la medida de lo posible. En la actualidad uno de los temas de los que se está ocupando es el del cambio del nombre en las personas transexuales, y como apunta la responsable:

“Y bueno, cualquier duda en relación a la igualdad y demás que pueda surgir en la universidad va a recaer en el Oficina de Igualdad”. (O1)

El tema del que se están ocupando y el comentario reflejado anteriormente parecen indicar que la Oficina de Igualdad asume más temas de igualdad que los relacionados con la igualdad específica entre mujeres y hombres.

Por lo mencionado, desde su creación y, a pesar de las funciones que figuran como propias de la Oficina de Igualdad en la página web, parece que, aunque ha consolidado su presencia (lleva más de 10 años como organismo dentro de la estructura), tiene limitaciones (**de posicionamiento, de reconocimiento y de recursos**) para ejercer su papel como impulsora de la transversalidad del principio de igualdad en el conjunto de la UNED.

Otro aspecto a señalar, como se comentaba en alguno de los *verbatim*：“(...) es una cosa que está ahí como en un rincón (...)", es la sensación de aislamiento que parece tener la Oficina de Igualdad dentro de la UNED. Así, aunque seis de las ocho áreas que respondieron al cuestionario reconocían conocer alguna de sus actividades (mencionando expresamente el premio a la igualdad y las jornadas), solo dos han colaborado con algún tipo de actuaciones (exposiciones por parte de la Biblioteca y facilitando datos por la Vicegerencia de RRHH). Parece

evidente una falta de coordinación con el resto de instancias de la UNED, elemento que no facilita la complejidad de la estructura de la Universidad y la falta de medios ya mencionada de la Oficina de Igualdad.

Teniendo en cuenta todo lo dicho anteriormente, cabe destacar positivamente, **el esfuerzo** que ha venido realizando **la Oficina de Igualdad** respecto a **la labor de concienciación** y al hecho de haber elaborado el I “Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UNED” considerando los medios de los que ha dispuesto. Sin embargo, es imprescindible reflexionar sobre la estrategia a seguir para dar un impulso al papel de la Oficina de Igualdad como estructura que impulse y coordine la transversalidad del principio de igualdad de género en la UNED si se quiere demostrar que existe un compromiso real con este principio en la organización.

Percepción sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UNED: 2014-2015.

El I Plan de Igualdad de la UNED se aprobó, como ya se ha mencionado, en la Comisión para la Igualdad del 18 de julio de 2014, elaborándose por la Oficina de Igualdad después de realizar el diagnóstico de situación de 2011 del que se viene hablando en este informe.

Este apartado no constituye una evaluación de dicho plan, sino una muestra de la percepción que sobre él se tiene en el ámbito universitario como parte de la información sobre su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y el grado de integración de la misma en su cultura.

Como resumen de los contenidos, el plan se estructuró en tres ámbitos de actuación, que son los mismos que se contemplaron en el diagnóstico de 2011 y en el actual: Cultura de la organización, las Personas y los Procesos de trabajo. En estos tres ámbitos se contemplaron siete objetivos y treinta y ocho medidas.

La percepción que se tiene desde la propia Oficina (redactora del plan) es que era un plan demasiado ambicioso y poco concreto lo que ha supuesto un obstáculo a la hora de su ejecución.

“(…) el Plan fue muy ambicioso. Era como que queríamos recoger todo y queríamos solucionarlo todo. ¿Qué ha supuesto esto? Pues que no se ha llevado a cabo... yo no sé si el 30 o el 40% de lo que en su momento dijimos. Primero porque las medidas eran muy genéricas,

con lo cual es verdad que no se especificaba el objetivo de la medida ni quien tenía que realizarlo ni en el plazo ni mucho menos la evaluación”. (O1).

“El I Plan de Igualdad era ambicioso y está bien que lo fuera, pero como luego no ha tenido seguimiento, es la realidad, pues yo... ya has visto, el grado de cumplimiento es mínimo de las medidas”. (GA)

Se reconoce que no se dio suficiente publicidad al Plan por lo que había un gran desconocimiento sobre su existencia, aunque cuatro de las ocho áreas que respondieron al cuestionario, si afirman conocerlo y tres de ellas dicen que ha contribuido al avance de la igualdad en la UNED porque ha ayudado a generar conciencia de igualdad de género y a fomentar una cultura proactiva en esta materia. Otras tres áreas no han contestado a esta cuestión y una ha considerado que no ha contribuido al avance porque no se tiene constancia de acciones que haya llevado a cabo que hayan tenido un impacto en dicho avance.

En cuanto al grupo de opinión, la percepción de las personas participantes (una no lo conocía), es que:

“(...) que era un plan, bueno, con carencias, pero creo que era un plan que estaba en línea con otros planes...”. (GO)

Y aunque desconocen los resultados específicos piensan que:

“(...) el Plan de Igualdad dio resultados precisamente (...), en tanto en cuanto ha habido una sensibilización en la comunidad universitaria por estos temas que antes no existía”. (GO)

En este asunto relacionado con el I Plan de Igualdad, de los cuatro sindicatos que respondieron a las preguntas del cuestionario que se les pasó, uno considera que el Plan sí contribuyó al avance de la igualdad porque antes no existía ninguno y los otros tres opinan que no porque no ha tenido suficiente fuerza y porque su grado de ejecución ha sido bajo y no ha habido un seguimiento ni una evaluación continua.

Como se puede observar en las informaciones recogidas sobre este tema, lo más destacable es que se considera un plan ambicioso y poco concreto a la hora de establecer las medidas a llevar a cabo y las responsabilidades sobre ellas, dando la impresión de ser un plan que elaboró la Oficina de Igualdad con poca implicación y coordinación (corresponsabilidad) de otras

estructuras de la Universidad (si acaso con la excepción de la Comisión de Igualdad que fue la encargada de su aprobación).

Grado en el que se contempla la igualdad entre mujeres y hombres como elemento de calidad en los sistemas de calidad de la UNED.

El Consejo de Gobierno de la UNED en su reunión del veintisiete de abril de dos mil veintiuno aprobó la Declaración Institucional sobre la Política de calidad de la UNED en la que se explicita la misión de la UNED en función de lo establecido en el Plan Estratégico 2019-2022 y establece los principios fundamentales de su política de calidad.

En esta declaración, como en la demás documentación analizada relacionada con el sistema de calidad no aparece explicitado, como un elemento constitutivo de la misma, la integración del principio de igualdad en los diferentes procedimientos y actuaciones de la organización.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), encargada de la evaluación de la calidad de las actividades universitarias, como ya se mencionaba en el diagnóstico de 2011, sigue sin considerar **“En ninguno de los programas y planes de calidad que se han desarrollado contemplar de forma explícita la igualdad de género como un objetivo ni se presenta como un criterio de calidad de la actividad universitaria”**¹⁰.

Así, ni en el **Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC)** diseñado por la UNED siguiendo las orientaciones del programa AUDIT de la ANECA y aplicable para todas sus facultades y escuelas y para todas las titulaciones que imparte; ni el programa **DOCENTIA** (Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente) de ANECA dirigido a disponer de un modelo y de unos procedimientos para garantizar la calidad del profesorado universitario favoreciendo su desarrollo y conocimiento; ni en la **Evaluación de Titulaciones y Servicios** para garantizar la calidad de la formación y los servicios dirigidos al alumnado, se hace referencia al alcance del principio de igualdad como un elemento que favorezca y optimice la calidad en todos los aspectos que cubre la actividad universitaria.

¹⁰ Informe de diagnóstico. Grado de integración del principio de igualdad de género en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) 2011-2012.

El hecho de que la ANECA siga sin contemplar la igualdad entre mujeres y hombres como un criterio de calidad repercute en toda la política que sobre ello se diseña en la UNED, que sigue siendo “ciega” a la perspectiva de género.

Como ya se afirmaba en el anterior diagnóstico, la no consideración de la integración del enfoque de género en dicha política de calidad es una muestra de la falta de concreción del compromiso formal de la UNED con la igualdad, indicando que todavía es necesario avanzar en la comprensión de este concepto como algo que va más allá de la presencia de las mujeres (incluso mayoritariamente) en los diferentes ámbitos universitarios.

En resumen, del análisis realizado de diferentes aspectos relacionados con la cultura organizacional de la UNED y de su comparación con el análisis realizado para el diagnóstico de 2011, se puede concluir que:

- ✓ Respecto **al grado de visibilidad e importancia concedida a la igualdad entre mujeres y hombres en la documentación institucional y estratégica** se puede decir que, así como en 2011 era bastante alto, parece que, transcurridos diez años, se ha considerado que ya es algo asumido y que existe en la organización y que, por lo tanto, no necesita tanta presencia ni visibilidad. Como ejemplo de ello, aparece muy desdibujada y oculta en uno de sus principales documentos, el “Plan Estratégico 2019-2022”.
- ✓ Si en el anterior diagnóstico ya se señalaba la existencia de **una actitud bastante generalizada** en cuanto a que la **igualdad entre mujeres y hombres era un hecho conseguido** en la UNED, los avances, tanto legislativos como sociales de esta última década han reafirmado esa idea, si bien, todavía, aparecen los **tres posicionamientos** que ya existían entonces en el contexto universitario: el que mayoritariamente considera que **la igualdad está muy lograda** (posición vinculada al denominado espejismo de la igualdad), pero que no manifiesta resistencias a que se puede seguir avanzando en aspectos todavía mejorables; otro posicionamiento caracterizado por la percepción de que **siguen existiendo desigualdades** sobre las que hay que seguir trabajando y una tercera posición que deja vislumbrar la existencia de resistencias al considerar que **ya no es necesario implantar políticas de igualdad entre mujeres y hombres** específicamente sino que se debe fijar la mirada en otros factores de desigualdad como la edad, la

- discapacidad, etc. Posición que surge de la idea de que las mujeres son un colectivo y como tal hay que tratarlo.
- ✓ En un plano más estratégico, no parece haberse avanzado en la consideración de la **necesidad de integrar/transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación de las intervenciones** que se llevan a cabo en las diferentes áreas/departamentos u organismos de la UNED. Hecho que ha quedado reflejado en las afirmaciones recogidas de agentes participantes que lo señalan como innecesario por existir un grado alto de igualdad.
 - ✓ Se siguen percibiendo dificultades para **identificar las desigualdades de género que puedan existir**. Hecho que puede relacionarse, además de con actitudes resistentes, con la *falta de conocimientos y la inexperiencia* en la forma de trabajar a favor de la igualdad, circunstancia que ha sido reconocida por algunas personas participantes al demandar más formación en esta materia.
 - ✓ Respecto a la **Oficina de Igualdad**, en la última década ha tenido épocas de mayor o menor actividad y su papel ha dependido fundamentalmente del voluntarismo de las personas que se responsabilizaban de su funcionamiento, al contar con unos recursos humanos muy escasos para las funciones que tendría que desarrollar y con un nulo presupuesto. Así, aunque desde el año 2011 ha aumentado el grado de su conocimiento por parte de la comunidad universitaria, no ha aumentado su influencia en ella, teniendo un alto grado de aislamiento respecto a las demás instancias universitarias.
 - ✓ Por último, señalar que **el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2015** ha sido la principal actuación promovida por la Oficina de Igualdad en estos años, aunque se reconoce que su ejecución no ha sido la deseada al ser un plan demasiado ambicioso y poco concreto respecto a las medidas que contemplaba y a la atribución de las responsabilidades en la ejecución de las mismas.

4.2. LAS PERSONAS

Otro aspecto para diagnosticar el grado en que la Universidad integra el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su organización tiene que ver con la situación de las personas que la componen. La finalidad de este ámbito de investigación es doble:

- Visibilizar la situación de mujeres y hombres en los diferentes estamentos universitarios (estudiantes, PDI y PAS), así como la posición que ocupan unas y otros en la estructura de la UNED.
- Identificar posibles desequilibrios y/o brechas de género que puedan limitar el desarrollo igualitario de ambos sexos.

Para llevar a cabo este análisis, se ha estructurado este ámbito de investigación en los siguientes apartados:

- **Participación en órganos de gobierno y de representación.**
- **Estudiantes.**
- **Personal Docente e Investigador (PDI).**
- **Personal de Administración y Servicios (PAS).**
- **Grado de integración del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos.**

Este análisis se realiza de manera comparativa con los datos obtenidos del diagnóstico de situación realizado en 2011 para el I Plan de Igualdad de la UNED, a fin de comprobar si se ha avanzado y, por tanto, si ha aumentado la igualdad de mujeres y hombres en la UNED.

Con los resultados del análisis comparativo de los datos y la información facilitada, se podrá visualizar la evolución de la situación y la posición de mujeres y hombres en la organización, así como identificar posibles cambios en el grado de igualdad existente entre ambos sexos.

Participación en órganos de gobierno y de representación

Una de las cuestiones básicas en el avance de la igualdad de mujeres y hombres pasa, necesariamente, por una representación y un reparto equilibrado del poder y de la toma de decisiones entre ambos sexos. Sin embargo, la **segregación vertical** sigue estando muy presente en las estructuras de las organizaciones. La segregación vertical implica que se da una progresiva disminución de la presencia de mujeres a medida que se asciende en su escala jerárquica. Esto

supone que la mayoría de puestos de poder, toma de decisiones y de responsabilidad están mayormente ocupados por hombres.

En el ámbito de la UNED, en el *Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia*, se hace alusión al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Universidad. Concretamente, la disposición adicional tercera establece el compromiso de la UNED con la igualdad de la siguiente manera:

“En consonancia con los principios de igualdad que ampara la vigente Ley Orgánica de Universidades, todos los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Educación a Distancia procurarán contar con una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones”.

Asimismo, el artículo 256 relativo a las elecciones de los órganos colegiados, establece en su punto primero que *“La elección de los representantes en los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro universitario, Juntas de Facultad o Escuela y Consejos de Departamento (...) deberán proporcionar la representación equilibrada entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en los Estatutos. Los mismos criterios se aplicarán en la elección de los Claustros de los Centros Asociados”.*

Con el objeto de comprobar hasta qué punto se cumple con este criterio, y conocer si se ha avanzado hacia una mayor igualdad en comparación con los datos de 2011, se ha solicitado información referente a la composición por sexo de diferentes órganos de gobierno y de representación de la UNED. A continuación, se presentan los resultados de dicho análisis comparativo:

1. Rectorado, Gerencia, Vicerrectorados y Secretaría General:

Según los datos aportados, y del mismo modo que ocurría en 2011, tanto el Rectorado como la Gerencia están en manos masculinas, quedando la Secretaría General en manos femeninas y apreciándose equilibrio en los Vicerrectorados.

PUESTO	MUJERES	HOMBRES
RECTORADO		1
VICERRECTORADOS	6	5
GERENCIA		1
SECRETARÍA GENERAL	1	

Respecto a los Vicerrectorados cabe destacar que, mientras en 2011 el equilibrio era de un 40% de Vicerrectorados en manos femeninas y un 60% en manos masculinas, actualmente el 54,55% de los Vicerrectorados están liderados por mujeres y un 45,45% por hombres. Cabe, por tanto, decir que se ha avanzado hacia una mayor igualdad en este ámbito.

No obstante, es bastante significativo que los cargos con mayores responsabilidades, Rectorado y Gerencia, siguen ocupados por hombres, mientras que el cargo cuyas funciones dependen directamente del Rectorado, la Secretaría General, sigue ocupado por una mujer.

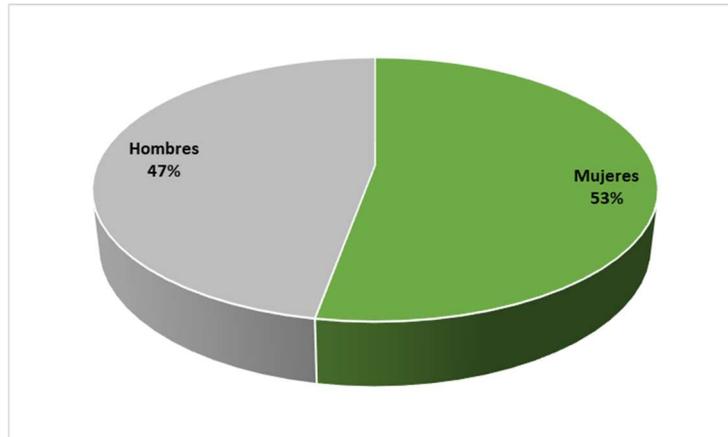
2. Consejo de Gobierno:

Tal y como establece el artículo 81 de los Estatutos de la UNED, este es el órgano colegiado de gobierno de la Universidad al que corresponde establecer las líneas estratégicas y programáticas de la misma, así como las directrices y procedimientos para su aplicación en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos ejerciendo las funciones previstas en la LOU y en los presentes Estatutos.

Según los datos de la página web de la UNED, actualmente está compuesto por un total de 51 personas, en la mayor parte PDI procedentes de diferentes cargos: Rectorado, Vicerrectorado, Secretaría General, Gerencia, Decanatos y Direcciones de Escuela, miembros elegidos por el Claustro universitario, otro tipo de Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Estudiantes.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, **la composición por sexo del Consejo de Gobierno es bastante equilibrada**, teniendo las mujeres una presencia del 53%. Esto representa un gran avance respecto a 2011, ya que entonces las mujeres sólo representaban un 30% del Consejo de Gobierno de la UNED.

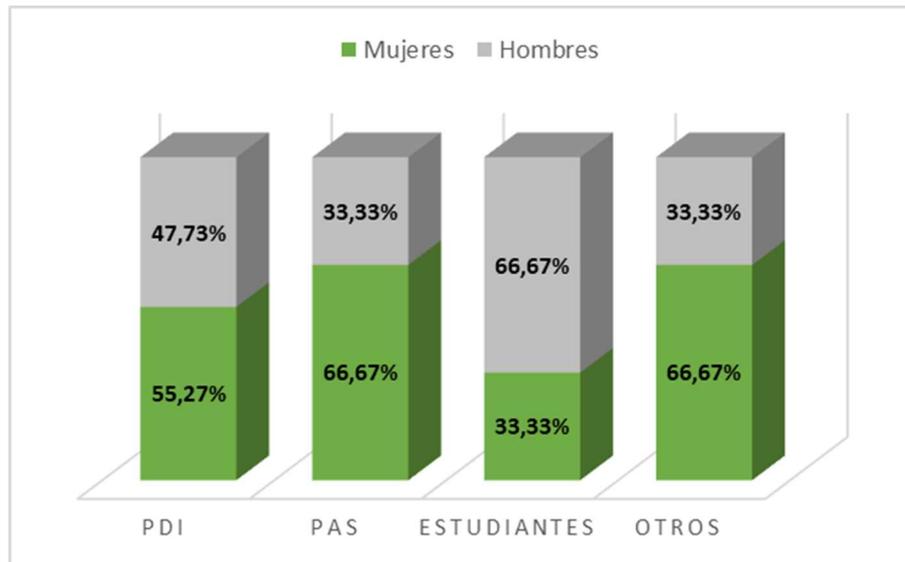
Gráfico 1: Composición por sexo del Consejo de Gobierno



Fuente 1: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede observar en el gráfico 2, **el estamento del PDI es donde se encuentra un mayor equilibrio**. Sin embargo, hay que tener en cuenta que sólo hay un total de 3 personas en cada uno de los otros estamentos. En el PAS y en Otros hay 2 mujeres (un 66,67%) y 1 hombre (un 33,33%) mientras que en Estudiantes hay 2 hombres (un 66,67%) y 1 mujer (un 33,33%). En 2011 los datos de Estudiantes eran los mismos, **mientras que en el PAS se puede hablar de un gran avance** ya que entonces este estamento estaba compuesto de 4 hombres. El grupo “Otros” no existía en 2011 en el Consejo de Gobierno de la UNED. Los avances mencionados son importantes, pero el escaso número de personas que hay en cada estamento puede hacer que los porcentajes varíen, simplemente con que haya un cambio de mujer a hombre o viceversa. En el PAS es donde mayormente se puede hablar de avance ya que no había mujeres representando a este estamento en 2011.

Gráfico 2: Distribución de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por estamentos

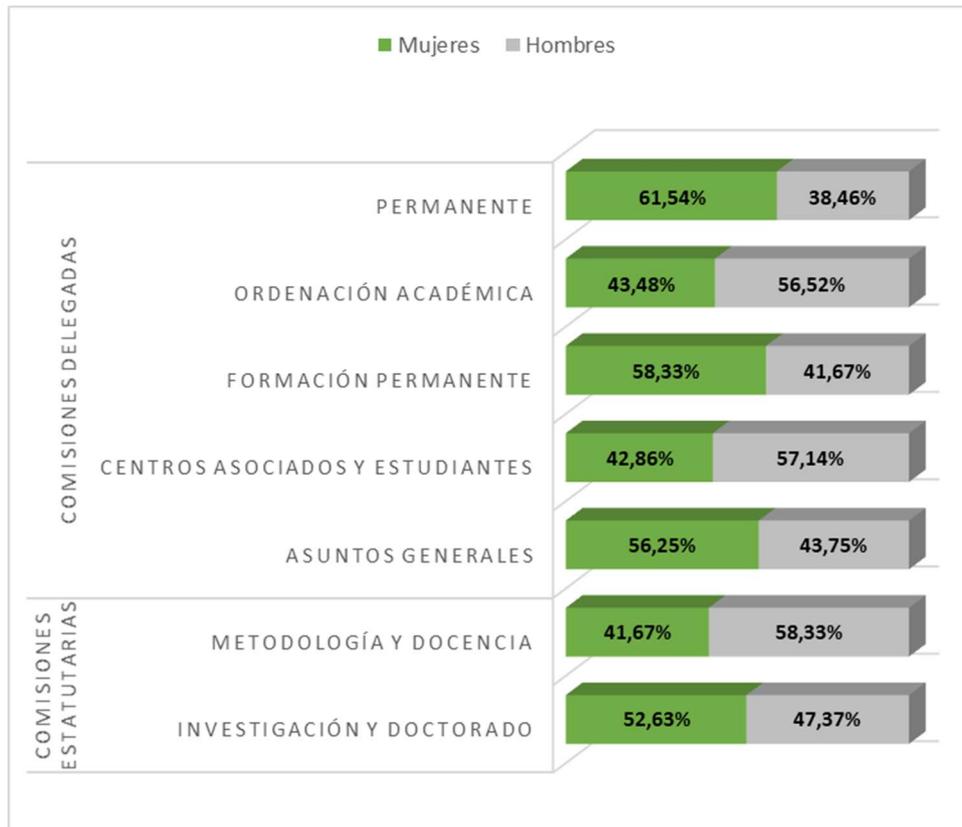


Fuente 2: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, desde 2011 se han producido ciertos cambios en las Comisiones que dependen del Consejo Social. Entonces sólo existían 6 Comisiones Delegadas. **Actualmente, existen 2 Comisiones Estatutarias y 5 Comisiones Delegadas.** Esto implica que ahora se cuenta con una comisión más, y esto es así porque la antigua Comisión Delegada Permanente y Asuntos Generales se ha dividido en dos. Por otro lado, la Comisión de Investigación y Doctorado y la de Metodología y Docencia han pasado a considerarse Comisiones Estatutarias.

El análisis de estas comisiones en comparación con las de 2011 es muy positivo ya que entonces la presencia de los hombres era **abrumadoramente mayor** que la de las mujeres, rondando entre el 64% y el 77% en función de la comisión. Actualmente, tal y como se puede ver en el gráfico 3, **todas las comisiones**, tanto estatutarias como delegadas, **están equilibradas** en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, **a excepción de la Comisión Delegada Permanente, donde el 61,54% son mujeres.** Se puede decir, por tanto, que se ha avanzado mucho en este ámbito desde 2011 y que, actualmente, en la UNED se cuenta con la opinión de las mujeres a la hora de tomar decisiones, dando valor al talento femenino.

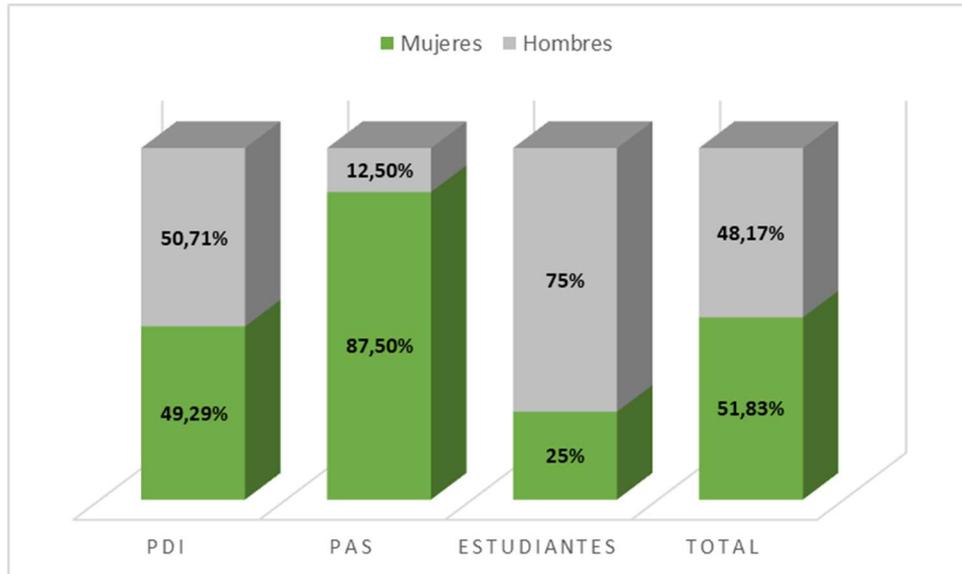
Gráfico 3: Distribución de mujeres y hombres en las Comisiones Estatutarias y Delegadas



Fuente 3: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, cada una de estas comisiones está formada por representantes del PDI, del PAS y de estudiantes. En total son 85 mujeres y 79 hombres, es decir, que **en general se puede hablar de bastante equilibrio** ya que, como muestra el gráfico 4, casi el 52% son mujeres y algo más del 48% son hombres. Sin embargo, si nos fijamos en la presencia de mujeres y hombres **por estamentos**, podemos observar **que sólo en el PDI encontramos equilibrio**. Esto representa un avance respecto a 2011, año en el que este estamento estaba masculinizado con casi un 70% de hombres. El estamento de **estudiantes** está **marcadamente masculinizado**, con un 75% de hombres. Este dato contrasta con el de 2011, cuando el estamento estudiantes era el único con mayor presencia de mujeres (un 60%). Por su parte, **el estamento del PAS está feminizado**, con más del 87% de mujeres, mientras que en 2011 estaba masculinizado con más de un 71% de hombres.

Gráfico 4: Distribución de mujeres y hombres de las Comisiones Delegadas y Estatutarias por estamento



Fuente 4: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

3. Consejo Social:

Se trata del órgano encargado de supervisar las actividades de carácter económico y el rendimiento de sus servicios, promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la Universidad y las relaciones entre esta y su entorno cultural, profesional, económico y social al servicio de la calidad de la actividad universitaria.

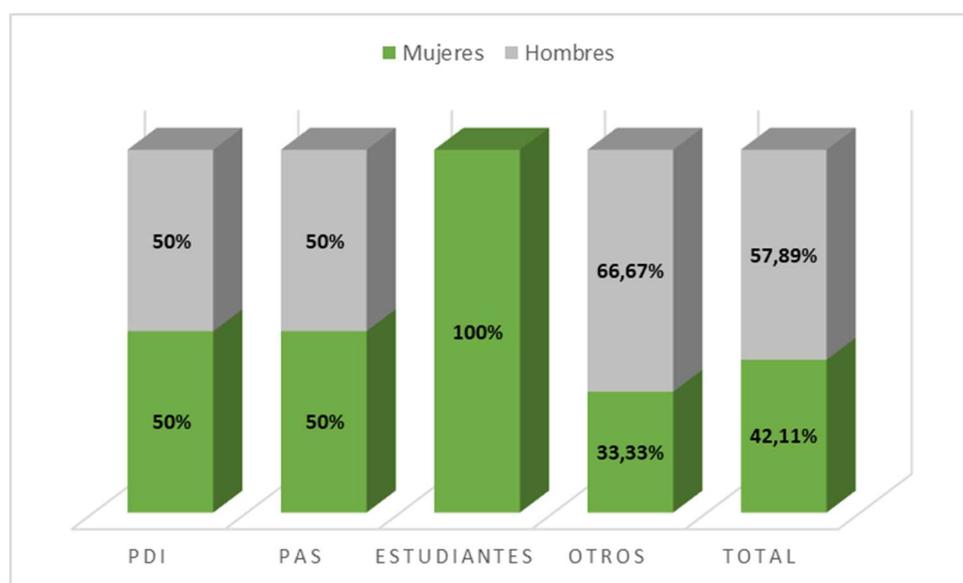
Está compuesto por 19 personas, de las cuales 8 son mujeres y 11 son hombres. Se puede decir, por tanto, que **hay cierta paridad entre sus miembros ya que las mujeres representan el 42,11% del total**. A esto hay que añadirle una mujer más que participa como secretaria, que no se considera miembro al tener voz, pero no voto. Respecto al 2011, ha aumentado la presencia de las mujeres ya que entonces representaban el 38% de los miembros del Consejo Social.

Respecto a la composición del Consejo Social por estamentos, hay que tener en cuenta, que:

- El estamento “Otros” es el mayoritario en este órgano (un total de 12 miembros) y corresponde a la parte de la representación de los grupos de interés, siendo miembros el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Conferencia General de Política Universitaria, sindicatos y asociaciones empresariales.
- Sólo hay un estudiante.

A continuación, se presenta la distribución de mujeres y hombres en el Consejo Social por estamentos:

Gráfico 5: Distribución de mujeres y hombres en el Consejo Social por estamentos

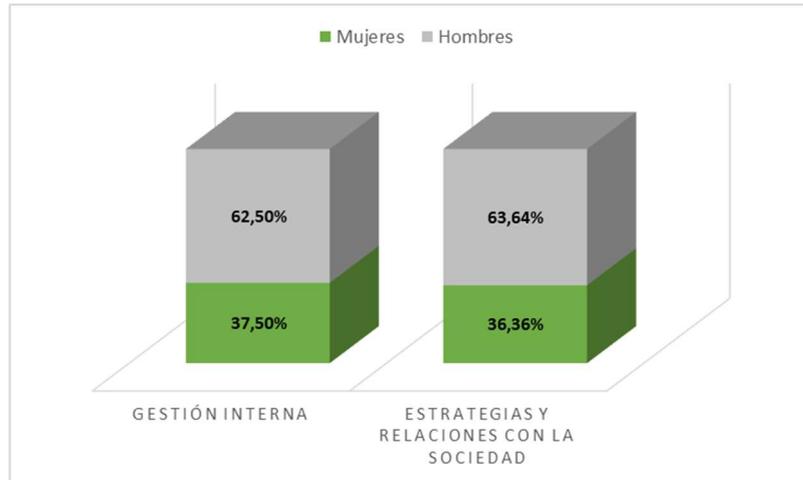


Fuente 5: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede ver en el gráfico anterior, **tanto el PDI como el PAS están equilibrados** en cuanto a la presencia de mujeres y hombres. En 2011 el PDI también estaba equilibrado, sin embargo, el PAS sólo tenía presencia masculina, por lo que se valora positivamente la mayor presencia de mujeres en este estamento. El estamento estudiantes está totalmente feminizado porque sólo está compuesto por una mujer, al contrario que en 2011, cuando sólo había un hombre. Por último, **el estamento con mayor peso que hemos denominado "Otros", y que corresponde a la parte social, está masculinizado ya que 8 de las 12 personas que lo componen son hombres y sólo 4 son mujeres**. Este último dato se valora negativamente ya que supone un retroceso respecto a 2011, cuando la presencia de las mujeres era algo mayor, casi un 43%, y se podía hablar de equilibrio en este estamento.

Por otra parte, también se ha analizado la composición por sexo de otros organismos dentro del Consejo Social. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, **la Comisión de Gestión Interna y a la Comisión de Estrategias y Relaciones con la Sociedad, están masculinizadas** con una presencia de más del 60% de hombres en las dos. En este caso no se puede comparar con cifras de 2011 ya que las comisiones han cambiado.

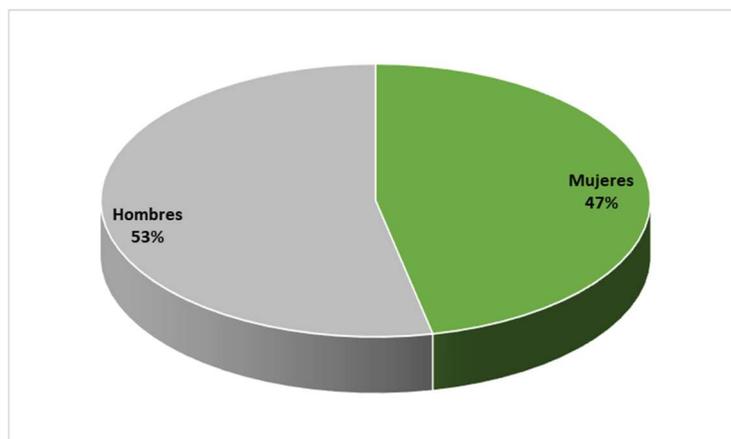
Gráfico 6: Composición por sexo de las comisiones del Consejo Social



Fuente 6: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En cambio, como muestra el gráfico 7, los **tribunales de valoración de los premios que concede el Consejo Social están bastante equilibrados**, ya que las mujeres son el 47% de los miembros de estos tribunales y los hombres el 53%. Estas cifras son positivas ya que en 2011 las mujeres representaban solo el 33% de los miembros de los tribunales de valoración y vuelven a acercarse a las cifras de 2009 y 2010 que se indicaban en el primer diagnóstico.

Gráfico 7: Composición por sexo de los tribunales de valoración de los premios concedidos por el Consejo Social

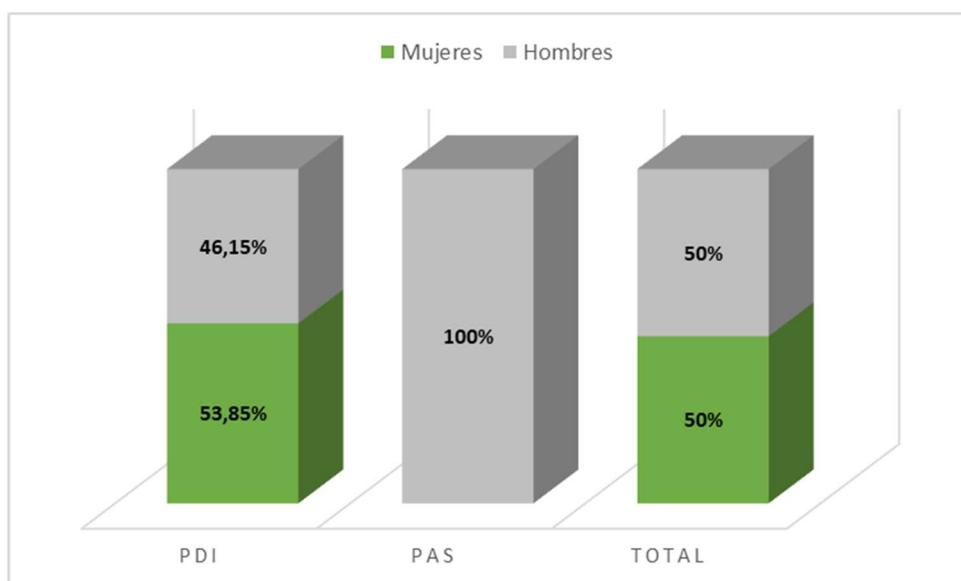


Fuente 7: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

4. Consejo de Dirección:

Este órgano está formado por el Rectorado, los Vicerrectorados, la Secretaría General y la Gerencia. **Lo componen un total de 13 miembros.** Como se puede ver en el siguiente gráfico, en términos generales **se trata de un órgano con un equilibrio absoluto.** Sin embargo, hay que tener en cuenta que el estamento PAS está compuesto por una sola persona, en este caso un hombre. En este sentido, ocurría lo mismo en 2011. Sin embargo, hay que valorar positivamente que **en el estamento del PDI hay mayor presencia de mujeres que de hombres.** A pesar de ello, tanto en 2011 como en la actualidad hay bastante equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres del PDI en el Consejo de Dirección.

Gráfico 8: Composición por sexo y estamento del Consejo de Dirección



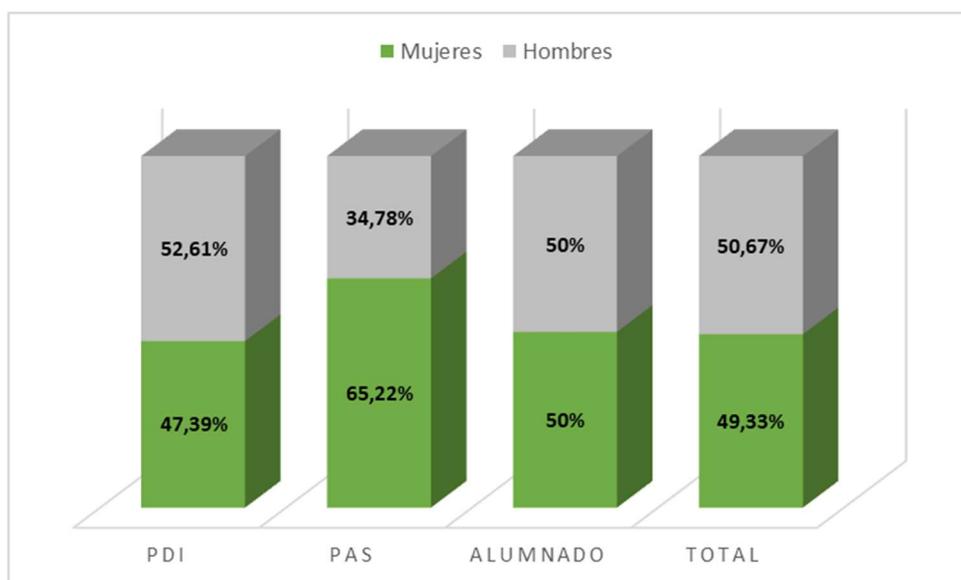
Fuente 8: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

5. Claustro Universitario:

Éste es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria. Está compuesto por un total de 298 personas, entre miembros del PDI, del PAS y de la comunidad de estudiantes. Si miramos **el Claustro en su conjunto**, se puede decir que éste se **encuentra equilibrado en cuanto a la presencia de mujeres (49,33%) y hombres (50,67%)**. Este equilibrio es mucho mayor que el que había en 2011, cuando el equilibrio era muy ajustado ya que las mujeres representaban el 40,9% del total.

Si nos detentemos a mirar el peso de mujeres y hombres en cada estamento, **en el PDI y el estudiantado hay equilibrio**. Sin embargo, **el PAS está feminizado**, ya que más del 65% de sus miembros son mujeres. En 2011, el único estamento donde no había equilibrio era en el de estudiantes, ya que las mujeres no llegaban al 37%. Con todo esto podemos afirmar que desde entonces **la presencia de mujeres en el Claustro ha aumentado satisfactoriamente**.

Gráfico 9: Distribución del Claustro universitario por sexo y estamentos



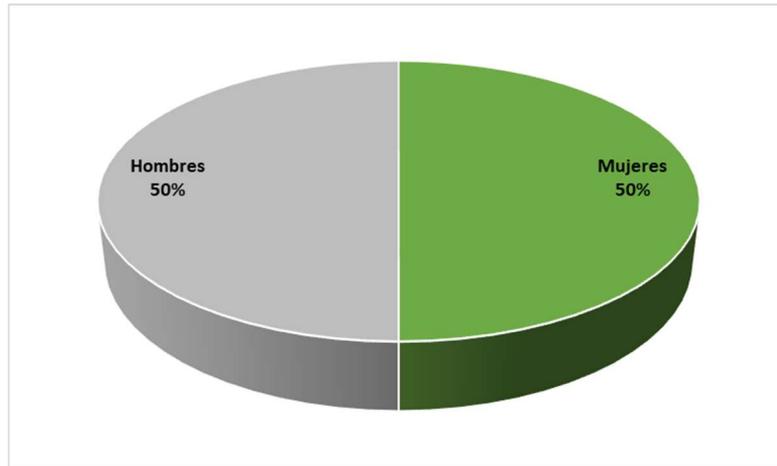
Fuente 9: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

6. Representación de Estudiantes:

El artículo 35 del *Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario* establece en su apartado 5 que “se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombres y mujeres (...)”. Asimismo, en el artículo 52.3 se establece que “en la composición del Consejo se atenderá a la paridad de género”. Atendiendo a estas disposiciones, a continuación, se va a analizar la presencia de mujeres y hombres tanto en el Consejo General de Estudiantes como en los Consejos de Facultad y Escuela.

Como se puede ver en el gráfico 10, que se presenta a continuación, **el Consejo General de Estudiantes muestra la paridad en la presencia de mujeres y hombres**. Estas cifras son muy positivas, teniendo en cuenta que en 2011 la presencia masculina (65%) era mayor que la femenina (35%)

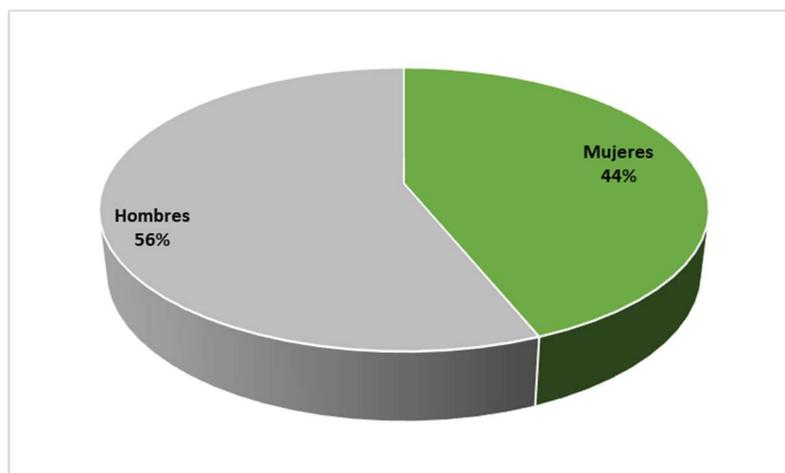
Gráfico 10: Composición por sexo del Consejo General de Estudiantes



Fuente 10: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Si nos fijamos en la composición por sexo de todos los **Consejos de Facultad y Escuela**, el **equilibrio se mantiene a pesar de una mayor presencia de hombres (56%) que de mujeres (44%).**

Gráfico 11: Composición por sexo de todos los Consejos de Facultad y Escuela

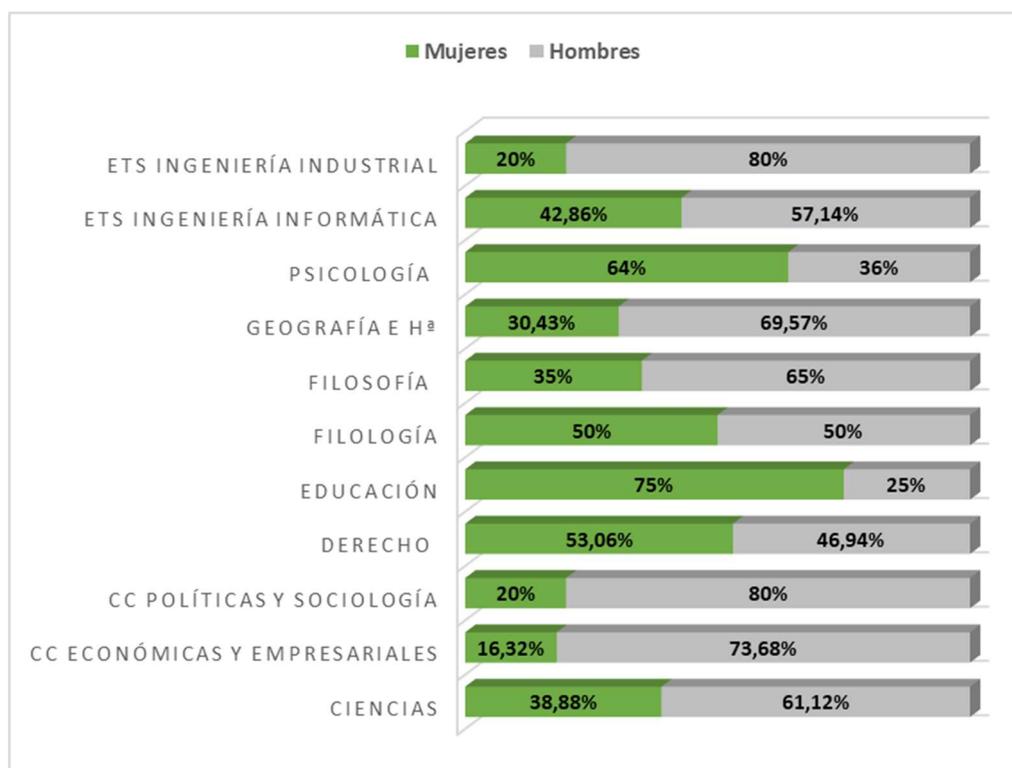


Fuente 11: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Es importante, sin embargo, fijarnos en los **datos de cada Consejo de Facultad y Escuela** por separado para conocer si se dan diferencias en función del centro al que representan. De hecho, como se observa en el gráfico 11, el equilibrio que parecía haber al mirar el total de Consejos desaparece. Sólo 3 centros están equilibrados, mientras que 6 están masculinizados y sólo 2 están feminizados. Así, los únicos centros con Consejos equilibrados son: ETS Ingeniería Informática (43% de mujeres y 57% de hombres), Filología (50% de mujeres y 50% de hombres)

y Derecho (53% de mujeres y 47% de hombres). Por otro lado, los centros con **Consejos masculinizados** son: ETS Ingeniería Industrial (80% de hombres), Geografía e Historia (69,57% de hombres), Filosofía (65% de hombres), Ciencias Políticas y Sociología (80% de hombres), Ciencias Económicas y Empresariales (73,68% de hombres) y Ciencias (61,12% de hombres). Y los centros con **Consejos feminizados** son: Psicología (64% de mujeres) y Educación (75% de mujeres). En comparación con 2011 se podría decir que estos datos son mejores, ya que entonces sólo dos centros tenían un Consejo equilibrado, Psicología y Ciencias Económicas y Empresariales, y sólo el Consejo de la Facultad de Educación estaba feminizado.

Gráfico 12: Composición por sexo de los Consejos de Estudiantes de Facultad y Escuela Universitaria



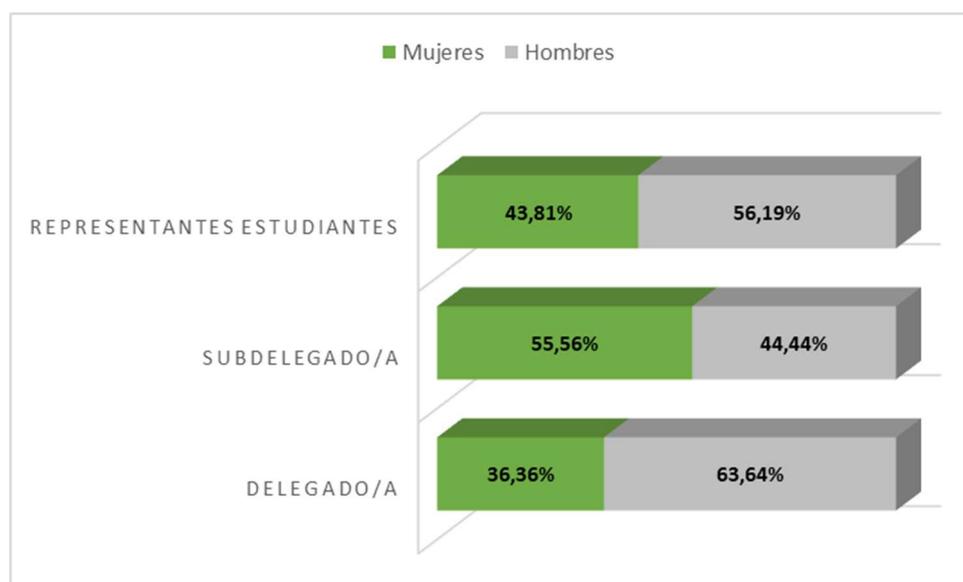
Fuente 12: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, si comparamos estos datos con la presencia de mujeres y hombres en las facultades y escuelas, cabe destacar positivamente la ETS de Ingeniería Informática, donde las mujeres son sólo un 16% del estudiantado, pero hay un 42,86% de mujeres en su Consejo. A pesar de ello, resulta negativo que en otros centros donde la presencia de estudiantes mujeres y hombres es equilibrada no lo sea el de representantes de su Consejo. Es decir, que **no siempre existe una correlación entre la presencia femenina entre el alumnado y la representatividad**

femenina en los Consejos. En este caso se encuentran Geografía e Historia, Filosofía, Ciencias Políticas y Sociología y Ciencias Económicas y Empresariales. **Esto pone en evidencia, como ya se hizo en 2011, la persistencia de dificultades y obstáculos para una participación femenina igualitaria a la masculina y hace necesaria la revisión de los criterios y requisitos para la selección de representantes.** Por último, solo en algunos casos hay correlación entre la presencia femenina entre el alumnado y su representatividad femenina en los Consejos, es el caso de Psicología y Educación donde la mayor presencia de mujeres entre su alumnado se corresponde con una mayor presencia en el Consejo. Y lo mismo ocurre en el caso de la ETS Ingeniería Industrial con los hombres.

Por otra parte, si atendemos al cargo ocupado dentro de los **Consejos de Estudiantes de Facultades y Escuelas, hay equilibrio en los cargos de “Representante de Estudiantes” y “Subdelegado/a”.** Esto se valora positivamente ya que en **2011 estos cargos estaban masculinizados.** Sin embargo, en el cargo de “Delegado/a” sigue habiendo mayor presencia masculina (63,64% de hombres).

Gráfico 13: Composición por sexo y cargo de todos los Consejos de Estudiantes de Facultad y Escuela



Fuente 13: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

7. Participación del personal en órganos de representación sindical:

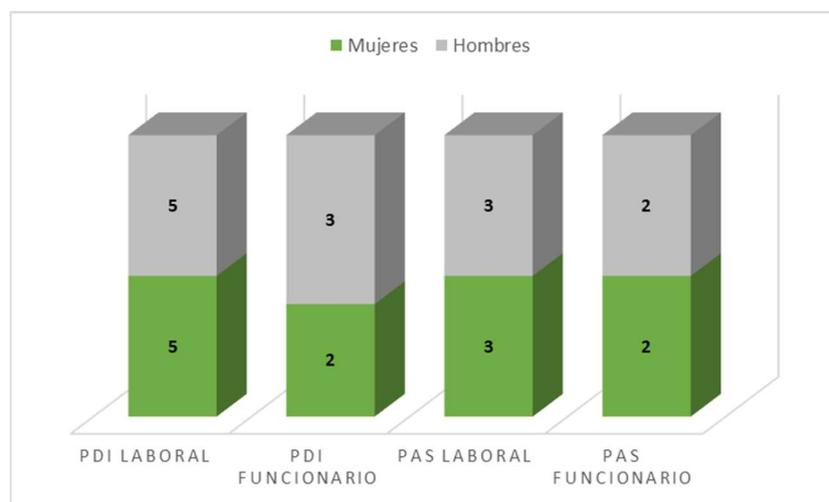
Por último, se ha querido realizar un análisis de la participación de mujeres y hombres en los órganos de representación sindical. Sin embargo, no se ha podido realizar un análisis

comparativo ya que no se han facilitado los datos correspondientes a la composición por sexo y sindicato de la Junta de PDI, la Junta de PAS, el Comité de Empresa de PDI y el Comité de Empresa del PAS (datos de los que sí se pudo disponer en 2011).

Los únicos datos relativos a la representación sindical que se han facilitado para el presente diagnóstico son los correspondientes a representantes electos en las últimas elecciones sindicales de CCOO, UGT y CSIT. En 2011 se proporcionaron datos de al menos otros dos sindicatos, USO y CSIF, que en esta ocasión no han remitido los datos solicitados. Se presenta a continuación, el análisis de los datos de los que se ha dispuesto.

Como se observa en el gráfico 14, el sindicato **Comisiones Obreras** tiene representación para los cuatro tipos de personal y está equilibrada en cuanto a la presencia de mujeres y hombres.

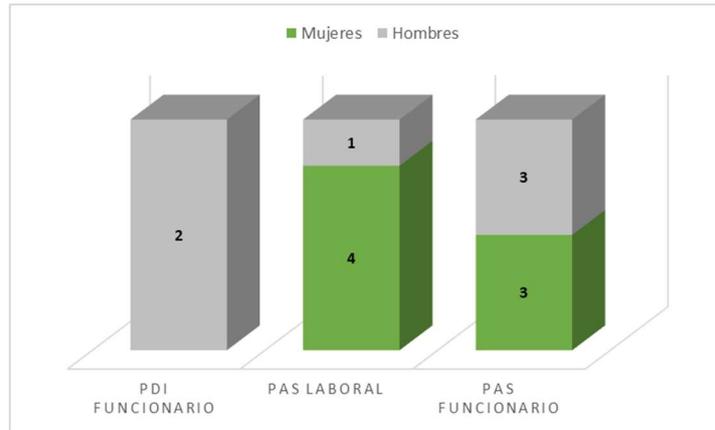
Gráfico 14: Composición por sexo y personal al que representan de CCOO



Fuente 14: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

El gráfico 15, correspondiente a la **Unión General de Trabajadores**, muestra que este sindicato tiene representación para el PDI funcionario, el PAS funcionario y el PAS laboral. En esta ocasión, sólo encontramos paridad en la representación del PAS funcionario, mientras que la representación del PAS laboral está feminizada y la del PDI funcionario está totalmente masculinizada al no contar con ninguna mujer representante.

Gráfico 15: Composición por sexo y personal al que representa de UGT



Fuente 15: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

La **Coalición Sindical Independiente de Trabajadores** sólo tiene representación para el PAS laboral. Tal y como se puede ver en el gráfico 16 está feminizada, ya que tres cuartas partes son mujeres.

Gráfico 16: Composición por sexo y personal al que representa de CSIT



Fuente 16: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En resumen, se puede afirmar que hay mujeres en todos los órganos de gobierno y representación, y que su presencia se ha incrementado respecto a los datos de 2011. En este sentido, **se valora positivamente**:

✓ El equilibrio de la presencia de mujeres y hombres en órganos como el Consejo de Gobierno, el Consejo de Dirección, el Claustro universitario, los tribunales de valoración del Consejo Social y el Consejo General de Estudiantes.

✓ Se garantiza la representatividad femenina en los procesos de toma de decisión.

Sin embargo, se han detectado también ciertos **aspectos a mejorar**:

✓ Escasa presencia femenina en la parte social del **Consejo Social**.

✓ Escasa participación de mujeres en ciertos Consejos de Facultad de centros con una amplia presencia femenina entre el estudiantado. Asimismo, escasa presencia de mujeres en el cargo de delegado/a de los Consejos de Facultad y Escuela.

Por los datos analizados, se puede afirmar que ha habido un **importante avance** en cuanto al **equilibrio entre sexos en los órganos de gobierno y representación**, siendo este uno de los mandatos de la normativa específica del ámbito universitario.

Estudiantes

Actualmente se puede afirmar que, **las desigualdades de género en el ámbito educativo, no se encuentran tanto en el acceso a los estudios superiores como en la elección de los ámbitos de estudio de mujeres y hombres**. Generalmente, las mujeres tienden a decantarse por las humanidades y las ciencias sociales, así como por las áreas relacionadas con el cuidado y la atención directa a las personas. Por su parte, los hombres tienen una mayor presencia en el ámbito científico y técnico. Se puede afirmar que, en ambos casos, estas elecciones están influenciadas por la persistencia de los **roles tradicionales de género**, que fomentan la denominada **segregación horizontal**. Hay que subrayar, además, que las actividades relacionadas con los roles de género masculinos son, también, las que, habitualmente, presentan mayores oportunidades de desarrollo profesional.

Este apartado se centra, en el **análisis de género de la situación del colectivo de estudiantes de la UNED**. Se realiza, además, una comparación con los datos del diagnóstico de situación realizado en 2011 a fin de poder **comprobar si se ha avanzado hacia una mayor igualdad en la presencia de mujeres y hombres en los diferentes estudios** que se cursan en esta universidad. Hay que tener en cuenta que en estos diez años se han producido importantes cambios en los

planes de estudio ya que se ha implantado totalmente el sistema de grados y másteres y se ha abandonado el antiguo sistema.

Los datos con los que se ha trabajado en este apartado corresponden, en su mayoría y salvo que se indique lo contrario, **al curso académico 2020/2021**. El análisis de los mismos nos ha permitido conocer la situación respecto a los siguientes aspectos:

1. Presencia y distribución de estudiantes por sexo.
2. Presencia y distribución de estudiantes con discapacidad por sexo.
3. Becas al estudio concedidas, premios al rendimiento académico y prácticas extracurriculares realizadas por sexo.
4. Centro de Orientación y Empleo (COIE).

1. Presencia y distribución de estudiantes por sexo:

En este apartado se analiza la presencia y distribución de estudiantes por sexo en los siguientes ámbitos:

- Facultades y Escuelas Universitarias.
- Grados, tanto estudiantes en el curso 2020/2021 como egresados/as en 2021.
- Másteres, tanto estudiantes en el curso 2020/2021 como egresados/as en 2021.
- Doctorados.

Asimismo, estos datos se comparan con los datos correspondientes al diagnóstico de situación de 2011.

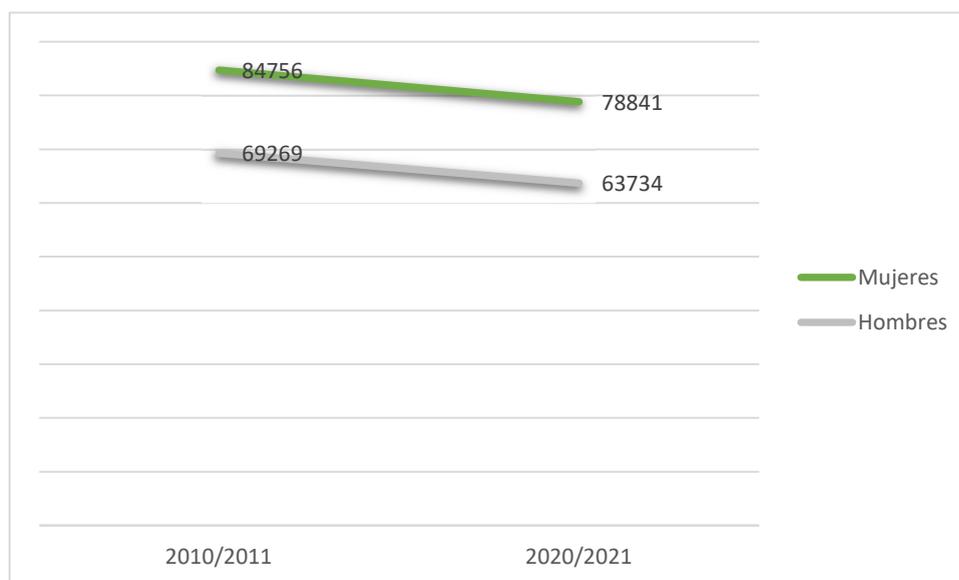
- *Distribución en las Facultades y Escuelas Universitarias:*

Según los datos facilitados sobre la matriculación de estudiantes en las distintas Facultades y Escuelas de la UNED **para el curso 2020/2021 se puede apreciar una disminución de personas matriculadas en comparación con el curso 2010/2011, tanto de mujeres como de hombres**. A la luz de los datos presentados, se puede afirmar que esta reducción es muy similar en ambos sexos. Por ello, y en comparación con las cifras del curso 2010/2011, **las mujeres siguen siendo el 55% del total de estudiantes de las Facultades y Escuelas**. Se puede decir, por tanto, que la disminución en el número de matrículas no ha influido en el peso que las mujeres tienen sobre el total de estudiantes que se matriculan en alguna Facultad o Escuela. En este sentido, se puede

afirmar que hay equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, a pesar de que la presencia de mujeres es ligeramente superior a la de los hombres.

A continuación, se presenta un gráfico donde se muestra esta evolución en los números de matriculación:

Gráfico 17: Evolución del n.º de estudiantes que se matriculan en alguna facultad o escuela por sexo



Fuente 17: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

La mayor presencia de mujeres en la UNED se consideró en 2011 como un fenómeno relativamente reciente ya que, según un documento analizado para aquel diagnóstico¹¹, hasta el curso 2002/2003 fue mayor la presencia masculina. Se puede decir, por tanto, que **se mantiene en el tiempo una mayor presencia femenina**. Esta mayor presencia de mujeres en la UNED puede deberse a diferentes causas.

Por un lado, la mayor presencia femenina puede guardar relación con **las facilidades que ofrece la educación a distancia para simultanear los estudios con el empleo y los trabajos de cuidado y demás responsabilidades familiares**, que hoy en día siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. De hecho, en el grupo de opinión realizado se afirmó, respecto a la UNED que:

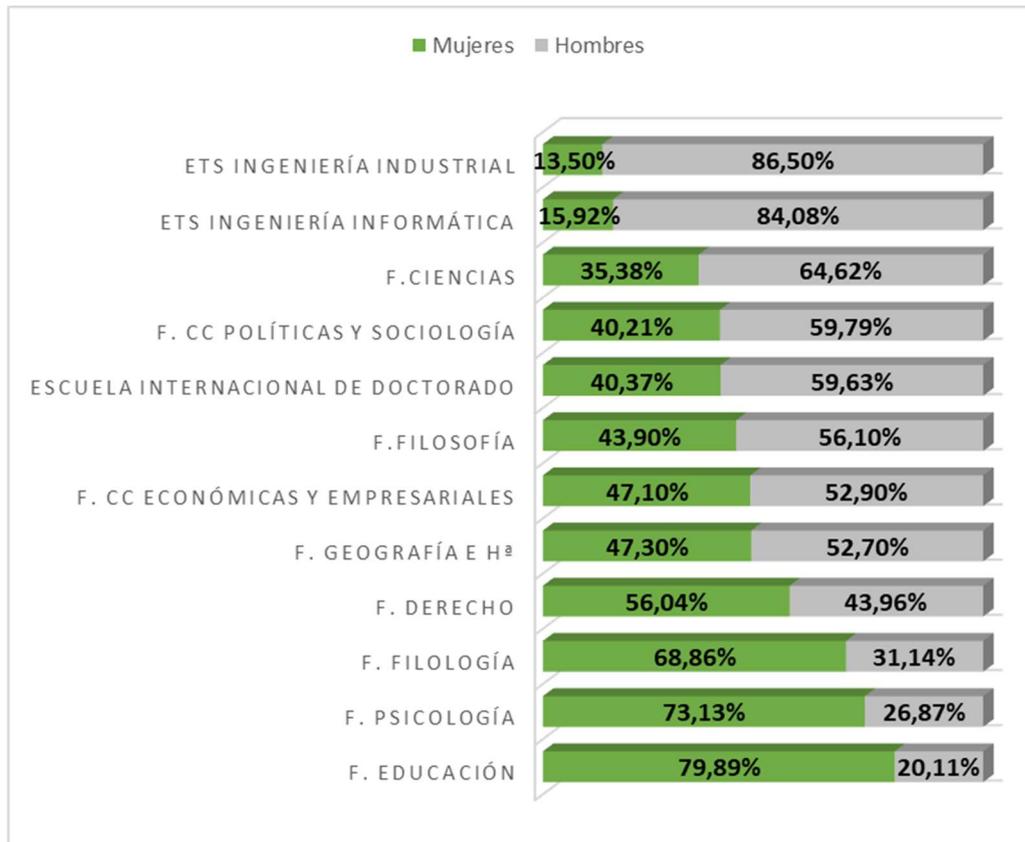
¹¹ “Diferencias de género en el alumnado egresado de la universidad y su inserción laboral. Acceso, éxito académico de mujeres y hombres e itinerarios laborales en el acceso al empleo”. Tesis doctoral de la UNED. Yolanda Agudo Arroyo. 2008.

“(...) el hecho de que seamos a distancia sí ha abierto un poco más a la mujer al ámbito de la universidad y del estudio”. (GO)

No obstante, se requeriría una investigación con mayor profundidad para afirmar esto con mayores elementos de prueba.

Por otro lado, otro factor a considerar es que esta mayor presencia femenina pueda estar influenciada por una amplia oferta formativa de estudios relacionados con el rol tradicional de género femenino. En este sentido, como se puede ver en el gráfico 18, en la **UNED hay 8 facultades del ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales**, con mayor presencia femenina o con equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, **y sólo una facultad y dos escuelas del ámbito Científico y Tecnológico**, con mayor presencia masculina. Se puede afirmar, por tanto, que persiste una distribución desigual por sexo en las diferentes facultades. Estos desequilibrios evidencian una **segregación horizontal** que demuestra la persistencia en el tiempo del peso de los roles de género a la hora de realizar elecciones académicas. A continuación, se presentan los resultados de la distribución de estudiantes por sexo y facultad o escuela:

Gráfico 18: Distribución de estudiantes por sexo y facultad o escuela



Fuente 18: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede observar, se mantiene la masculinización y la feminización de ciertas facultades y escuelas, mientras que otras se mantienen equilibradas:

- **Facultades masculinizadas:** En comparación con 2011, se observa que **aumenta débilmente la presencia de mujeres en ETS Ingeniería Industrial y se mantiene la presencia de mujeres en ETS Ingeniería Informática**. A pesar de que esto pueda verse como un avance, **las mujeres apenas llegan al 16% del estudiantado de estas escuelas**, lo que reafirma el mantenimiento de la segregación en la elección de las especialidades formativas.

Por otro lado, **la presencia de las mujeres en la Facultad de Ciencias**, que en 2011 llegaba a un cierto equilibrio ya que representaban el 41,6%, **disminuye** en unos seis puntos y se queda en un 35,38%, sin tener la suficiente información que permita explicar las causas de este descenso. Por otro lado, en la **Escuela Internacional de Doctorado** podría decirse que existe equilibrio según las ratios que marca la

legislación, ya que ningún sexo está por encima del 60% o por debajo del 40%. Sin embargo, la presencia de hombres en esta Escuela es bastante superior a la de mujeres ya que roza los 20 puntos porcentuales de brecha de género.

- **Facultades feminizadas:** Las facultades de **Psicología, Filología y Educación siguen estando feminizadas**. Es decir, en estas facultades la presencia de mujeres es mayor del 60%. Hay que decir que, en comparación con 2011, la presencia de las mujeres en la facultad de Psicología ha disminuido en dos puntos, mientras que en la Facultad de Educación aumenta en casi un punto y en la de Filología se mantiene en torno al 68%. Como se puede observar, la evolución en la segregación por sexo de los estudios ha sufrido muy pocas variaciones en 10 años.
- **Facultades equilibradas:** Las facultades con una presencia equilibrada son **Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Geografía e Historia, Filosofía y Ciencias Políticas y Sociología**, lo que puede deberse a que sean especialidades menos marcadas por sesgos de género tradicionales.

Los datos son claros respecto a la tendencia de las mujeres a escoger carreras académicas del ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales, más asociadas a temas sociales y de atención a las personas, mientras que los hombres se concentran más en las carreras académicas del ámbito de las Ciencias y la Tecnología.

- ***Distribución en los Grados:***

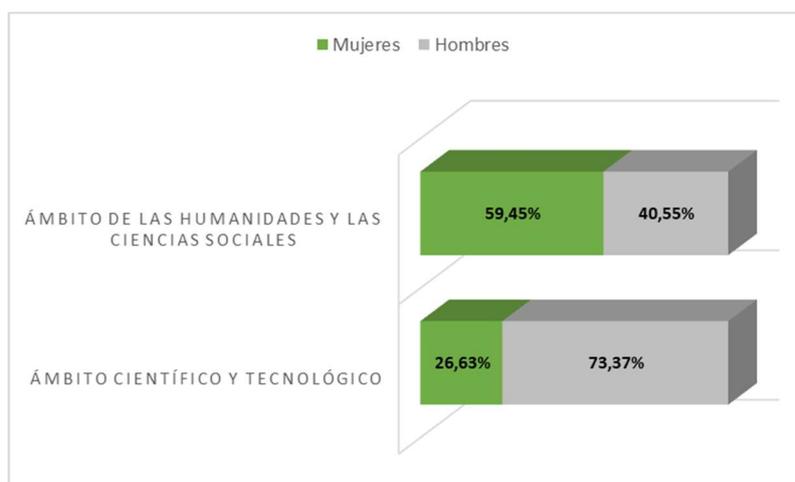
En este apartado se han analizado los datos de estudiantes que se han matriculado en algún grado en el curso 2020/2021 y del alumnado egresado en grado, es decir, que han finalizado sus estudios de grado, en 2021.

En primer lugar, la presencia de las mujeres matriculadas en algún grado en el curso 2020/2021 es del 56%, ligeramente superior a su presencia en las facultades y escuelas en general (55%). Asimismo, se aprecia un leve aumento de la matriculación de mujeres respecto a 2011 (52%).

Por otro lado, se ha analizado la presencia de mujeres y hombres en función del ámbito de estudio de grado que han elegido diferenciando entre el ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales y el ámbito Científico y Tecnológico. Como se muestra en el gráfico 19. **Las**

mujeres son casi el 60% de las personas que estudian grados del ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales y los hombres ascienden hasta algo más del 73% en el ámbito Científico y Tecnológico. Estos datos evidencian, una vez más, la influencia de los roles de género en las elecciones académicas.

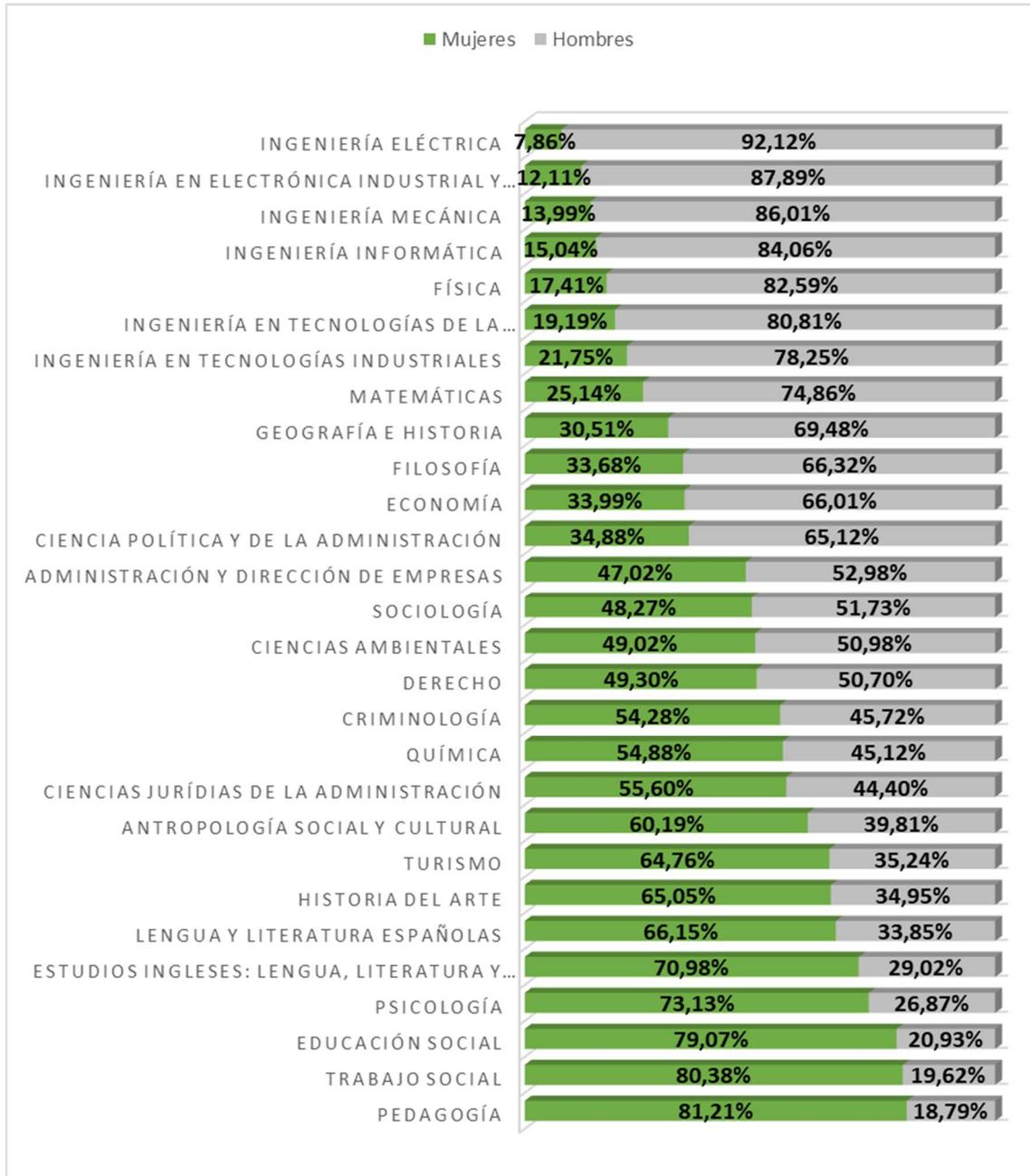
Gráfico 19: Distribución de mujeres y hombres por ámbito de estudio de grado



Fuente 19: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

La comparación con los datos del curso 2010/2011 se hace imposible ya que entonces sólo existían cinco grados. Sin embargo, si lo comparamos con las diplomaturas, licenciaturas e ingenierías de entonces se ve que los datos son muy similares a los actuales.

Gráfico 20: Distribución de estudiantes por sexo y grado



Fuente 20: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Si nos detenemos a mirar los datos que nos ofrecen las matriculaciones en los diferentes grados en este curso 2020/2021, observamos que hay grados feminizados, grados masculinizados y grados equilibrados en cuanto a la presencia de mujeres y hombres.

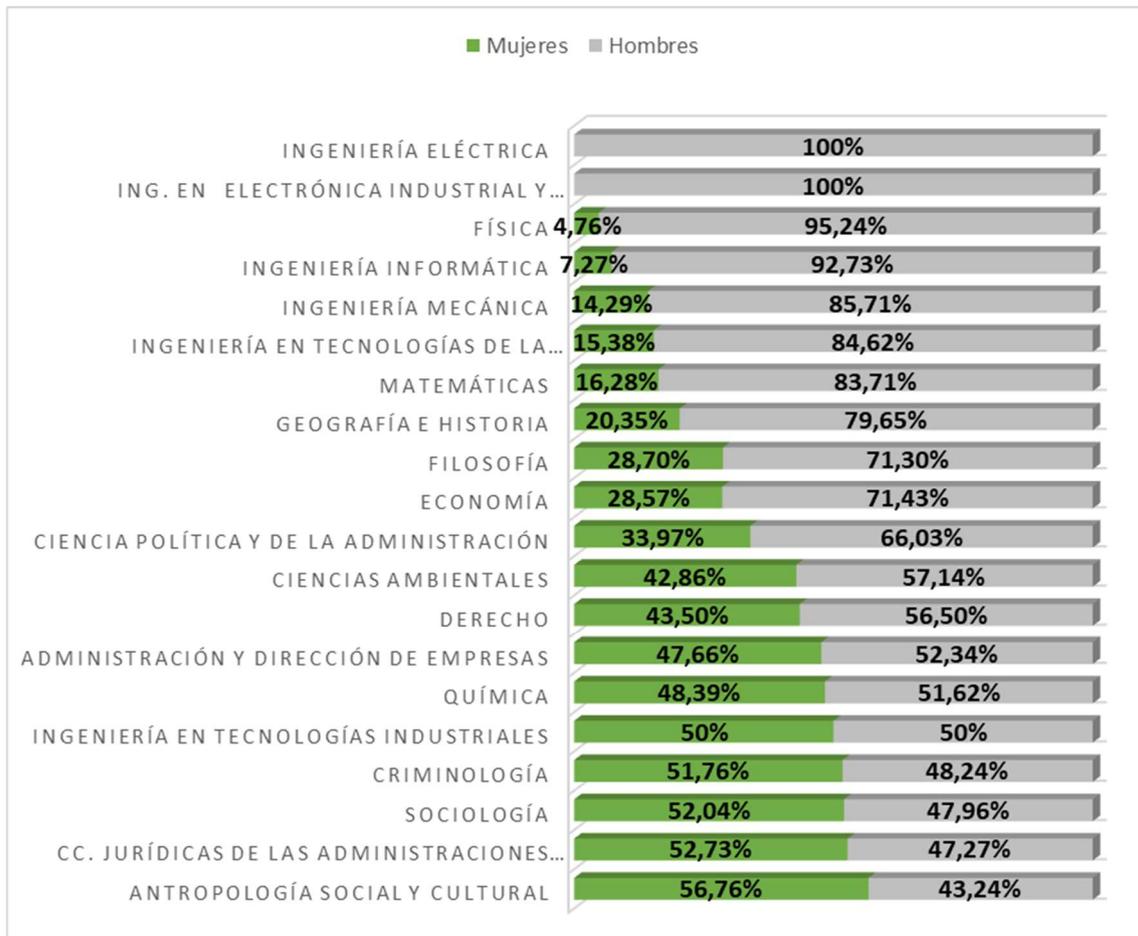
- **Grados masculinizados:** Según los datos facilitados por la UNED, se puede afirmar que **todas las ingenierías tienen una mayor presencia masculina que femenina** (entre el 92% y el 78% de hombres). Otros grados con mayor presencia de hombres son: Física (82% de hombres), Matemáticas (75% de hombres), Geografía e Historia (70% de hombres), Filosofía y Economía (66% de hombres), Ciencias Políticas y de la Administración (65% hombres). Como se comentaba anteriormente para las facultades, pudiera ser que, aunque hay grados de humanidades en los que son mayoría los hombres, estas especialidades estuvieran menos marcadas por sesgos de género en cuanto a los roles atribuidos a mujeres y hombres o, también, que algunas de dichas especialidades conducen a carreras profesionales relacionadas con la esfera pública, que ha sido tradicionalmente dominada por los hombres.
- **Grados feminizados: Todos los grados con mayor presencia femenina son del ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales,** y más concretamente están, la mayoría en estrecha relación con la educación, los cuidados y la atención a las personas, tareas típicamente relacionadas con el rol femenino. Así, nos encontramos con que Pedagogía y Trabajo Social tienen una presencia de más del 80% de mujeres, mientras Educación Social tiene algo más del 79% de mujeres. Otros grados feminizados son: Psicología (73% de mujeres), Estudios Ingleses (casi el 71% de mujeres), Lengua y Literatura Españolas (66% de mujeres), Historia del Arte (65% de mujeres) y Turismo (64% de mujeres).
- **Grados equilibrados:** En este apartado se valora muy positivamente encontrar dos grados del ámbito Científico y Tecnológico como son el grado de Química con un 55% de mujeres y el grado de Ciencias Ambientales con un 49% de mujeres. Otros grados equilibrados en cuanto a la presencia de mujeres y hombres son: Antropología (60% de mujeres), Ciencias Jurídicas y de la Administración (55% de mujeres), Criminología (54% de mujeres), Derecho (49% de mujeres), Sociología (48% de mujeres) y Administración y Dirección de Empresas (47% de mujeres).

Respecto al número de mujeres egresadas en 2021, ascienden al 59% del total de personas egresadas este año. Este dato es el mismo que se obtuvo en 2011, ya que del total de estudiantes que se titularon en el curso 2010/2011 el 59% fueron mujeres.

Si nos fijamos en **las personas egresadas en el curso 2020/2021**, cabe destacar que el 50% de egresados/as en Ingeniería y en Tecnologías Industriales son mujeres. Aun así, hay que señalar

que solo hay 4 personas egresadas en esta Ingeniería. Por otro lado, no hay ninguna mujer egresada en Ingeniería Eléctrica ni en Ingeniería en Electrónica Industrial, donde sólo hay un hombre egresado y en Automática, donde el 100% de los egresados son 7 hombres.

Gráfico 21: Egresados/as por sexo y grado



Fuente 21: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **Distribución en los Másteres:**

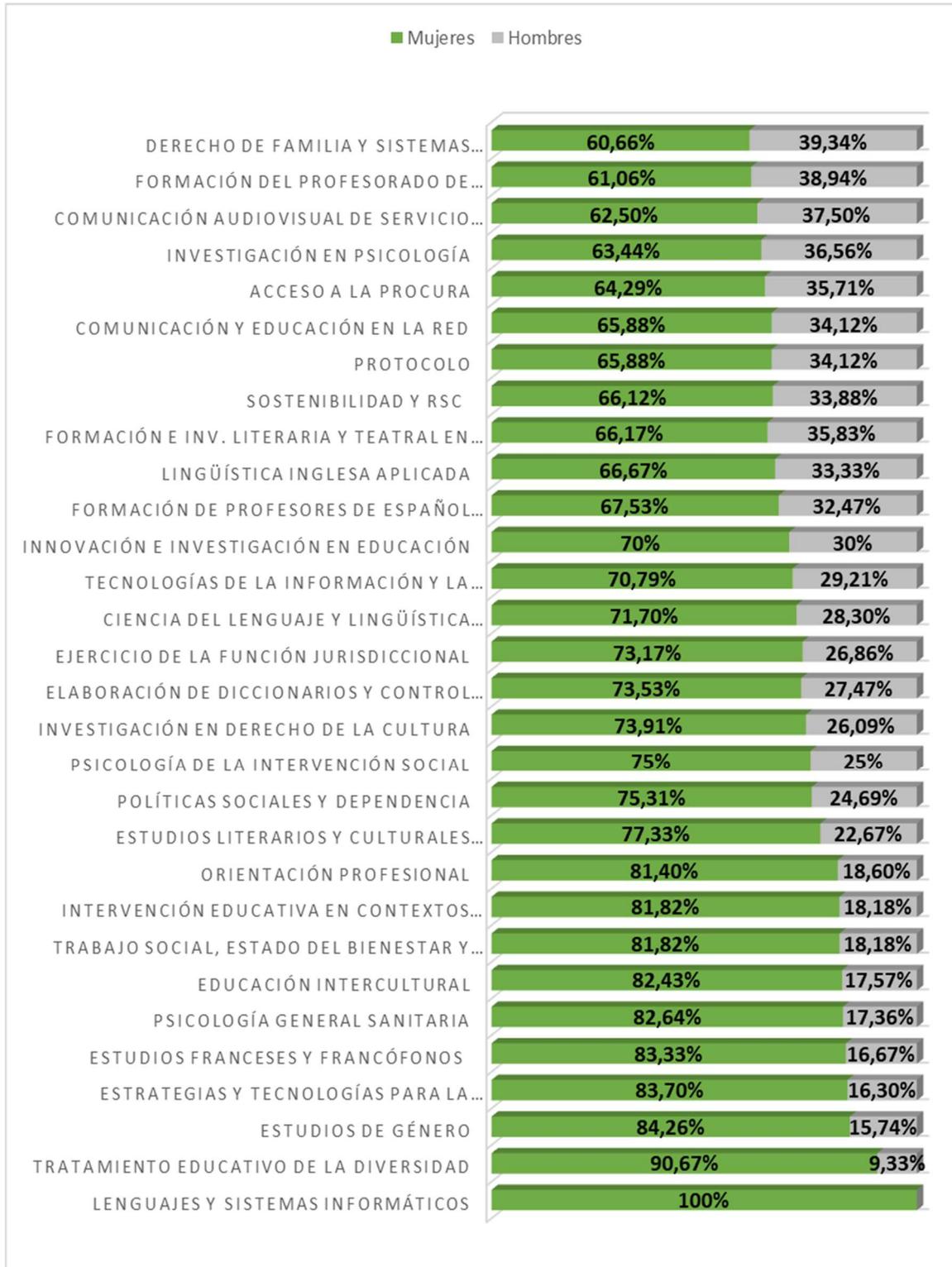
En primer lugar, hay que tener en cuenta que la oferta de másteres de la UNED desde 2011 ha aumentado considerablemente, pasando de 47 a 76. Se puede decir que en **estos 76 másteres hay equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres**. En este sentido, según los datos facilitados nos encontramos con que un 48,20% de las personas matriculadas son hombres y un 52,80% son mujeres. Esta cifra concuerda con los datos disponibles en el diagnóstico de 2011.

Sin embargo, es necesario conocer la presencia de mujeres y hombres en cada uno de los diferentes másteres a fin de poder detectar posibles brechas de género. Debido al gran número

de másteres que imparte la UNED, se han dividido en tres tipos. Por un lado, se ha realizado un gráfico con los másteres feminizados, otro con los correspondientes a los masculinizados y, por último, uno con los másteres equilibrados.

Como se puede observar en el gráfico 22 correspondiente a **los másteres feminizados**, estos **son todos del ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales**. Predominan especialmente los másteres relacionados con la educación, el trabajo social y la psicología. Por otro lado, es significativo y necesario señalar, que **más de un 84% de las personas matriculadas en el máster en Estudios de Género son mujeres**. Esto evidencia la mayor sensibilidad e interés que tienen las mujeres por estos temas. En este punto, también hay que señalar la alta demanda de este máster, lo que ha motivado al Vicerrectorado de Grado y Postgrado a realizar las oportunas actuaciones frente a la ANECA para aumentar las plazas ofertadas en el mismo. Por último, hay que apuntar que, aunque en el máster de Lenguajes y Sistemas Informáticos aparece un 100% de presencia femenina, sólo hay una mujer matriculada según los datos facilitados por la UNED.

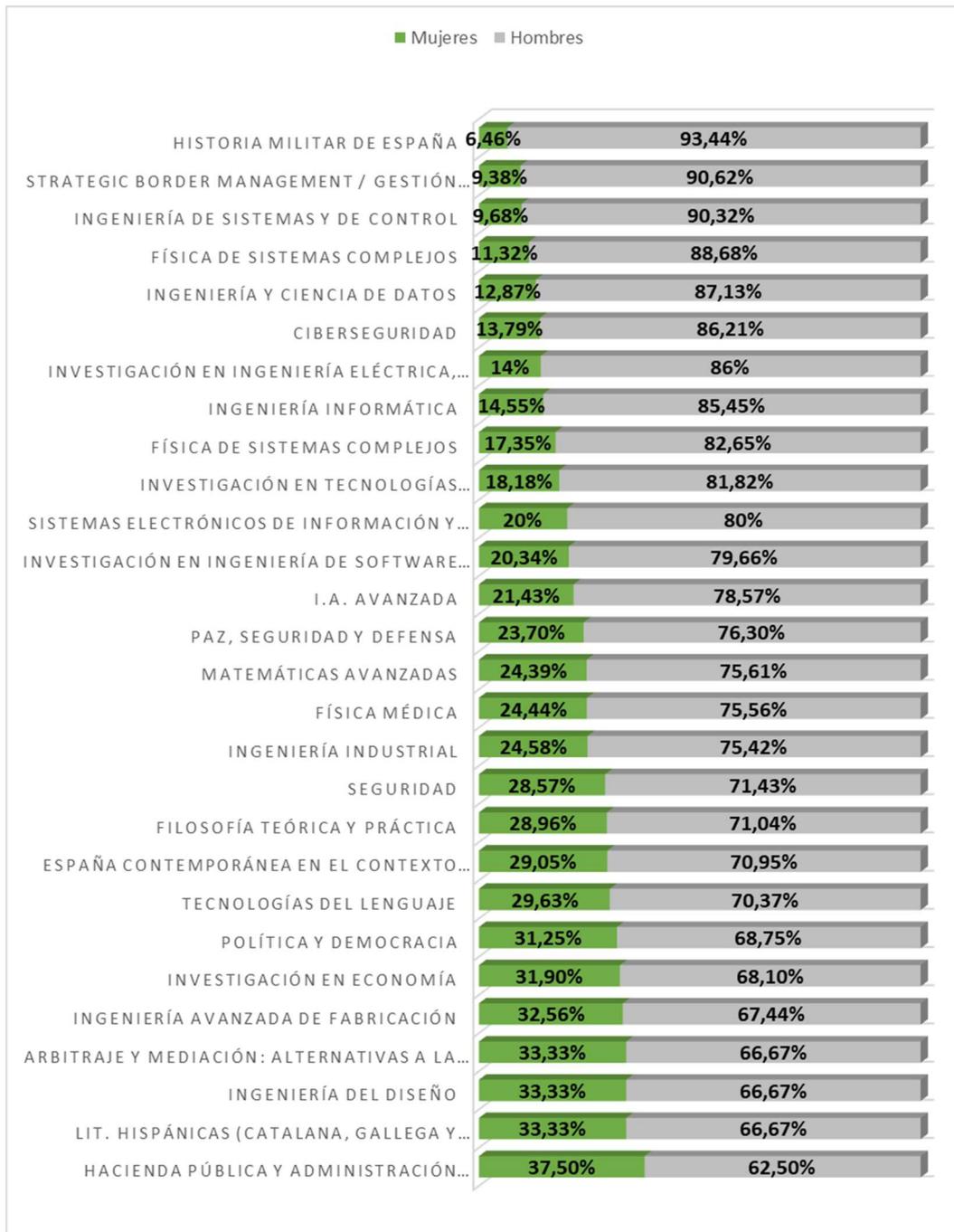
Gráfico 22: Distribución por sexo de los másteres feminizados



Fuente 22: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, como se puede observar en el gráfico 23, **los másteres con mayor presencia masculina son aquellos relacionados con la Ciencia y la Tecnología, pero también con la Seguridad y la Política pública.**

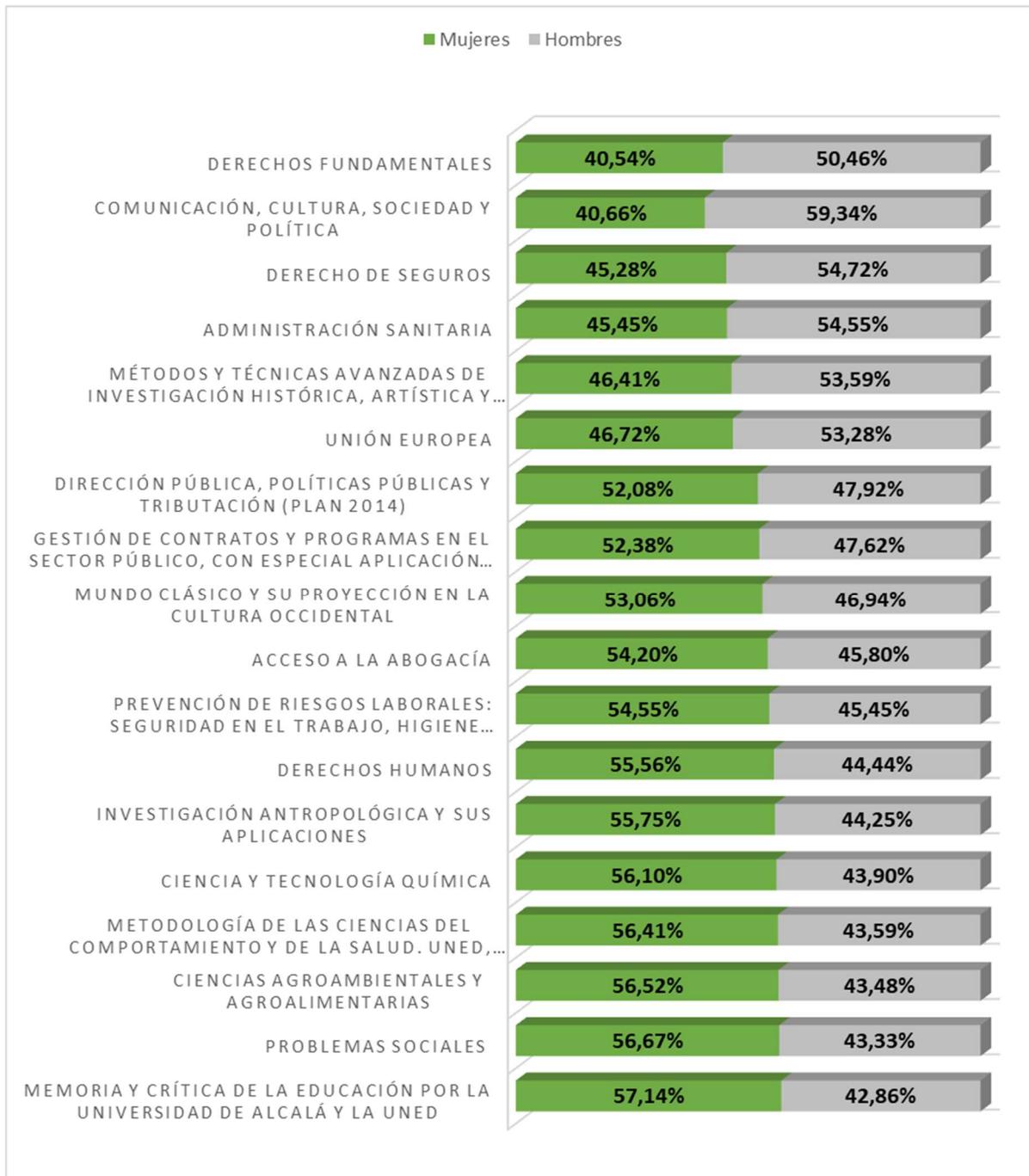
Gráfico 23: Distribución por sexo de los másteres masculinizados



Fuente 23: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por último, los **másteres más equilibrados son los relacionados con el Derecho**, pero también **con el sector público y los recursos humanos**.

Gráfico 24: Distribución por sexo de los másteres equilibrados



Fuente 24: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como era de esperar, la distribución por sexo en la elección de los másteres, su masculinización o feminización, así como su equilibrio por sexos está en estrecha relación con las especialidades elegidas en los estudios de grado.

Esto se puede comprobar, también, en los llamados “Másteres habilitantes” que es necesario cursar para poder ejercer la profesión. En la UNED, existen cinco de este tipo de másteres:

- **Acceso a la Abogacía**, con una presencia del 54,20% de mujeres y del 45,80% de hombres.
- **Acceso a la Procuraduría**, con una presencia del 64,29% de mujeres y 35,71% de hombres.
- **Máster universitario de Ingeniería Industrial**, con una presencia del 24,58% de mujeres y un 75,42% de hombres.
- **Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas**, con una presencia del 61,06% de mujeres y un 38,94% de hombres.
- **Máster en Psicología General Sanitaria**, con una presencia del 82,64% de mujeres y un 17,36% de hombres.

Aunque en este caso el interés por cursarlo estaría, fundamentalmente condicionado por la necesidad de tenerlo para poder ejercer la profesión, se puede observar que se sigue manteniendo la segregación por sexo en función de la especialidad.

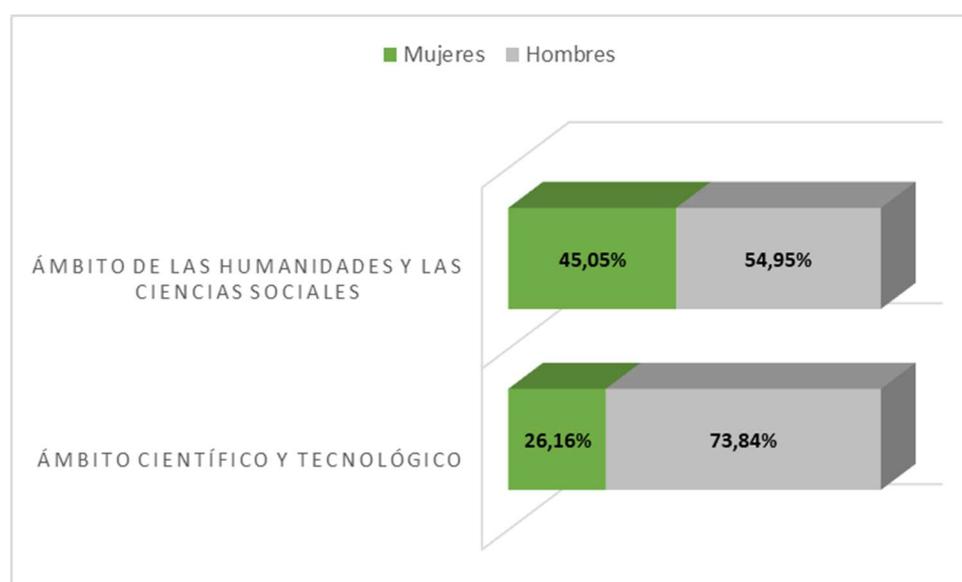
- ***Distribución en los Doctorados:***

El análisis de la presencia de mujeres y hombres que se han matriculado en estudios de doctorado en el curso 2020/2021, igual que para los másteres, no es completo ya que no hay datos de todos los doctorados que ofrece la UNED. Sin embargo, **los datos facilitados nos muestran una reducción de la presencia de las mujeres en comparación a los Grados y a los Másteres**. En este sentido, las mujeres matriculadas en estudios de doctorado en el curso 2020/2021 han sido un 40% respecto al total de personas matriculadas en doctorado. Sin embargo, **se valora positivamente que respecto a los datos de 2011 ésta cifra se eleva ligeramente**, ya que entonces sólo había un 35% de mujeres. Con todo, se constata el hecho que **las mujeres tienden, por regla general, a estudiar en mayor medida carreras de primer y segundo ciclo, mientras que los hombres son mayoría en el tercer ciclo de estudios superiores**.

Sería necesario un análisis más profundo que ayudara a detectar las causas por las cuales las mujeres dejan de acceder a los estudios de doctorado. No obstante, esta brecha de género podría estar indicando diferencias en las posibilidades y oportunidades que tienen mujeres y hombres para continuar con la carrera académica. Tal y como ya se apuntó en el diagnóstico de 2011, es muy probable que esta disminución de la presencia de mujeres en los doctorados se deba al hecho de que **los hombres tienden a optar, en mayor medida, por el desarrollo de su carrera profesional, mientras que las mujeres tienen a optar por el estudio para acceder a un puesto profesional en el mercado laboral.**

Por otro lado, en el análisis por ámbitos de estudios **se vuelve a percibir** la ya conocida **segregación horizontal** según la cual los hombres son mayoría en los **doctorados del ámbito Científico y Tecnológico**. Sin embargo, en el **ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales, la presencia de ambos sexos es equilibrada**. Es necesario detenernos a mirar la información de los diferentes doctorados para conocer en mayor detalle si se producen diferencias en este ámbito de estudio.

Gráfico 25: Distribución de mujeres y hombres que se han matriculado en doctorado por ámbito de estudio

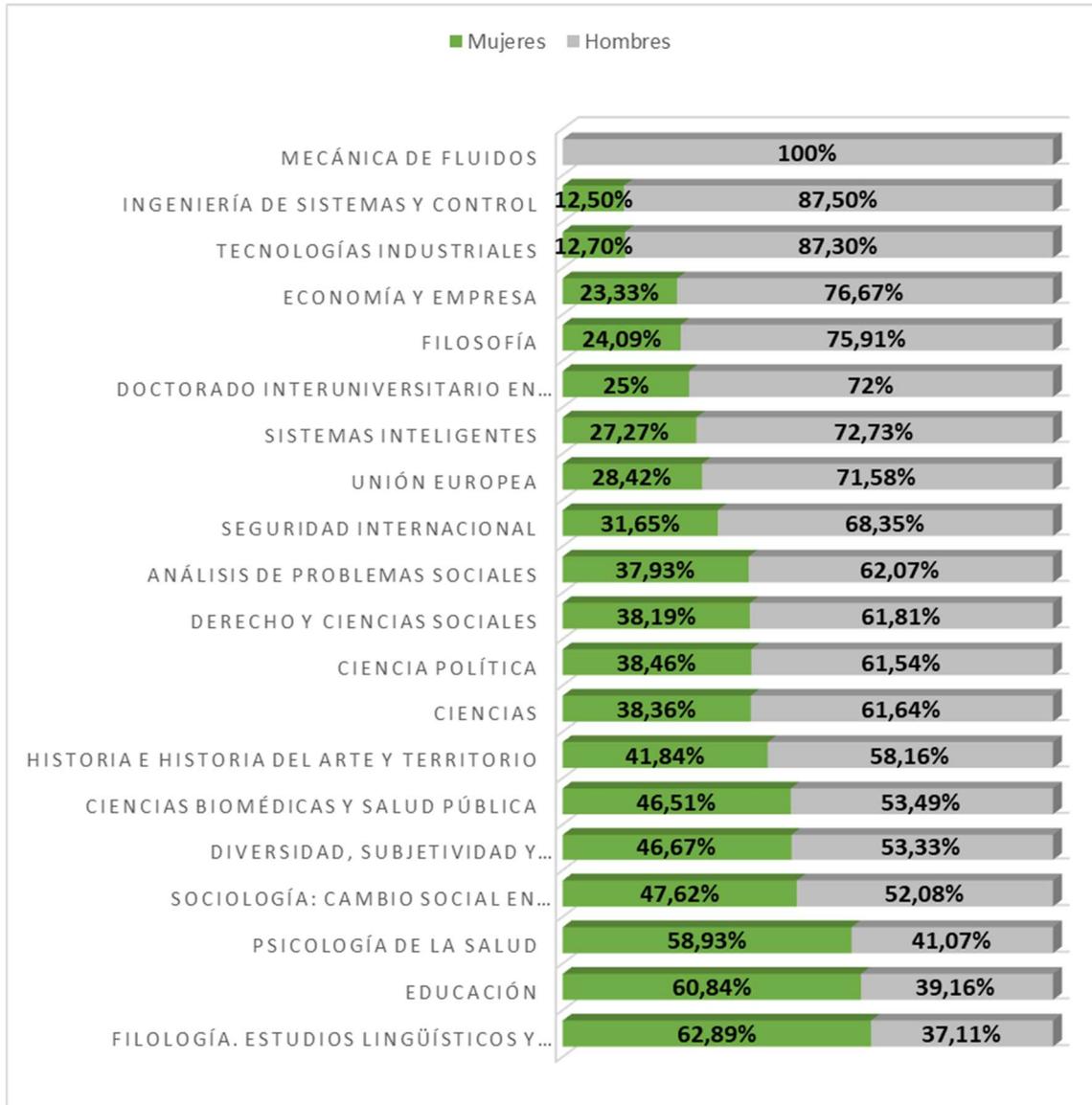


Fuente 25: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede apreciar en el gráfico 26, **casi todos los doctorados están masculinizados o equilibrados** ya que sólo se observan **dos en los cuales la presencia de las mujeres sea mayor al 60%**: el doctorado Filología (con un 62,89% de mujeres) y el doctorado en Educación (con un 60,89% de mujeres). Como se puede ver, la feminización de estos doctorados roza el equilibrio.

Por tanto, estos datos nos muestran que la mayoritaria presencia de mujeres detectada en los grados de ciertas áreas como la Psicología, la Educación o la Historia del Arte ya no es tanta en los doctorados. Del mismo modo, **otras áreas que en el grado estaban equilibradas** en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, **en el doctorado se encuentran masculinizadas**. Este es el caso del doctorado en Derecho y Ciencias Sociales. Por último, cabe destacar que el doctorado en Ciencias Biomédicas y de la Salud Pública, que estaría inscrito en el ámbito Científico y Tecnológico (ámbito masculinizado), hay una presencia equilibrada de mujeres (46%) y hombres (54%). Sin embargo, es muy probable que **esta mayor presencia de mujeres en este doctorado**, frente a otros del ámbito Científico y Tecnológico ampliamente masculinizados, **se deba al hecho de que se trata de un doctorado muy relacionado con el cuidado y la atención a las personas**.

Gráfico 26: Distribución de estudiantes de doctorado por sexo y doctorado



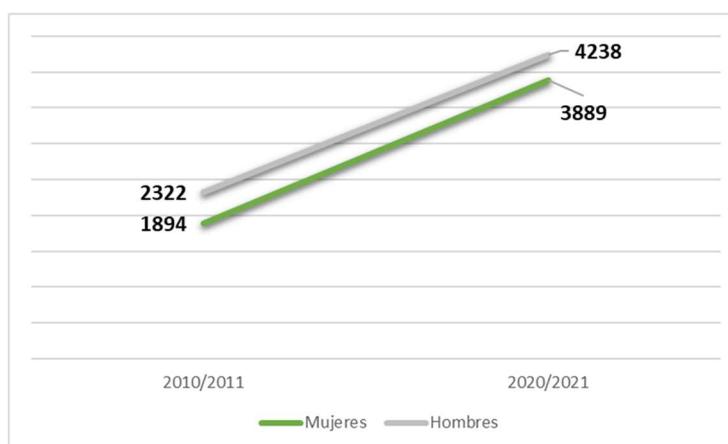
Fuente 26: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por último, cabe apuntar que no se ha podido llevar a cabo un análisis del número de mujeres y hombres que han defendido su tesis este curso ya que desde la UNED no se han facilitado estos datos, que sí se facilitaron en 2011. De hecho, en 2011 se dispuso de datos de defensa de tesis desde 2005 hasta 2010, lo que permitió realizar una comparativa de su evolución que mostraba un aumento significativo de la defensa de tesis por parte de mujeres, mientras que las tesis defendidas por hombres permanecían estables. Sería, por tanto, muy interesante conocer como han evolucionado estos datos en los últimos diez años.

2. Presencia y distribución de estudiantes con discapacidad por sexo:

Los datos facilitados por la UNED muestran que **el número de estudiantes con discapacidad ha aumentado notablemente en los últimos 10 años**. Esto puede estar vinculado a las facilidades y las posibilidades que ofrece la educación a distancia para las personas con algún tipo de discapacidad y a los avances tecnológicos que se han producido en este periodo. Sin embargo, y a pesar de que la presencia de mujeres y hombres con discapacidad es equilibrada, se evidencia **una mayor presencia de hombres con discapacidad (52%) que de mujeres con discapacidad (48%), al contrario de lo que sucede para el conjunto del estudiantado**. A pesar de ello, la presencia de mujeres ha aumentado en tres puntos respecto a 2011, cuando las mujeres representaban el 45% del total de personas con discapacidad.

Gráfico 27: Evolución del n.º de estudiantes con discapacidad por sexo



Fuente 27: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Hay que tener en cuenta que, según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia elaborada por el INE en 2008, el 60% de quienes padecen algún tipo de discapacidad son mujeres. Por tanto, se puede afirmar que **es mayor la proporción de hombres con discapacidad que acceden a la educación a distancia que la de mujeres con discapacidad**. Por ello, sería conveniente conocer el número de solicitudes de matriculación de mujeres y hombres con discapacidad, así como profundizar en el proceso de acceso a la UNED por el que pasa este colectivo a fin de conocer las tasas de éxito de unas y otros, lo que nos permitiría saber mejor porqué es mayor la participación de los hombres con discapacidad en la UNED que la de las mujeres.

Por otro lado, hay que decir que **el porcentaje de estudiantes con discapacidad respecto al total de estudiantes es bastante bajo (5,30%), aunque es muy superior al de 2011**. El porcentaje para cada sexo varía ligeramente:

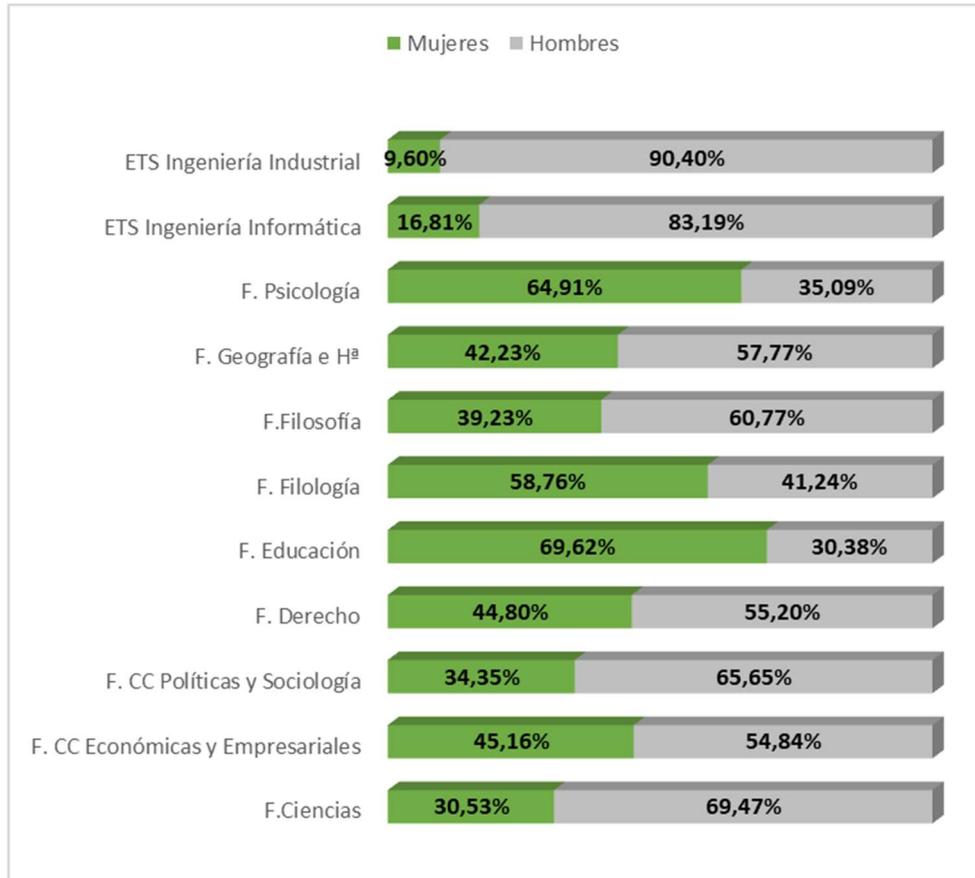
- Un 4,61% de las mujeres tienen algún tipo de discapacidad, mientras que en 2011 eran tan solo el 1,3%.
- Un 6,15% de los hombres tienen algún tipo de discapacidad, mientras que en 2011 eran tan solo un 1,8%.
- ***Estudiantes con discapacidad según tipo de discapacidad:***

Cuando nos detenemos a analizar las posibles diferencias por sexo según el tipo de discapacidad hay que tener en cuenta que hay personas que suman diversos tipos de discapacidad. En **comparación con 2011 se ha reducido el número de personas**, tanto de mujeres como de hombres, **con algún tipo de discapacidad física**. En este sentido, las mujeres con discapacidad física han pasado de ser el 63% al 58% de todas las mujeres con discapacidad y los hombres con discapacidad física han pasado de ser el 58% al 53% de todos los hombres con discapacidad. Sin embargo, **han aumentado las personas con discapacidad psíquica respecto a 2011**. Los hombres con este tipo de discapacidad han pasado de ser el 23% de todos los hombres con discapacidad al 31% y las mujeres han pasado de ser el 17% al 24,5% de todas las mujeres con discapacidad, lo que puede deberse, simplemente al hecho de haber disminuido la presencia de las personas con discapacidad física o sensorial y no a que haya un mayor acceso a la universidad por parte de las personas con discapacidad psíquicas. Por último, la proporción de personas con algún tipo de discapacidad sensorial se ha reducido en estos últimos 10 años. En 2010 tanto las mujeres como los hombres estaban en torno al 20%, actualmente las mujeres son en torno al 17% y los hombres en torno al 15%.

- ***Distribución en las Facultades y Escuelas Universitarias:***

En cuanto a la distribución de mujeres y hombres con discapacidad en las diferentes facultades y escuelas universitarias, **se aprecia la misma segregación horizontal detectada para el conjunto del estudiantado**, lo que es lógico dado que la socialización en los roles de género es la misma para todas las personas, independientemente de tener mayores obstáculos en el acceso a una serie de recursos. Esta misma tendencia ya se detectó en el diagnóstico de 2011.

Gráfico 28: Distribución de estudiantes con discapacidad por sexo y facultad o escuela

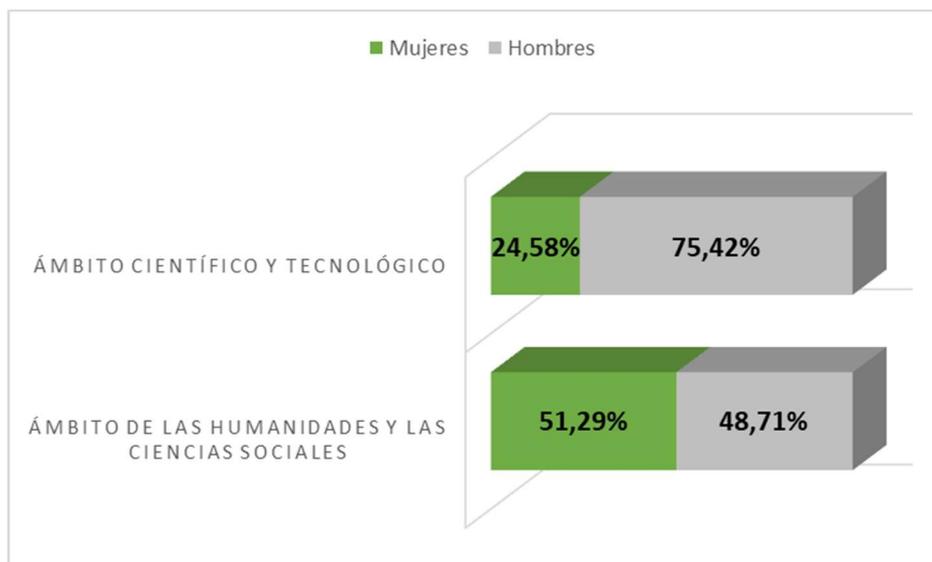


Fuente 28: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **Distribución en los Grados:**

En cuanto a la presencia de mujeres y hombres con discapacidad en los estudios de Grado, los datos siguen revelando esta tendencia a la segregación horizontal. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, **los hombres son una abrumadora mayoría en el ámbito Científico y Tecnológico**. Sin embargo, **se detecta cierto equilibrio en el ámbito de la Humanidades y las Ciencias Sociales, aunque las mujeres son mayoría**.

Gráfico 29: Distribución de mujeres y hombres con discapacidad por ámbito de estudio de grado

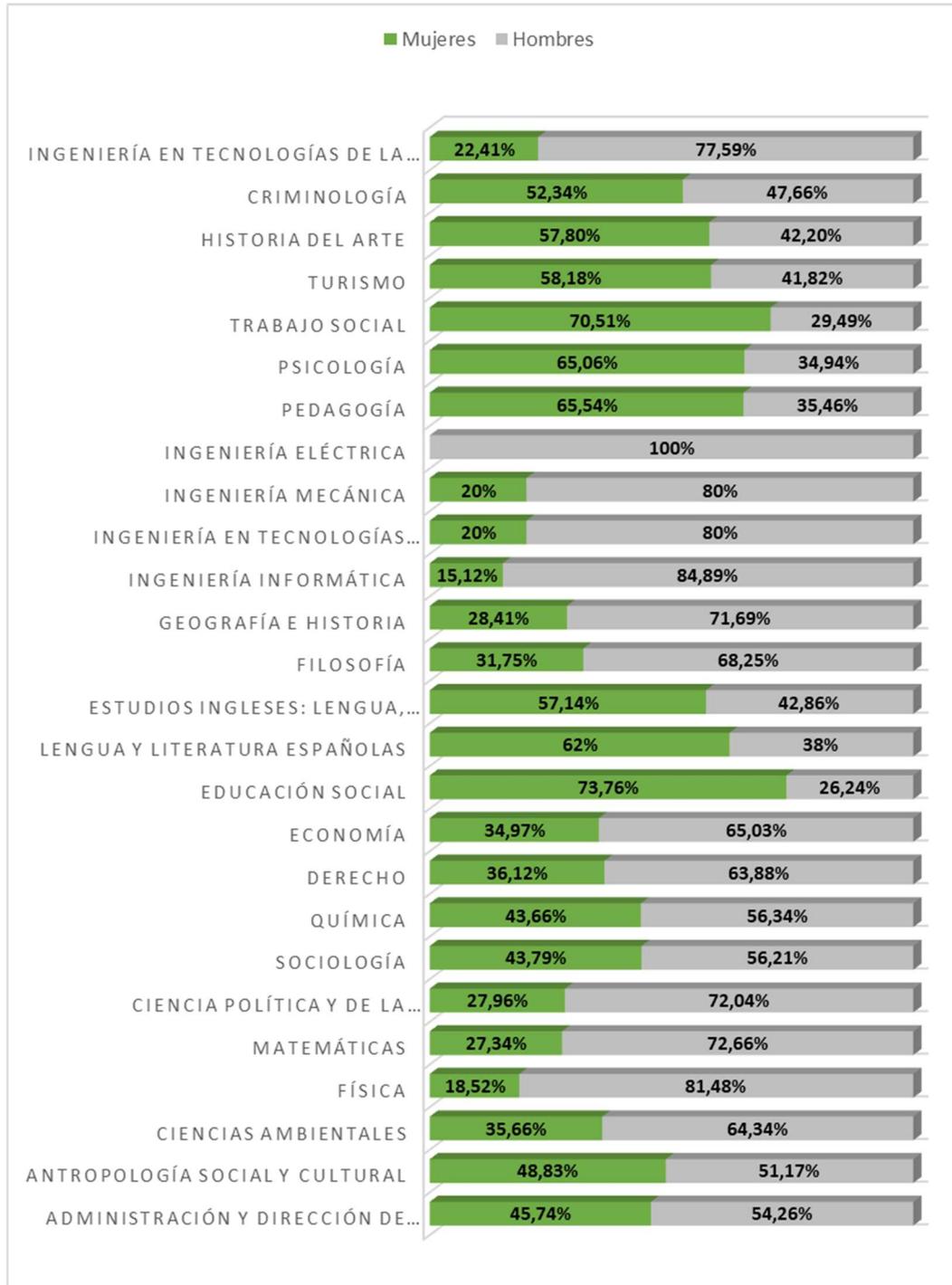


Fuente 29: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Cuando miramos más específicamente cada grado, **las mujeres con discapacidad son mayoría en los de Trabajo Social, Educación Social, Psicología y Pedagogía**. Sin embargo, hay que decir que los grados de Turismo e Historia del Arte, que están feminizados para el conjunto del estudiantado, están equilibrados en cuanto a la presencia de mujeres y hombres con discapacidad. Por otro lado, **los hombres siguen siendo mayoría en las ingenierías y en los grados de Filosofía, Física, Matemáticas y Ciencias Políticas y de la Administración**. Además, algunos grados que se encuentran equilibrados cuando se analizan para el total del alumnado, tienen una mayor presencia de hombres con discapacidad que de mujeres en esta situación. Este es el caso de Derecho y Ciencias Ambientales.

Por los datos apuntados, el hecho de tener algún tipo de discapacidad, no es un factor que determine la existencia de grandes diferencias por sexo con el resto de la población a la hora de elegir las especialidades formativas.

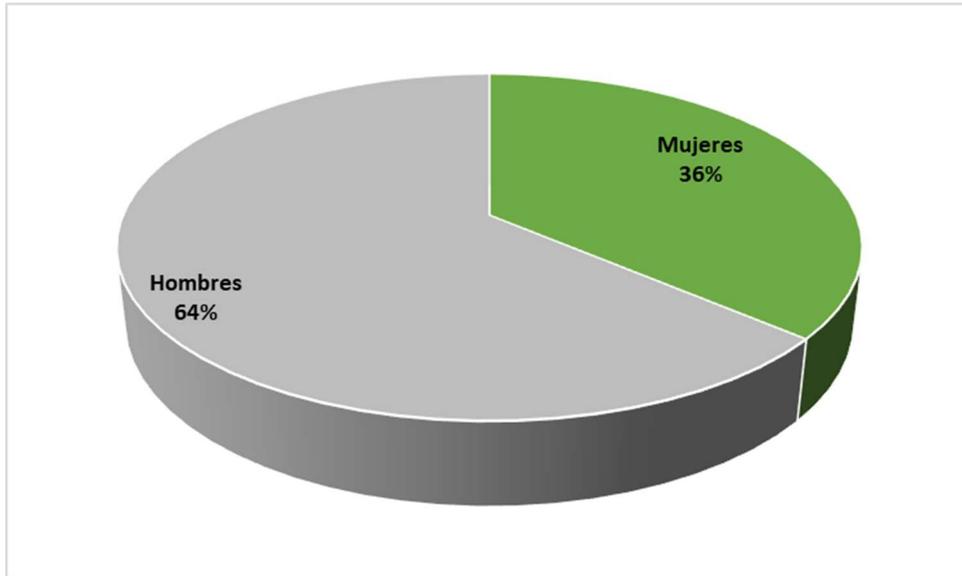
Gráfico 30: Distribución de estudiantes con discapacidad por sexo y grado



Fuente 30: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

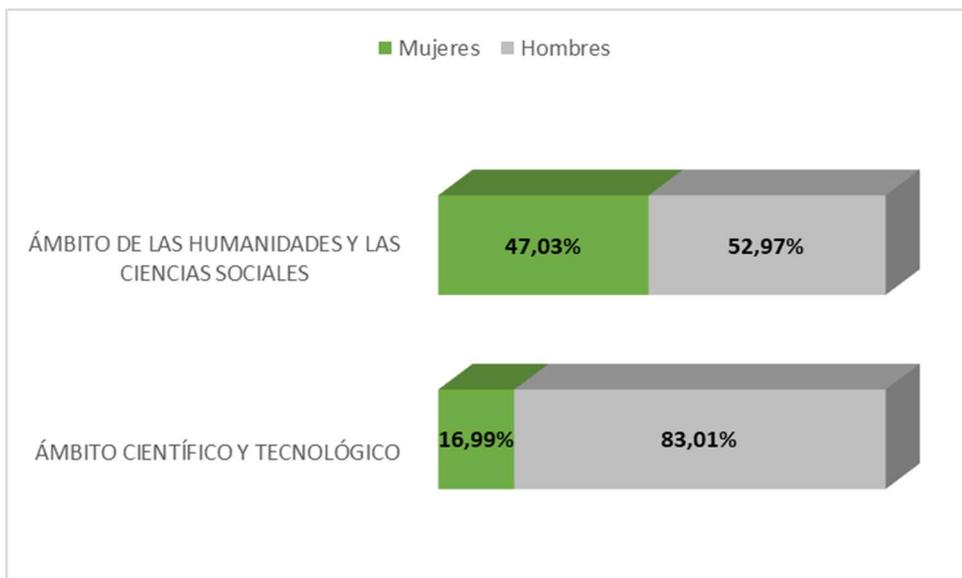
- **Distribución en los Másteres:**

Gráfico 31: Composición por sexo de estudiantes con discapacidad que cursan estudios de máster



Fuente 31: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Gráfico 32: Distribución de estudiantes con discapacidad por sexo y ámbito de estudio de máster



Fuente 32: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Los datos referidos a los **másteres** indican que los hombres con discapacidad continúan en mayor medida los estudios, ya que suponen el 64% de las personas con discapacidad que cursan másteres cuando eran el 52% de las matriculadas. Ello indica la existencia de desigualdad de las

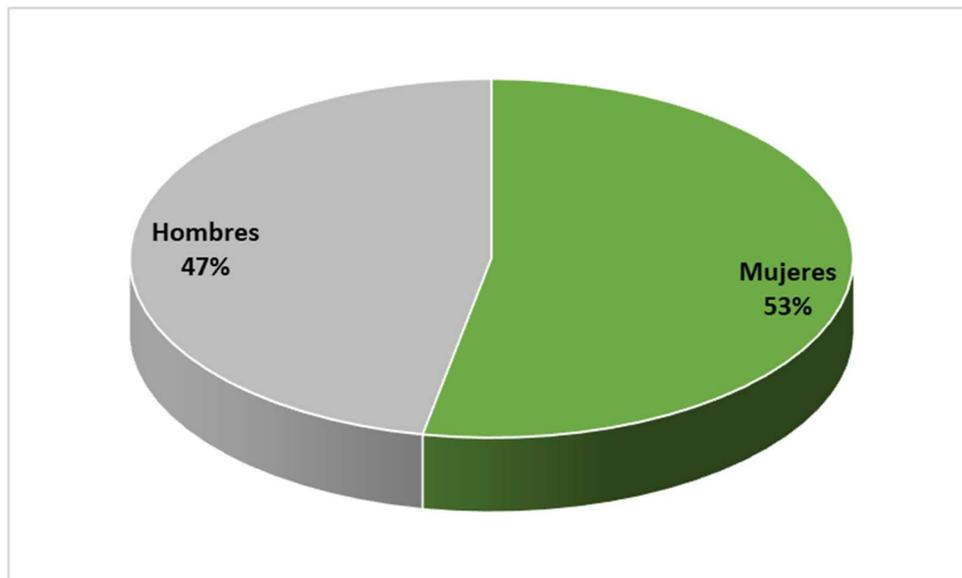
mujeres que no acceden en la misma medida que los varones a este tipo de estudios de nivel superior.

En cuanto a la distribución por tipo de especialidad se observan las mismas pautas que para el estudiantado en general, con segregación en función del sexo de las elecciones, fundamentalmente en las de tipo científico o técnico.

- **UNIDIS:**

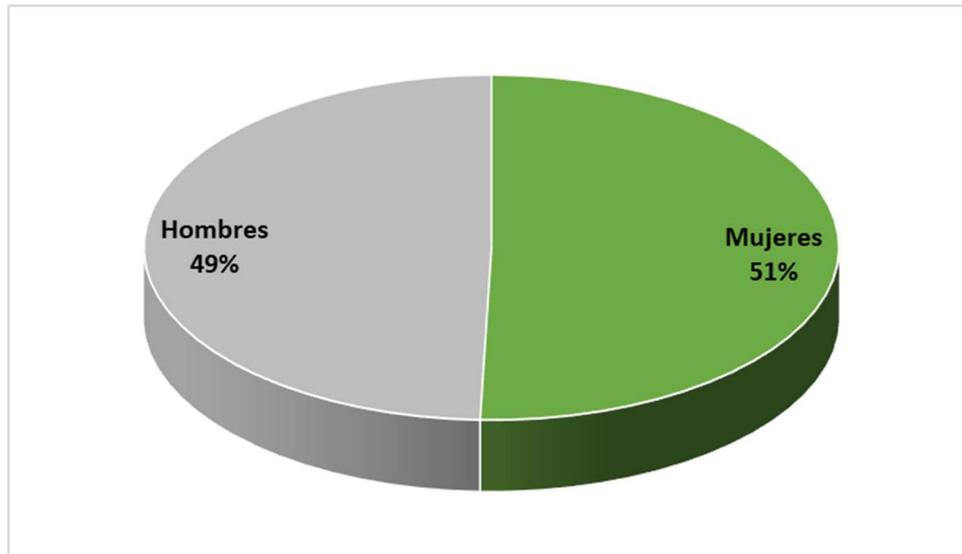
En términos generales, las solicitudes de adaptaciones y servicios a UNIDIS se han reducido más del 50% entre los cursos 2019/2020 y 2020/2021 debido al aumento de la actividad virtual en la UNED derivada de la pandemia ocasionada por la COVID-19. **Esto se debe a que las adaptaciones y servicios afectan, principalmente, a las actividades presenciales.** Sin embargo, en las siguientes gráficas se puede ver, que el porcentaje de mujeres y hombres que solicitan adaptaciones y servicios a UNIDIS es similar en ambos cursos académicos.

Gráfico 33: Composición por sexo de estudiantes con discapacidad que han solicitado a UNIDIS adaptaciones y servicios (curso 2019/2020)



Fuente 33: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Gráfico 34: Composición por sexo de estudiantes con discapacidad que han solicitado a UNIDIS adaptaciones y servicios (curso 2020/2021)



Fuente 34: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **Cursos de acceso para mayores de 25 y 45 años:**

No se ha podido disponer de datos de acceso de mayores de 25 y 45 años tras las pruebas de acceso.

3. *Acceso a becas de estudio y premios del Consejo Social:*

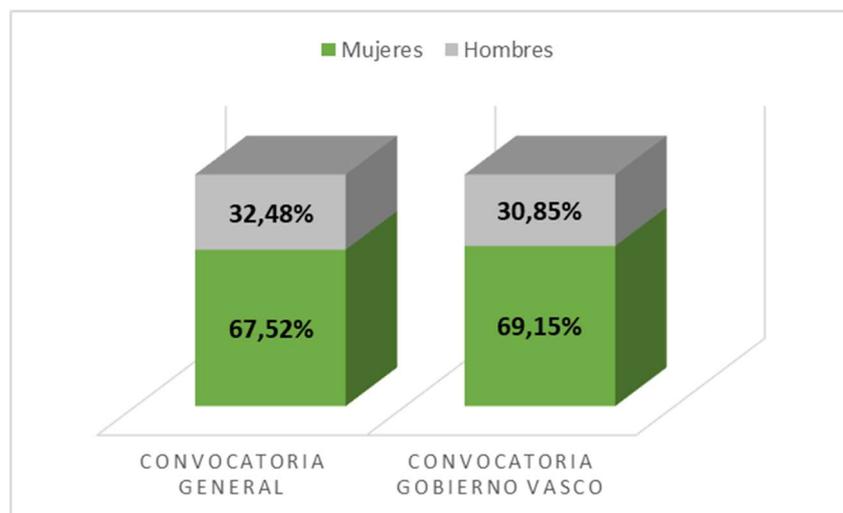
- **Becas de estudio:**

Para el diagnóstico de 2011 se pudo contar con datos de solicitud de las Becas de Convocatoria General y de las Becas Máster Desempleados. En esta ocasión, los datos facilitados son relativos a la **Beca de Convocatoria General** y a la **Beca de Convocatoria del Gobierno Vasco**. Como se puede observar en el siguiente gráfico, **la solicitud de becas está feminizada** dado que las mujeres realizan más del **67% de solicitudes** en ambos casos. En comparación con los datos del diagnóstico de 2011 para la Convocatoria General, y a pesar de que entonces las mujeres también eran las que presentaban más solicitudes, se puede decir que ha aumentado su peso en unos 6 puntos.

La mayor cantidad de solicitudes presentadas por mujeres puede estar indicando varias cosas. Por un lado, es posible que esto indique que **la situación económica**, para que las mujeres se costeen sus estudios, **sea menos favorable** que la de los hombres. Relacionado con esto mismo, es posible también que esto se deba a que las mujeres son mayoría entre la población

desempleada por estudios, por lo que no cuentan con ingresos para costeárselos. Por último, no hay que olvidar que hay más mujeres matriculadas en la UNED que hombres, lo que puede ser la causa de que haya más que piden beca. Sin embargo, respecto a esto último, hay que señalar que hay una diferencia de algo más de 10 puntos entre el porcentaje de mujeres matriculadas en la UNED y el porcentaje de mujeres que solicitan una beca de estudios.

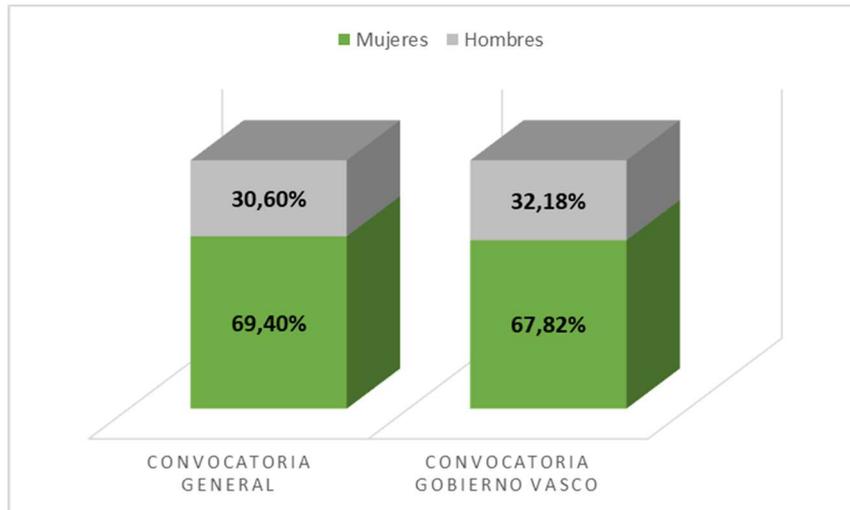
Gráfico 35: Distribución de estudiantes que solicitan beca por sexo y tipo de beca



Fuente 35: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Comparando los datos de solicitud de becas con el número de mujeres y hombres que finalmente la obtienen, se puede decir que, en coherencia con la proporción de solicitudes, **es mayor el número de mujeres becaadas** ya que del total de estudiantes con beca, como se observa en el siguiente gráfico, casi un 70% son mujeres.

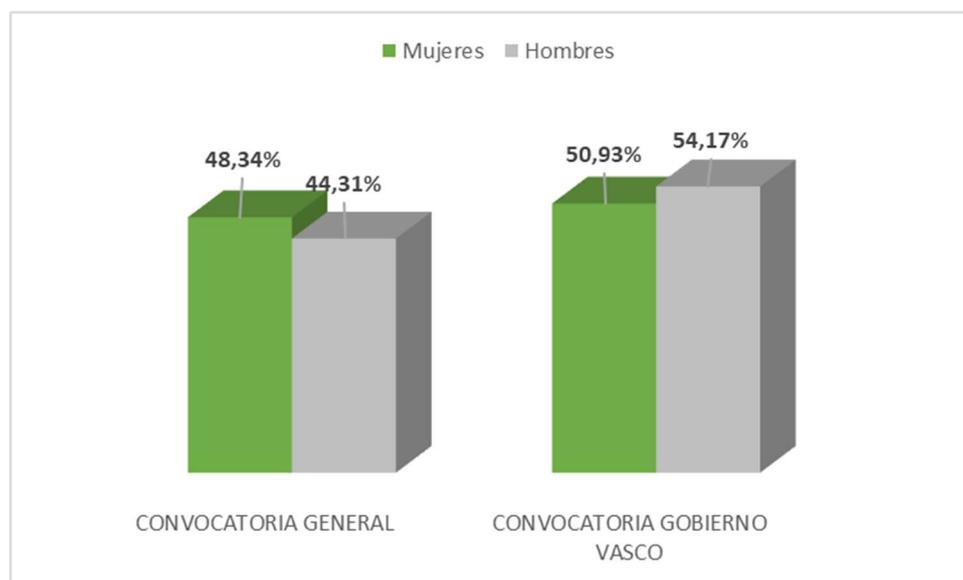
Gráfico 36: Distribución de estudiantes que han obtenido beca por sexo y tipo de beca



Fuente 36: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Si se analiza el porcentaje de estudiantes que obtienen beca respecto al total de estudiantes que la solicitan por sexo, se puede ver que, en el caso de la **Convocatoria General**, es mayor la **tasa de éxito de las mujeres**, más de un 48%, que la de los hombres, más de un 44%. Sin embargo, en el caso de la **beca del Gobierno Vasco**, la **tasa de éxito masculina**, algo más de 54%, es mayor que la **femenina**, casi el 51%. A pesar de ello, se puede afirmar que son **tasas de éxito bastante equilibradas**.

Gráfico 37: Tasa de éxito. % de estudiantes que obtienen beca respecto al total de estudiantes que la solicitan por sexo



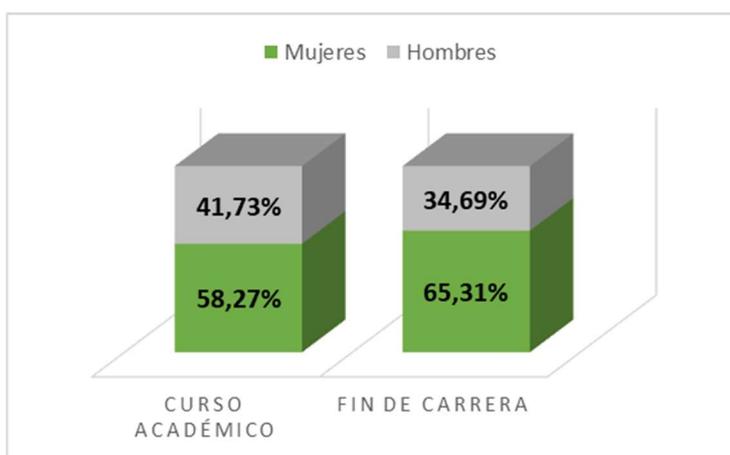
Fuente 37: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En cuanto al colectivo de estudiantes con discapacidad sólo se han facilitado datos de personas que han obtenido una beca del Ministerio de Educación, es decir, de la beca de Convocatoria General. Los datos proporcionados muestran que **el 60% de estudiantes con discapacidad que disfrutan esta beca son mujeres**. En este caso, y a pesar de ser un porcentaje superior al masculino, es un poco inferior al del total de estudiantes mujeres que disfrutan de esta beca. A pesar de ello, resulta interesante el hecho que un 2,83% de todas las mujeres con discapacidad disfrutan de una beca del Ministerio de Educación mientras que 1,72% de todos los hombres con discapacidad disfrutan de dicha beca.

- **Premios:**

El Consejo Social oferta la convocatoria de premios (económicos) dirigidos al alumnado con el fin de recompensar sus esfuerzos en el estudio. Como se muestra en el siguiente gráfico, las **solicitudes de premios por curso académico está bastante equilibrada**. Sin embargo, las **solicitudes de premios fin de carrera está feminizada**, ya que más del 65% de las mismas son de mujeres.

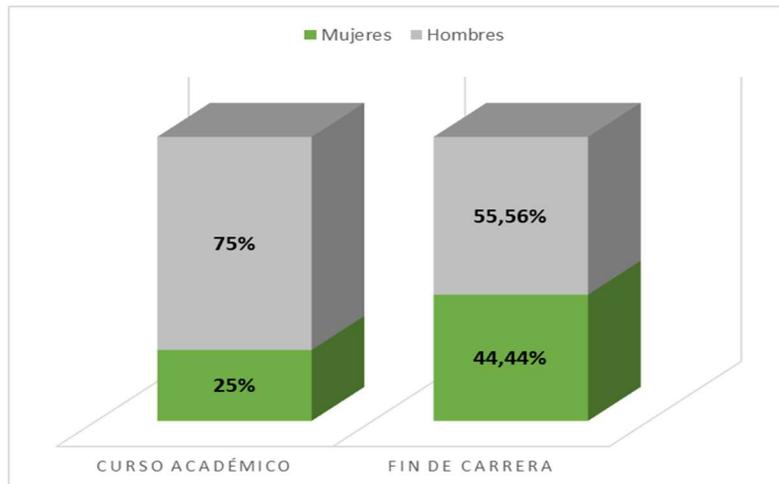
Gráfico 38: Solicitud a premios del Consejo Social (convocatoria 2021)



Fuente 38: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Sin embargo, resulta sumamente preocupante que hasta el 75% de los premios al curso académico y algo más del 55% de los premios a fin de carrera hayan sido concedidos a hombres.

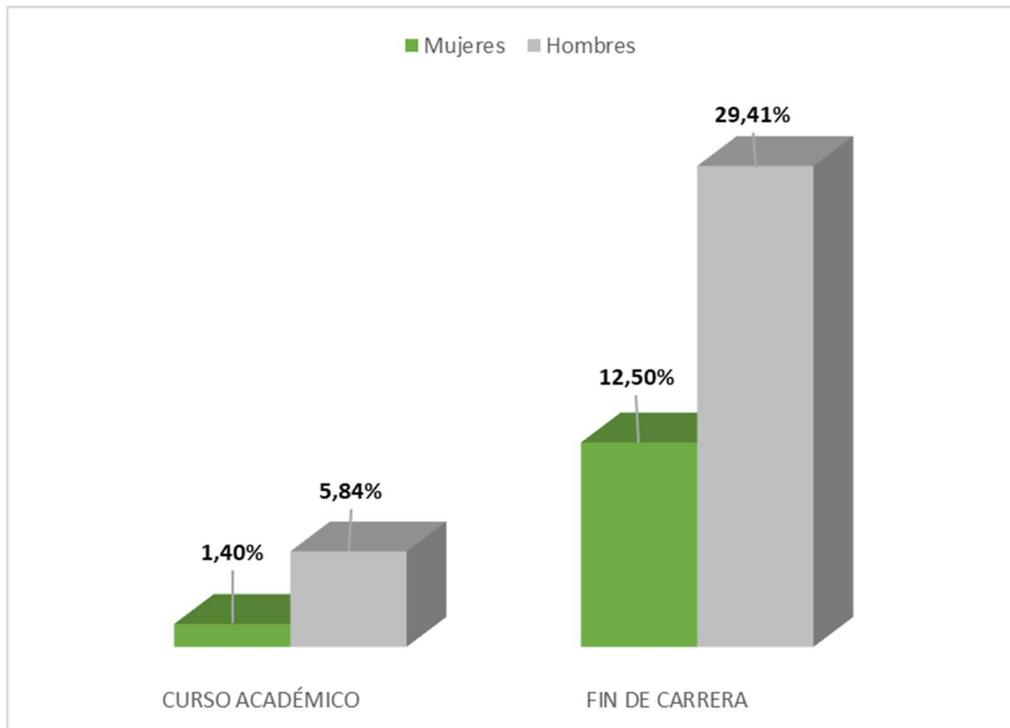
Gráfico 39: Premios concedidos por el Consejo Social por sexo (convocatoria 2021)



Fuente 39: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En la convocatoria a premios por curso académico, la tasa de éxito de los hombres es del 5,84%, mientras que la de las mujeres es de apenas el 1,40%. Por otro lado, la tasa de éxito de los hombres en la convocatoria del premio fin de carrera es de 29,41%, mientras que la de las mujeres es del 12,5%. **Estos datos demuestran que se está produciendo un sesgo de género a la hora de otorgar los premios del Consejo Social.** Dado que los tribunales de valoración que otorgan estos premios son paritarios en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, tal y como se vio en el apartado correspondiente al Consejo Social, se hace necesario profundizar en otros aspectos como los requisitos de otorgación de estos premios, que nos permitan indagar en el porqué de esta brecha de género en las tasas de éxito de las convocatorias de los premios del Consejo Social.

Gráfico 40: Tasa de éxito. % de estudiantes que obtienen premio respecto al total de estudiantes que lo solicitan por sexo



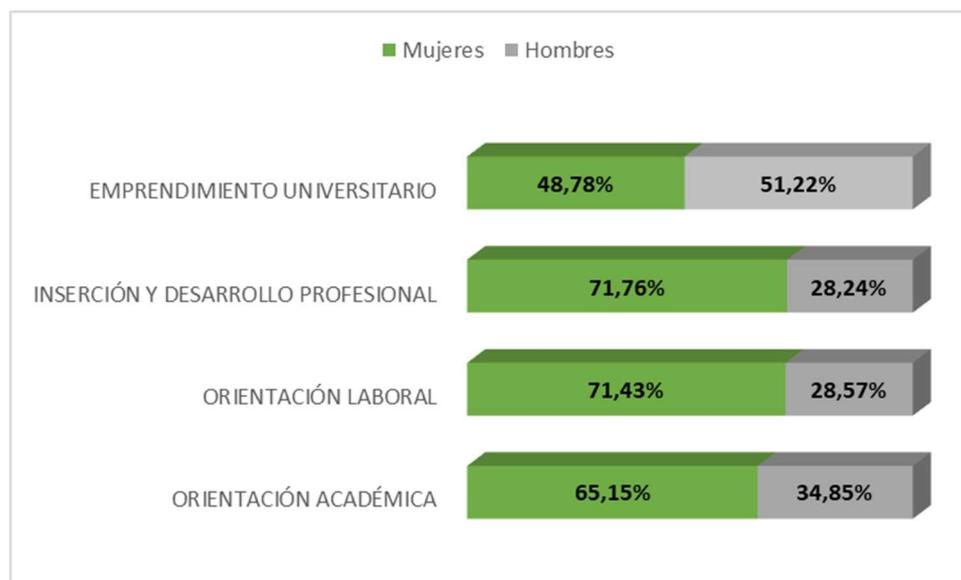
Fuente 40: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

4. Centro de Orientación y Empleo (COIE):

El **Centro de Orientación y Empleo** proporciona asesoramiento a estudiantes de la UNED con el fin de orientarles respecto a las diferentes salidas profesionales de las distintas carreras que se pueden cursar en la UNED. Además, el COIE también ofrece la posibilidad de realizar prácticas extracurriculares al alumnado. En el diagnóstico de 2011 no se pudo realizar el análisis de este servicio por la falta de datos. **Se valora**, por tanto, **positivamente** que en esta ocasión si **se ha podido contar con los datos de participación del alumnado en este servicio**.

Así, en los últimos tres años, el 66% de las solicitudes de asesoramientos al COIE las han realizado mujeres. Esto puede deberse no sólo a que son mayoría entre el estudiantado, sino a que las mujeres, a pesar de contar con estudios universitarios, **tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral**.

Gráfico 41: Distribución de estudiantes que han solicitado asesoramiento al COIE por sexo y tipo de asesoramiento solicitado



Fuente 41: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede ver en el gráfico anterior, el único tipo de asesoramiento que ofrece la UNED que está equilibrado en el porcentaje de solicitudes de mujeres y hombres es el de “Emprendimiento Universitario”. Este servicio busca impulsar la iniciativa emprendedora de estudiantes y egresados/as bajo los parámetros de la responsabilidad social. El aumento de las solicitudes de los hombres a este tipo de asesoramiento en comparación con los otros puede deberse a que **los hombres tienen una mayor autoconfianza en sus habilidades y conocimientos para emprender.**

Por otro lado, el hecho de que más del 70% de las solicitudes de los servicios de “Orientación Laboral” e “Inserción y Desarrollo Profesional” sea de mujeres puede tener que ver con las dificultades que encuentran a la hora de acceder al mercado laboral.

- **Prácticas extracurriculares:**

En cuanto a las prácticas extracurriculares que han realizado los y las estudiantes de la UNED en los últimos 3 años, hay que decir que **más del 65% de este tipo de prácticas las han realizado mujeres.** El siguiente gráfico muestra la distribución de estudiantes que han realizado algún tipo de prácticas extracurriculares por sexo y tipo de práctica. En todos los casos están feminizadas, pero llama especialmente la atención el caso de las prácticas de Banca Comercia en el que el 90% de estudiantes que han realizado estas prácticas son mujeres.

Gráfico 42: Distribución de estudiantes por sexo y tipo de prácticas extracurriculares



Fuente 42:Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En resumen, en función de los diferentes aspectos analizados en este ámbito, se pueden decir que los resultados del análisis son muy similares a los de 2011 y sintetizar de la siguiente manera:

- ✓ No se aprecian desigualdades en el acceso a la UNED en función del sexo. Hay una **presencia bastante equilibrada de mujeres y hombres**.
- ✓ Es **ligeramente mayor la cantidad de mujeres**. Esta tendencia se mantiene hasta el tercer ciclo. En este sentido, se puede decir que **los hombres tienen una mayor tendencia que las mujeres a continuar su carrera académica** realizando en mayor medida estudios de doctorado.
- ✓ Se vuelve a constatar una **distribución desigual de mujeres y hombres en las distintas especialidades educativas**. Esto implica una marcada y persistente **segregación horizontal** a la hora de realizar elecciones académicas. Ambos sexos, incluyendo a estudiantes con discapacidad, tienen a concentrarse mayormente en aquellas ramas del saber en las que se desarrollan actividades que guardan relación con su rol tradicional de género.
- ✓ Persiste **un mayor porcentaje de mujeres que solicitan y obtienen becas de estudio**, esto podría ser indicativo de un menor poder adquisitivo de éstas respecto a los hombres.

- ✓ A diferencia de 2011, **las mujeres se presentan en mayor medida que los hombres a los premios del Consejo Social**. Sin embargo, **la tasa de éxito de los hombres es mucho mayor**. Cabría indagar sobre los requisitos para la obtención de estos premios que ayuden a aclarar esta brecha de género.
- ✓ **Las mujeres recurren, en general, más que los hombres a los servicios del COIE**. Sin embargo, **los hombres recurren en mayor medida cuando el asesoramiento está relacionado con el emprendimiento universitario**.

Personal Docente e Investigador (PDI)

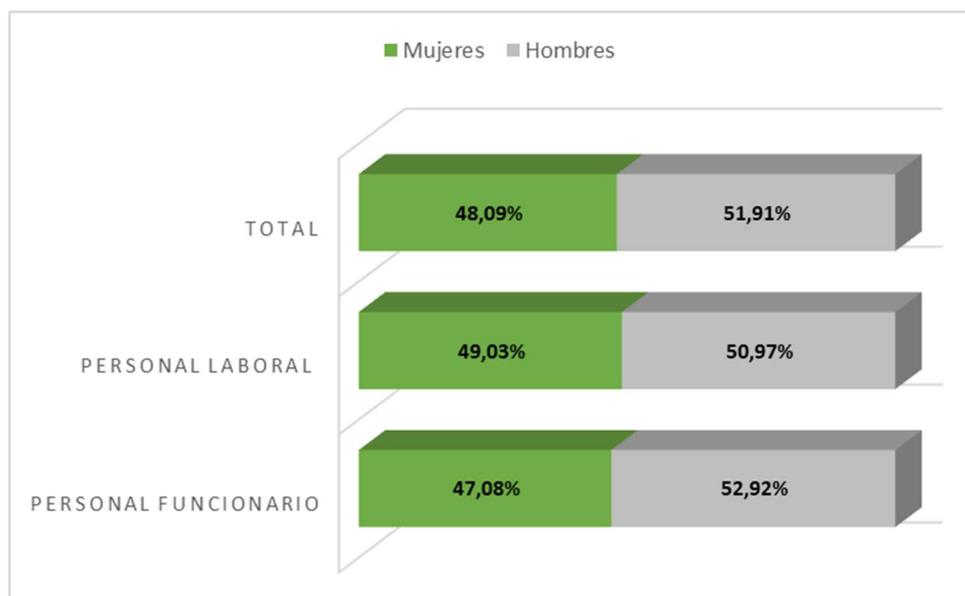
En este apartado se muestra la situación de las mujeres y los hombres que conforman en **Personal Docente e Investigador (PDI)**. Se busca identificar posibles desigualdades de género a las que haya que hacer frente.

1. Distribución del PDI por tipo de personal y categoría:

En líneas generales, tomando como referencia los datos a 31 de diciembre de 2020 proporcionados por la UNED, hay un total de 1.385 profesionales en el cuerpo docente e investigador (PDI), entre personal funcionario y personal laboral, cifra muy similar a la de 2011. El 52% de este personal son hombres, y el 48% restante son mujeres. Por otro lado, el 48,16% es personal funcionario, cifra que se ha reducido en casi 10 puntos en comparación con 2011. El 51,84% restante es personal laboral.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, tanto en el personal funcionario como en el personal laboral hay mayoría de hombres, siendo el porcentaje un poco más elevado para el personal funcionario. A pesar de ello, se puede decir que esta es una **distribución muy equilibrada**. Estas cifras son muy similares a las de 2011.

Gráfico 43: Distribución de mujeres y hombres por tipo de personal:



Fuente 43: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

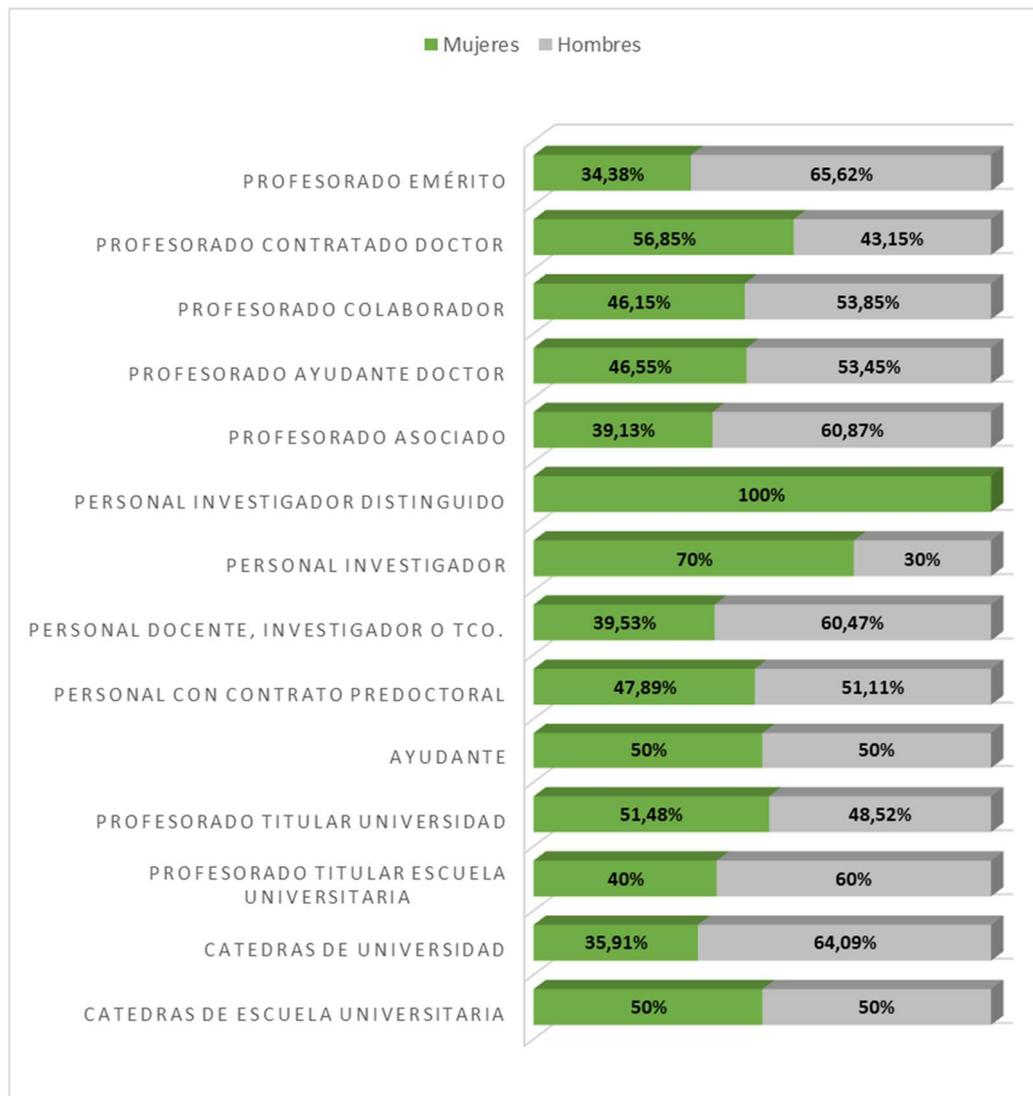
Es posible que este equilibrio en la presencia de mujeres y hombres lleve a pensar, en muchas ocasiones, que no hay desigualdades entre las mujeres y los hombres del personal docente e investigador. No obstante, si se desglosa cada tipo de personal por sus categorías correspondientes, puede comprobarse como este equilibrio se rompe en alguna de ellas.

En este sentido, el **PDI funcionario** se desglosa en cátedras y titulares (tanto de universidad como de escuela universitaria). Como se puede ver en el gráfico 42, **entre el profesorado titular universitario hay bastante equilibrio**, el 51,48% son mujeres y el 48,52% son hombres. Sin embargo, **entre el profesorado titular de escuela universitaria hay hasta un 60% de hombres y solo un 40% de mujeres**. Por otro lado, en las cátedras de escuelas universitarias hay un equilibrio total ya que el 50% son mujeres y el 50% son hombres. En este caso hay que matizar que sólo hay dos personas en esta situación, una mujer y un hombre. De hecho, respecto a las **cátedras universitarias, que son un total de 181, se detecta una marcada masculinización con un 64,09% de titulares hombres y solo un 35,91% de titulares mujeres**. A pesar de ello, hay que valorar positivamente que **desde 2011 ha aumentado el porcentaje de cátedras de titularidad femenina**, ya que entonces sólo un 27,1% de las cátedras correspondían a mujeres. Esto indica que han aumentado las oportunidades que tienen las mujeres de acceder a una cátedra en los últimos diez años.

En cuanto al **PDI laboral**, se detecta una mayor presencia de mujeres entre el personal investigador distinguido (sólo hay dos mujeres) y **el personal investigador (el 70% son mujeres)**. Por su parte, **los hombres destacan en las categorías de profesor emérito** (siendo el 65,62%), **profesor asociado** (un 60,87% son hombres) y **personal docente, investigador o técnico** (con un 60,47% de hombres). En el resto de las categorías hay bastante equilibrio, aunque en la mayoría la presencia masculina es ligeramente superior.

A pesar de que hay bastante equilibrio en la presencia de mujeres y hombres por categorías, se puede afirmar **que la presencia de los hombres sigue siendo ligeramente superior en puestos de responsabilidad como muestran los datos de las cátedras universitarias y profesorado emérito**. A pesar de ello, hay que valorar positivamente que las **diferencias se han reducido sustancialmente respecto a 2011**.

Gráfico 44: Distribución del PDI por sexo y categoría

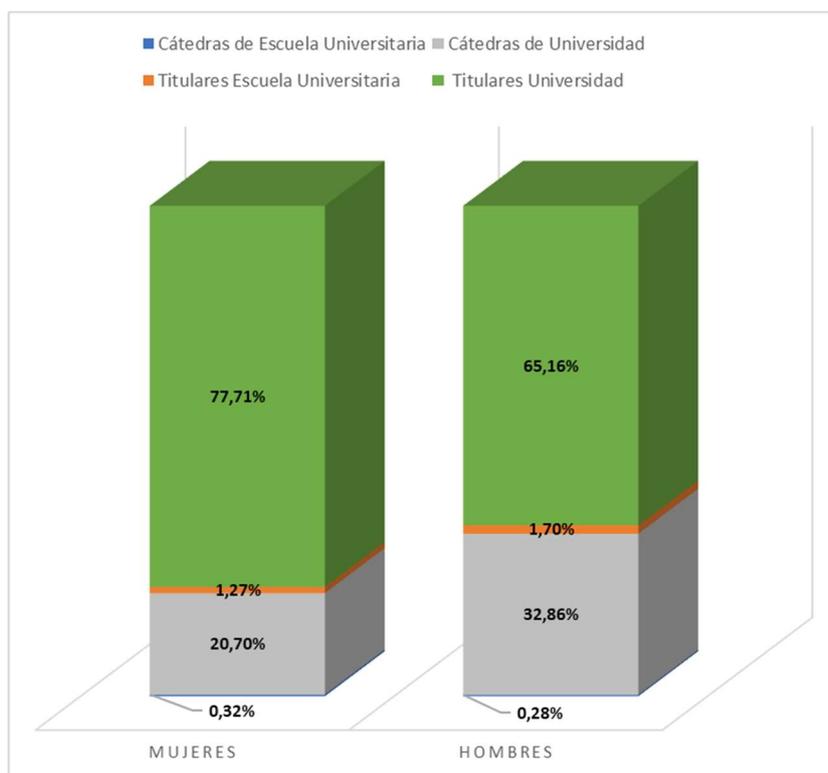


Fuente 44: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico que corresponde a los índices de concentración por categoría y sexo del PDI funcionario, **las mayores diferencias se encuentran en las cátedras de universidad donde se concentran el 32,86% de los hombres y solo el 20,7% de las mujeres.** Como ya se ha mencionado antes, a pesar de esta diferencia, se valora positivamente la reducción de la brecha en comparación con 2011, ya que entonces sólo el 15,4% de las mujeres se encontraban en posesión de una cátedra y mientras que de los hombres lo hacía el 33,4%. Por otro lado, el 77,71% de las mujeres y el 65,16% de los hombres se concentran en la categoría de titular de universidad. En este punto hay que señalar que ha aumentado notablemente el

porcentaje de hombres que son titular universitario ya que en 2011 sólo lo eran el 58,9% de todos los hombres funcionarios.

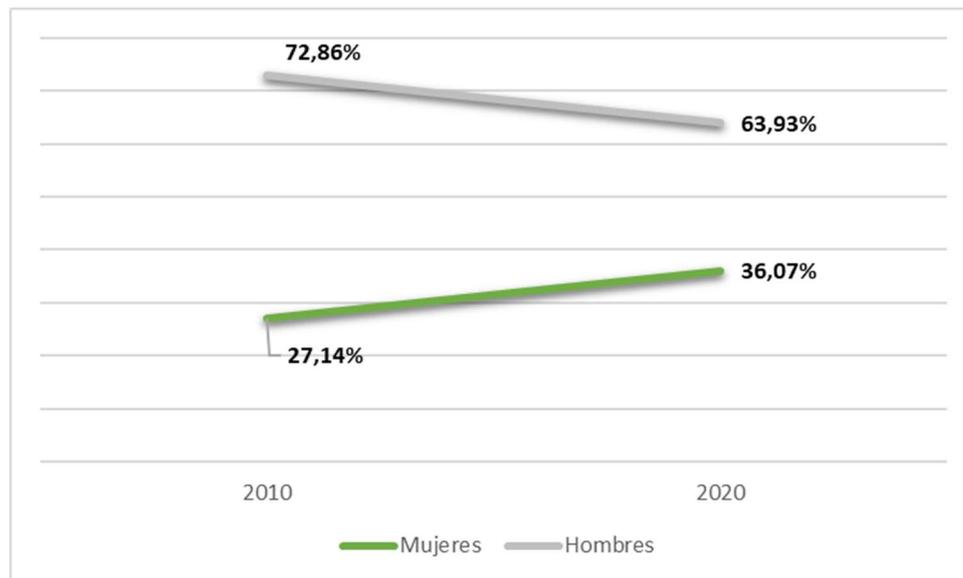
Gráfico 45: PDI funcionario por sexo y categoría (índice de concentración)



Fuente 45: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Analizando la evolución del **número de cátedras** por sexo entre 2010 y 2020, se observa claramente una tendencia de **reducción de la brecha de género en esta categoría**. Esto demuestra que cada vez más mujeres acceden a puestos de cátedra en la UNED. A pesar de ello, **la diferencia es aún de unos 26 puntos** y sería deseable reducirla todavía más en los próximos años. Por otro lado, sería interesante analizar los datos de las cátedras por facultades y escuelas, a fin de comprobar si, tal y como pasa con el estudiantado, se dan diferencias en función de los ámbitos de estudios y si los roles de género influyen en esto.

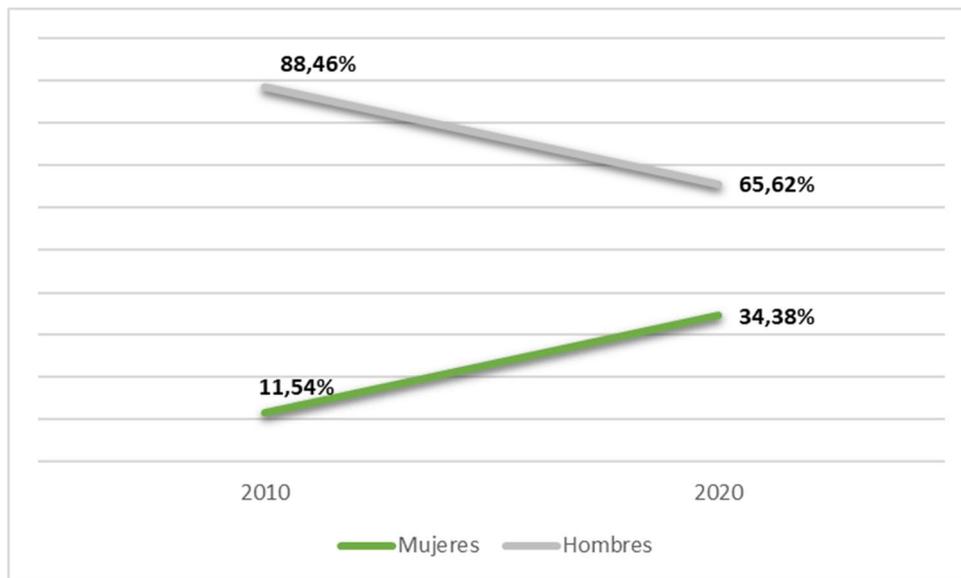
Gráfico 46: Evolución del % de cátedras por sexo (2010-2020)



Fuente 46: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, el gráfico 47 también nos muestra una **tendencia a la reducción de la brecha de género entre el profesorado emérito**. Este dato es muy positivo, sobre todo teniendo en cuenta que en el diagnóstico de 2011 se analizó la evolución desde 2005 a 2010 de esta categoría y el resultado fue que la brecha se incrementaba. Teniendo en cuenta esos datos, se puede afirmar que, actualmente, **la diferencia entre mujeres y hombres en la categoría de profesorado emérito (que se encuentra en torno a 20 puntos)** es inferior a la de 2005 (que se encontraba en torno a 40 puntos). Esta reducción guarda estrecha relación con el hecho de que cada vez hay **mayor número de mujeres entre el personal funcionario jubilado, que es desde donde se puede acceder a la categoría de personal emérito**, siempre que se hayan prestado destacados servicios a la Universidad durante al menos 15 años. A pesar de esta reducción, es probable que la mayor tardanza de las mujeres a incorporarse al ámbito de la docencia esté detrás de este desequilibrio.

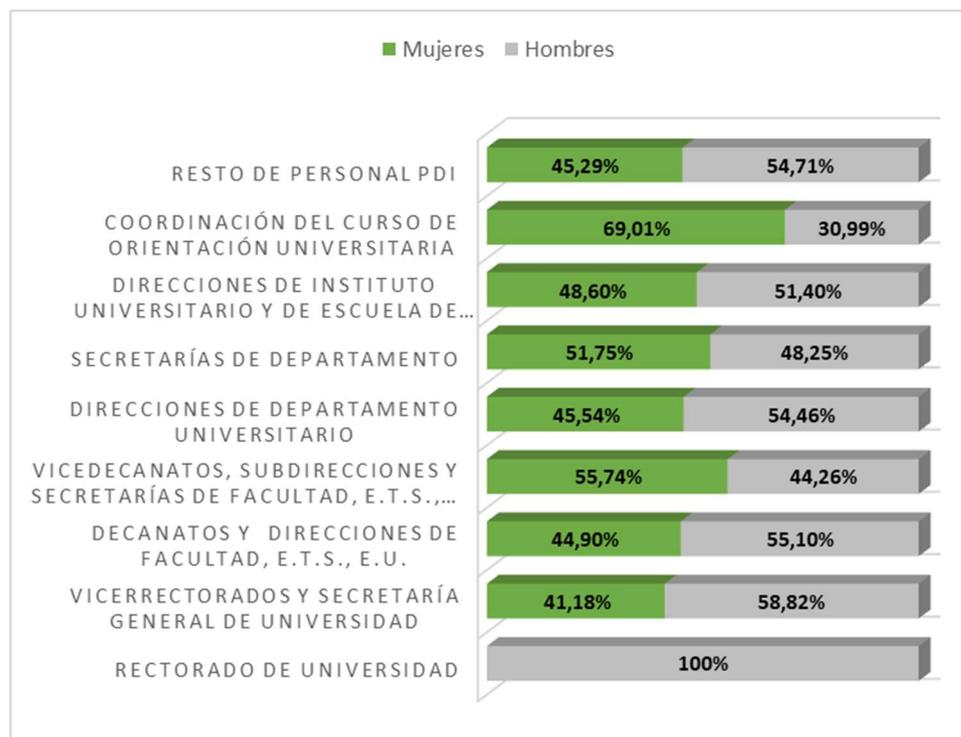
Gráfico 47: Evolución del % de profesorado emérito por sexo (2010-2020)



Fuente 47: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por último, se ha analizado la distribución del **PDI en función del sexo y del cargo**, a fin de comprobar si, efectivamente, se da la denominada segregación vertical. Como se puede ver en el gráfico 48, según los datos facilitados por la UNED, prácticamente **en todas las categorías hay equilibrio, aunque encontramos mayor presencia de hombres en cargos de: direcciones de instituto y escuela universitaria, direcciones de departamento, decanatos y direcciones de facultad, ETS y EU, vicerrectorados y secretaría general de la universidad y en el Rectorado**. En cambio, hay mayor presencia de mujeres en: **coordinación del curso de orientación universitaria, secretaría de departamento y vicedecanatos, subdirecciones y secretarías de facultad, ETS y EU**. Estos datos nos muestran que se da **segregación vertical**, al haber mayor presencia masculina en puestos de dirección.

Gráfico 48: Distribución del PDI por sexo y cargo



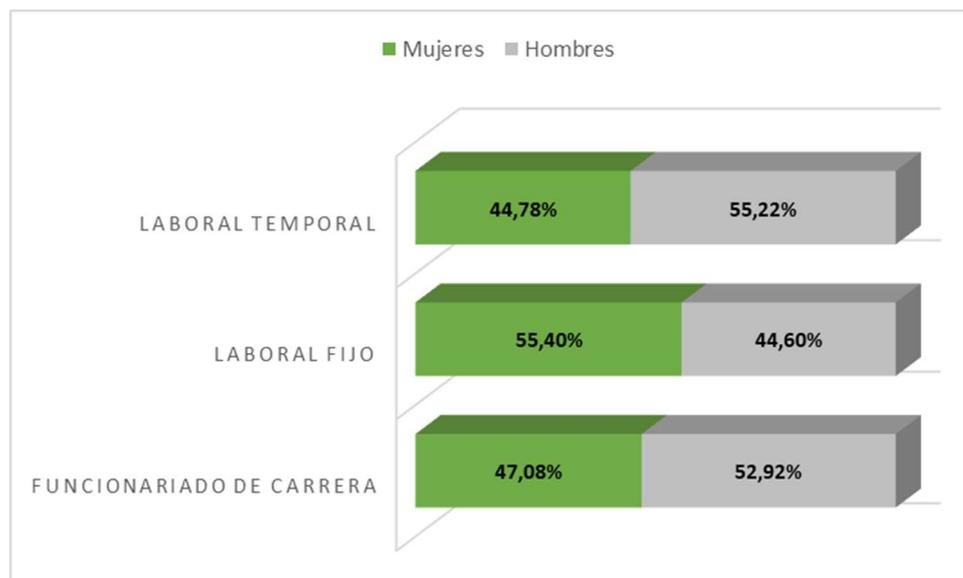
Fuente 48: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

1. Grado de estabilidad en el empleo:

En este apartado se analiza el grado de estabilidad en el empleo del PDI en función del tipo de contratación, es decir, de si se trata de un contrato fijo o de una contratación temporal y en función de la antigüedad.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, el PDI funcionario lo es de carrera, por lo cual tiene una estabilidad total ya que no hay funcionariado interino. **En cambio, entre el PDI laboral sólo el 39,97% tiene un contrato fijo, mientras que el 60,03% restante tiene un contrato temporal.** En ambos tipos de contratación hay bastante equilibrio en la presencia de mujeres y hombres. Sin embargo, **la presencia masculina es ligeramente superior en el caso de las contrataciones temporales y la presencia femenina es ligeramente superior entre los contratos fijos.** No teniendo información suficiente para poder explicar este hecho que suele darse al contrario en empleos de otros ámbitos.

Gráfico 49: Distribución del PDI por sexo y tipo de contratación



Fuente 49: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

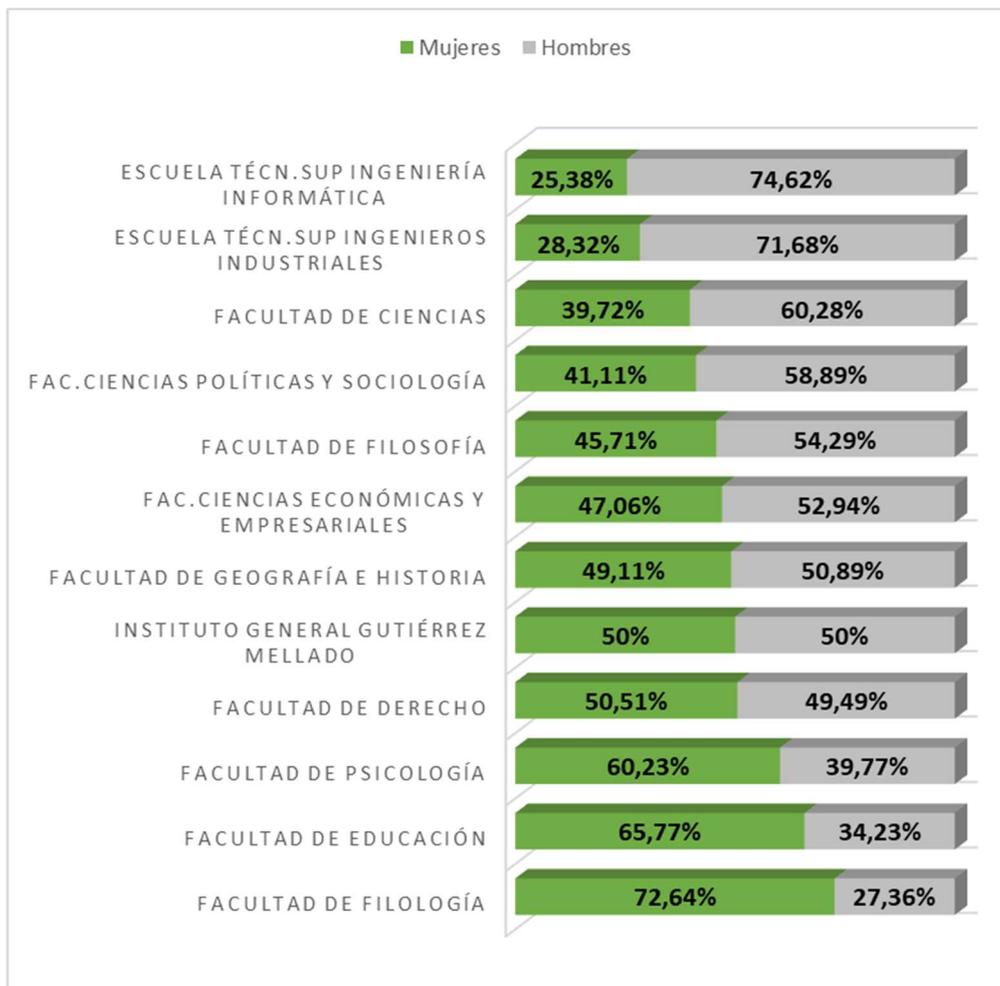
2. Distribución del PDI por Facultades y Escuelas Universitarias:

En el siguiente gráfico se ve la distribución de mujeres y hombres del PDI en las distintas facultades y escuelas de la UNED.

Igual que ocurre con el alumnado, **entre el PDI se identifican diferencias importantes en la distribución de mujeres y hombres en las distintas facultades y escuelas**. Como muestra el gráfico 58, **las Escuelas de Ingeniería, tanto Industrial como Informática, y la Facultad de Ciencias son las que tienen una mayor presencia de hombres entre su PDI**. Cabe destacar negativamente el retroceso sufrido en la Facultad de Ciencias respecto a 2011, ya que entonces se trataba de una facultad equilibrada. En cambio, hay que valorar positivamente que, en 2011, la Facultad de Filosofía contaba con un PDI masculinizado, ya que los hombres representaban el 65% de éste. En cambio, actualmente, la Facultad de Filosofía se encuentra entre las facultades equilibradas en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en su PDI. Otras **facultades que actualmente se encuentran equilibradas son**: Ciencias Políticas y Sociología, Ciencias Económicas y Empresariales, Geografía e Historia, el Instituto General Gutiérrez Mellado y Derecho. Hay que destacar que respecto a 2011 ha aumentado la presencia de mujeres en las facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, lo que ha supuesto un mayor equilibrio en ellas. Por último, **las facultades feminizadas son las de**: Filología, Educación y

Psicología. Hay que decir que la Facultad de Psicología está prácticamente equilibrada ya que las mujeres apenas sobrepasan el 60% del PDI. En 2011 esta facultad, también, estaba equilibrada. Por otro lado, en la Facultad de Filología ha aumentado la presencia de mujeres entre el PDI incrementando así su grado de feminización respecto a 2011.

Gráfico 50: Distribución del PDI por sexo y facultad o escuela



Fuente 50: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Comparando estos datos con los del alumnado, se puede ver que hay similitudes ya que **la mayor presencia de PDI femenino se da en aquellas facultades donde el alumnado también está feminizado**. Y viceversa, **la mayor presencia de PDI masculino es en las facultades con un alumnado mayormente masculino**. Esto vuelve a poner en evidencia la presencia del fenómeno de la **segregación horizontal** a la hora de elegir ámbitos de estudio en la UNED. No obstante, se valora positivamente, que, en comparación con el alumnado de las facultades de ingenierías, la

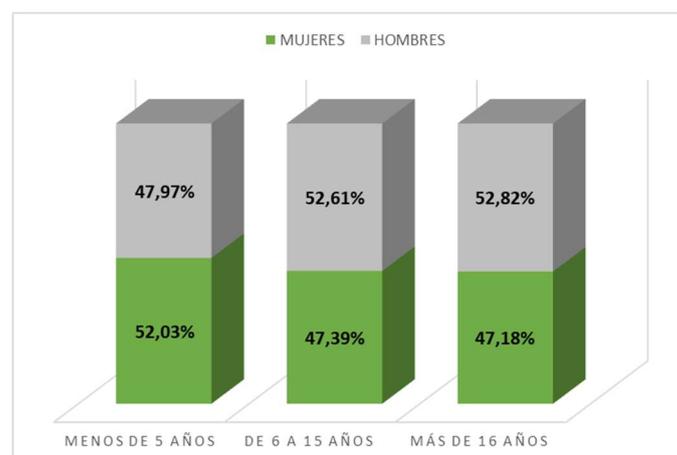
presencia de PDI femenino es algo superior: 25% en Ingeniería Informática frente a un 16% de alumnas y 28% en Ingeniería Industrial frente al 13% de alumnas. El hecho de que haya más docentes mujeres en estas escuelas universitarias es muy positivo ya que es muy importante **contar con referentes femeninas en áreas masculinizadas**. Por otro lado, esta mayor presencia de mujeres en estas áreas se puede deber al hecho de que el acceso a la carrera docente se realiza a través de condiciones de acceso y promoción objetivas. Esto puede hacer que las mujeres que estudian estas carreras se decanten por continuar su carrera profesional en la docencia antes que en el mercado laboral y en la empresa privada.

3. Distribución del PDI por antigüedad y edad

- **Antigüedad**

Respecto a la antigüedad de PDI, como se puede ver en el siguiente gráfico, existe bastante equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en todos los tramos. Sin embargo, **la presencia de los hombres es ligeramente superior a partir de los 6 años de antigüedad y la de las mujeres es ligeramente superior en el tramo de menos de 5 años**. Esto puede deberse a que en los últimos años se han contratado más mujeres que hombres. Sin embargo, esto también implica que hay algo más de estabilidad laboral entre los hombres ya que estos tienen mayores índices de antigüedad.

Gráfico 51: Distribución del PDI por sexo y antigüedad

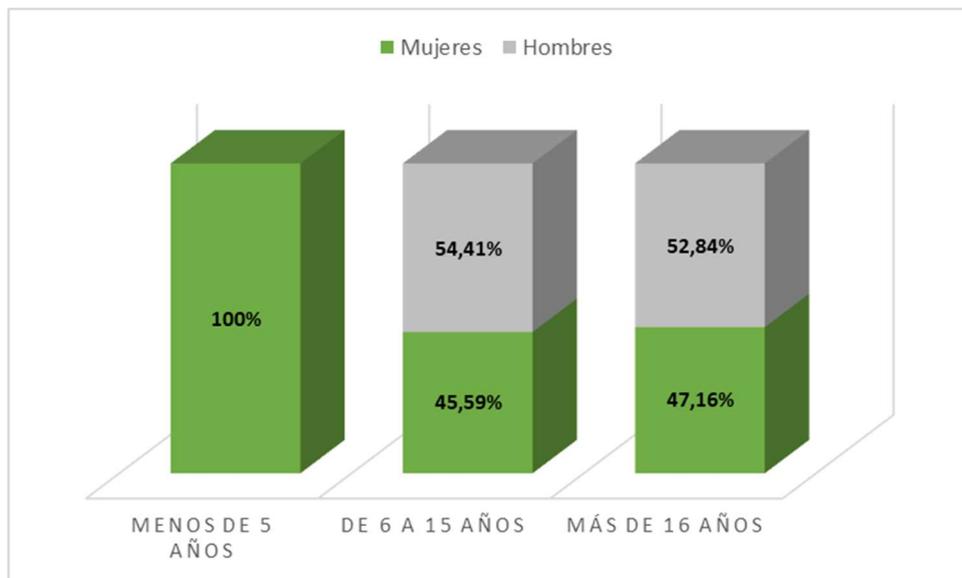


Fuente 51: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Si nos detenemos a mirar qué ocurre con la antigüedad en función del tipo de personal, podemos observar que, en el **PDI funcionario**, los hombres son mayoría entre el personal que lleva más de 6 años en la UNED, **pero sólo hay mujeres que lleven menos de 5 años**. Esto quiere

decir que, a pesar de que los hombres han tenido históricamente más oportunidades de estabilizarse en el empleo al entrar en mayor proporción a puestos de funcionario de carrera entre el PDI, en los últimos años no se ha incorporado ningún hombre. Esto implica que, en los últimos años, las mujeres han accedido en mayor medida que los hombres a puestos laborales estables.

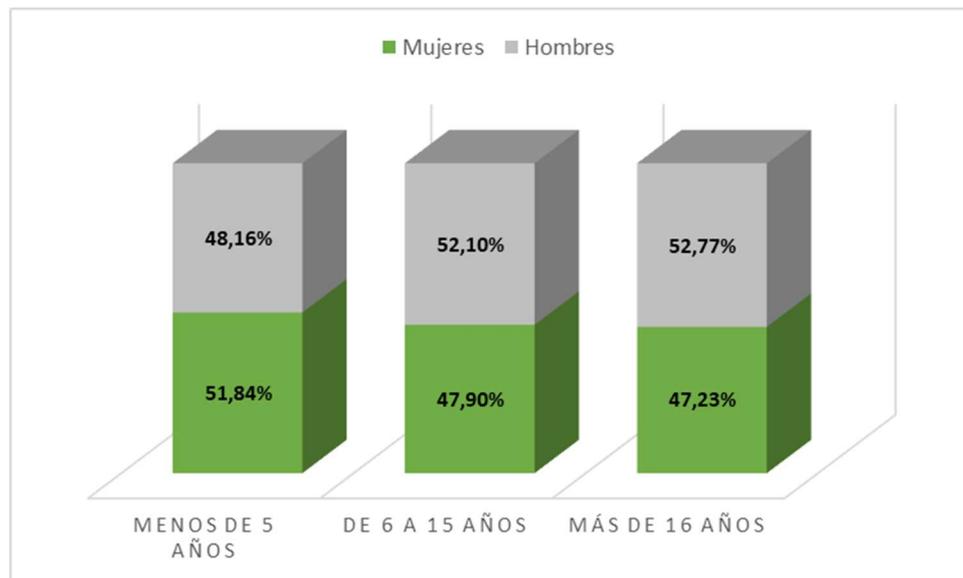
Gráfico 52: Distribución del PDI funcionario por sexo y antigüedad



Fuente 52: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por su parte, entre el PDI laboral también se observa una mayor presencia de hombres con una antigüedad superior a los 6 años. Sin embargo, en los últimos años se han incorporado tanto mujeres como hombres de forma bastante equilibrada, aunque es ligeramente superior la incorporación de mujeres al PDI laboral.

Gráfico 53: Distribución del PDI laboral por sexo y antigüedad

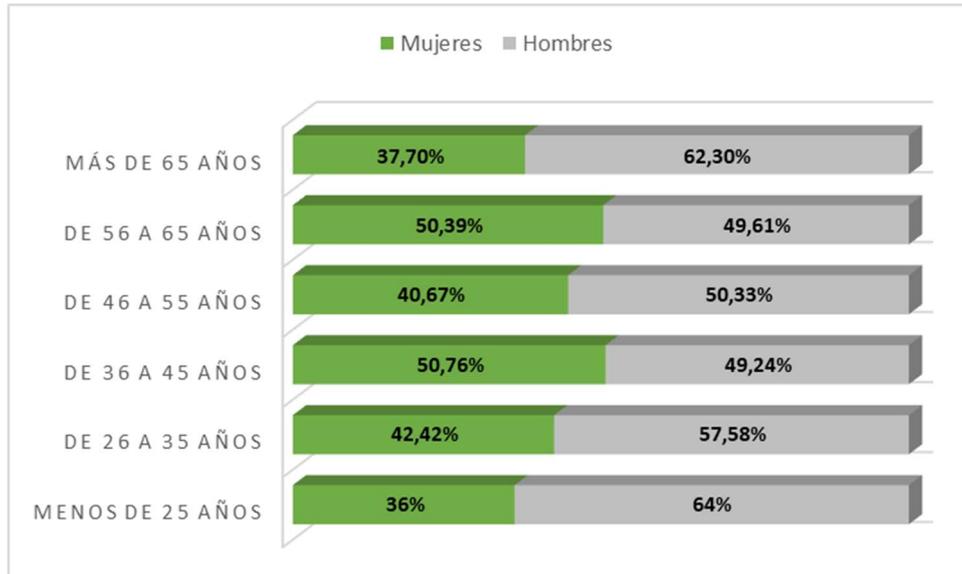


Fuente 53: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **Edad**

En cuanto a la **distribución por sexo y edad del PDI**, como se puede ver en el siguiente gráfico, hay bastante equilibrio en las edades comprendidas entre los 26 y los 65 años de edad. Sin embargo, **los hombres son mayoría (un 62,30%) en el tramo de más de 65 años**. Esto está totalmente relacionado con el hecho de que los hombres son mayoría en la categoría de profesor emérito. Sin embargo, sorprende el hecho de que haya hasta 6 mujeres de más de 65 años con contrato de profesorado contratado doctor y ningún hombre en esta categoría y con esta edad. Por otro lado, **los hombres también son mayoría en el tramo de menos de 25 años**. De hecho, en este tramo de edad, sólo hay dos categorías de contratación de personal laboral que son la de personal con contrato predoctoral (donde encontramos a 3 mujeres y 1 hombre) y personal docente, investigador y técnico (donde encontramos a 6 mujeres y 15 hombres). Sería interesante analizar bajo qué circunstancias se otorgan estos contratos y porqué hay esta brecha de género entre el personal docente, investigador y técnico, cuyas condiciones laborales y responsabilidades son mayores que las del personal con contrato predoctoral.

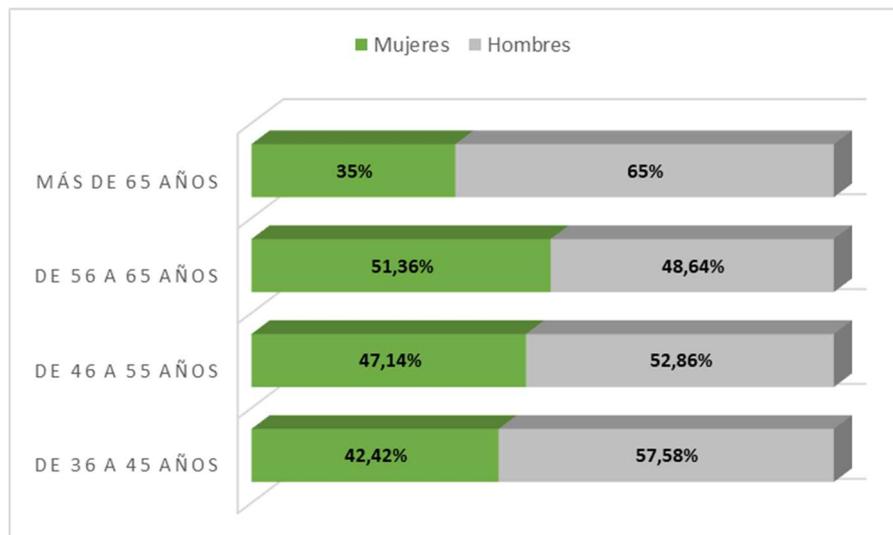
Gráfico 54: Distribución del PDI por sexo y edad



Fuente 54: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Al detenernos a mirar la distribución por sexo y edad del **personal funcionario**, observamos que no hay nadie de menos de 36 años entre el PDI funcionario. Por otro lado, nos volvemos a encontrar con que el único tramo en el que **hay mayoría de hombres es el de más de 65 años** estando los demás bastante equilibrados. En este caso, esta brecha se debe a que **hay mayoría de hombres catedráticos con más de 65 años que mujeres. Esto es así porque las mujeres han tenido la posibilidad de acceder a cátedras más recientemente que los hombres.**

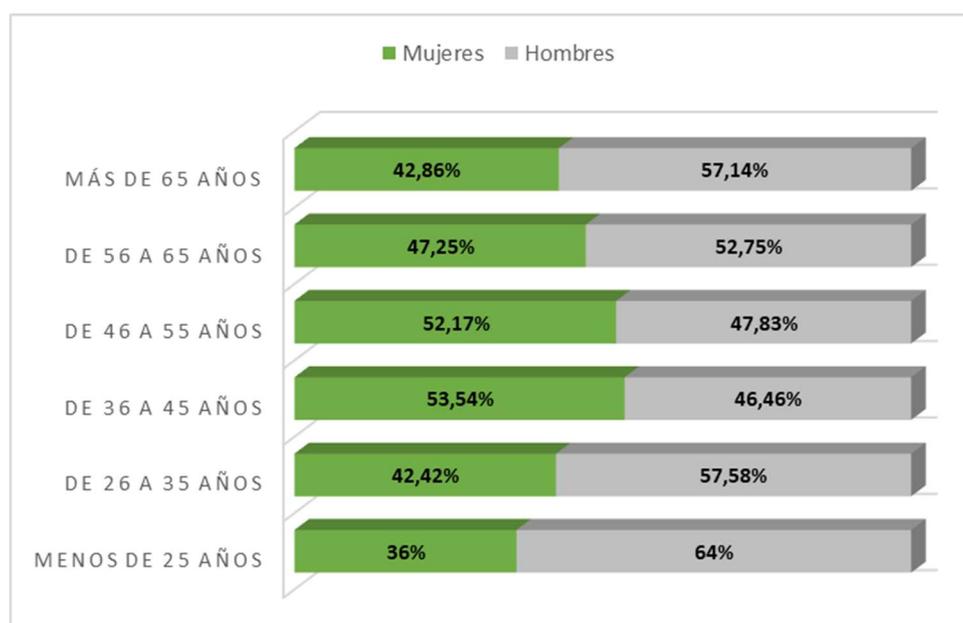
Gráfico 55: Distribución del PDI funcionario por sexo y edad



Fuente 55: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Entre el **PDI laboral**, hay **equidad en todos los tramos** excepto en el de menos de 25 años, tramo en el que los hombres son el 64% del total. Por otro lado, y a pesar del equilibrio en el resto de categorías, hay que apuntar que entre el personal de más de 65 años y el personal de 26 a 35 años, la presencia de los hombres es ligeramente superior y se acerca al 60%. Esta diferencia en el tramo de más de 65 años se debe, principalmente, a la **mayor presencia de hombres eméritos** que de mujeres. En cambio, la diferencias entre mujeres y hombres en el tramo de 26 a 35 años se debe a que los hombres son mayoría en casi todas las categorías en las que hay personal en este tramo de edad.

Gráfico 56: Distribución del PDI laboral por sexo y edad



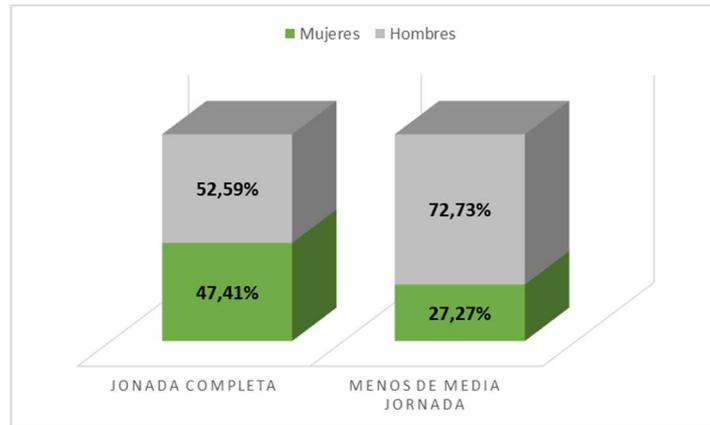
Fuente 56: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **Distribución del PDI por tipo de jornada**

En este apartado, analizamos la distribución del PDI en función del tipo de jornada que realizan. En este sentido, cabe apuntar el hecho que el tipo de jornada corresponde al total de horas contratadas y no a un horario concreto ya que la flexibilidad horaria del PDI en la UNED es bastante elevada al exigirse relativamente poca presencialidad.

Así, respecto al tipo de jornada del **PDI funcionario se puede decir existe bastante equilibrio en cuanto a la jornada completa**. Por otro lado, solo 11 personas tienen una jornada inferior a la media jornada, de las cuales más del 72% son hombres.

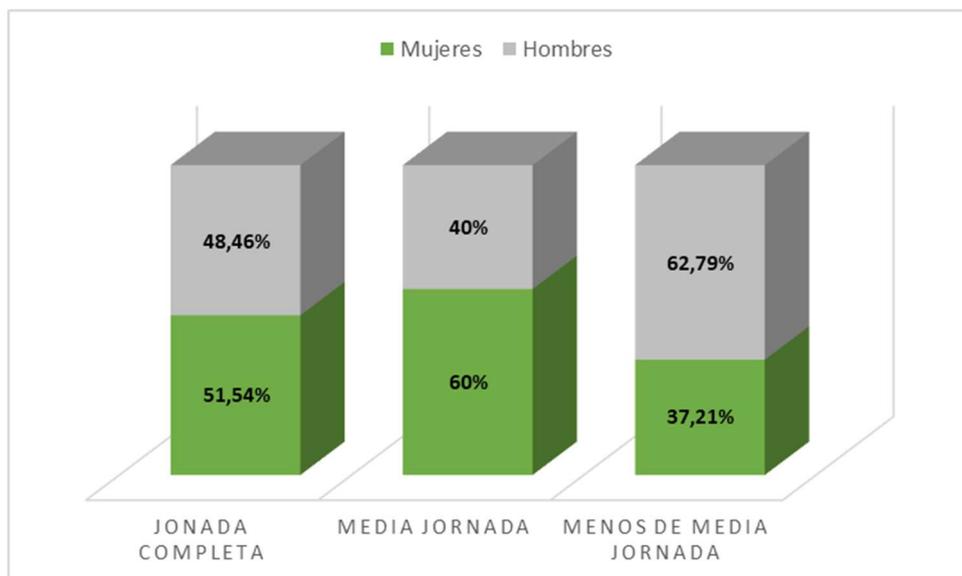
Gráfico 57: Distribución del PDI funcionario por sexo y tipo de jornada



Fuente 57: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, en el PDI laboral encontramos que **hay equilibrio en la presencia de hombres y mujeres a jornada completa**, pero no en el resto de tipos de jornada. En este sentido, en la media jornada la presencia de las mujeres llega hasta el 60%, mientras que en la categoría de menos de media jornada nos volvemos a encontrar que hay mayoría de hombres, concretamente más del 62%.

Gráfico 58: Distribución del PDI laboral por sexo y tipo de jornada



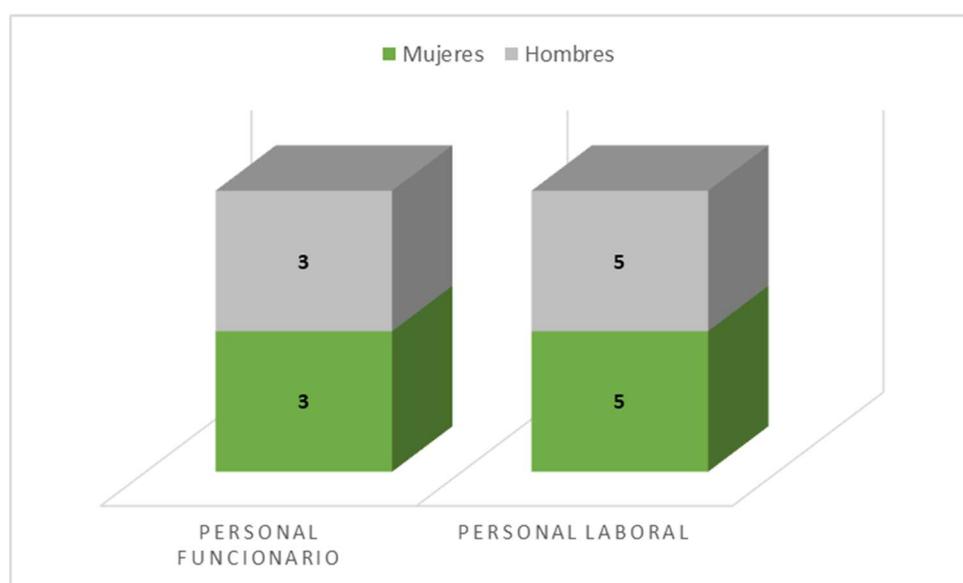
Fuente 58: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **PDI con discapacidad**

En primer lugar, hay que señalar **la baja presencia de PDI con discapacidad respecto al total del PDI**. El PDI con discapacidad representa el **1,16% del total** de PDI. El PDI mujer con discapacidad representa el 1,2% del total de mujeres PDI y el PDI hombre con discapacidad representa el 1,11% del total de hombres PDI.

Por otro lado, los datos facilitados del PDI con discapacidad nos muestran que hay equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en este colectivo, ya que cada sexo representa el 50%. El siguiente gráfico muestra que este equilibrio se mantiene si se analiza la presencia de mujeres y hombres en función del tipo de personal. En esta ocasión se han puesto los datos absolutos ya que el número real de personas con discapacidad es muy bajo.

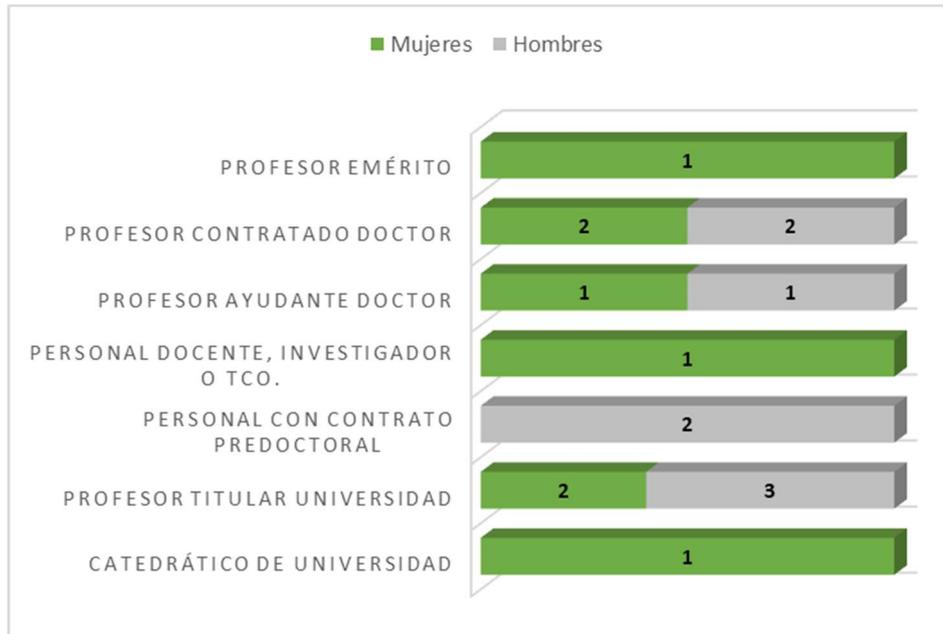
Gráfico 59: Distribución del PDI con discapacidad por sexo y tipo de personal



Fuente 59: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, el gráfico 60 muestra la distribución del PDI con discapacidad por sexo y categoría. Dado que las personas con discapacidad son muy pocas, nos encontramos que algunas categorías están masculinizadas y otras feminizadas, sin embargo, esto no revela ningún tipo de discriminación o brecha.

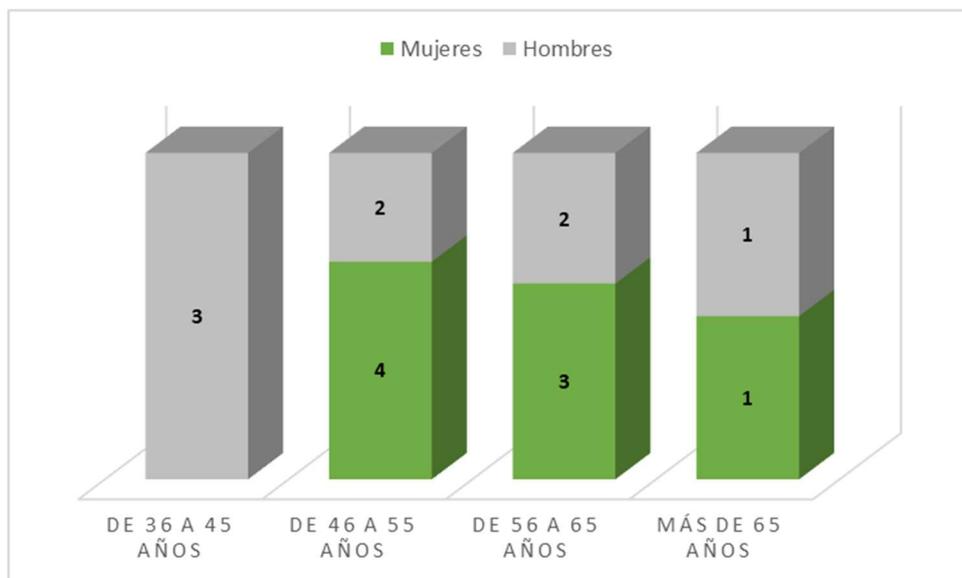
Gráfico 60: Distribución del PDI con discapacidad por sexo y categoría



Fuente 60: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por último, la distribución del PDI con discapacidad por sexo y edad revela que en el tramo de edad de 36 a 45 años hay tres hombres y ninguna mujer. En cambio, en el siguiente tramo, el de 46 a 55 años hay cuatro mujeres y solo dos hombres. En los siguientes tramos la presencia de mujeres y hombres con discapacidad se equilibra.

Gráfico 61: Distribución del PDI con discapacidad por sexo y edad



Fuente 61: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En resumen, el análisis de la presencia de mujeres y hombres del PDI en función de diferentes variables se puede sintetizar en los siguientes resultados:

- Hay **equilibrio entre el PDI funcionario y el PDI laboral**, siendo la presencia de este último un poco superior (52%), mientras que en 2011 era superior el personal funcionario.
- En cuanto a la distribución por sexo, **en ambos tipos de personal hay equilibrio**, aunque los hombres siempre tienen una presencia algo más elevada que las mujeres, **sobre todo entre el funcionariado**.
- El análisis por categoría nos revela que:
 - En el **personal funcionario** se destaca:
 - **Masculinización de las cátedras**, a pesar de una reducción de la brecha de género respecto a 2011 en esta categoría (lo que indica que sigue existiendo **segregación vertical**)
 - **Equilibrio entre el personal titular**, habiendo sido algo mayor la presencia femenina.
 - Por su parte, en el **personal laboral** se destaca:
 - **Mayoría de mujeres (70%) entre el personal investigador**.
 - **Mayoría de hombres entre el profesorado emérito**, aunque la brecha de género se reduce respecto a 2011, y entre el **profesorado asociado**.
- El análisis revela también cierta **segregación horizontal** ya que en el estudio de la distribución por facultades hay más presencia de PDI mujeres en las facultades con alta feminización del alumnado, y más PDI hombres en las facultades con más alumnado masculino.
- En cuanto al grado de estabilidad, todo el PDI funcionario lo es de carrera. Sin embargo, sólo 40% del PDI laboral tiene contrato fijo. De estos, el 55% son mujeres. Del PDI laboral temporal, el 56% son hombres.
- Respecto a la **antigüedad y la edad**, el análisis realizado revela que:
 - Entre el **funcionariado**:

- Hay **mayoría de hombres en los tramos de más antigüedad y de más edad.**
- Hay **más mujeres en el tramo de antigüedad de menos de 5 años.** Sin embargo, hay más hombres en los tramos de edad más bajos. Esto puede significar que las mujeres acceden a puestos de funcionariado más tarde que los hombres, seguramente debido a las pausas derivadas de la maternidad.
- Entre el **personal laboral:**
 - **Equilibrio en todos los tramos de antigüedad,** aunque hay mayor presencia masculina en los tramos de más de 6 años.
 - **Equilibrio en todos los tramos de edad.** Sin embargo, en los tramos hay más presencia masculina a partir de los 56 años y entre el PDI de menos de 35, mientras que hay más presencia femenina entre los 36 y los 55 años.
- Según **el tipo de jornada,** tanto en el funcionariado como en el personal laboral hay mayoría de hombres con contratos inferiores a la media jornada.
- **Entre el PDI con discapacidad hay bastante equilibrio en la presencia de mujeres y hombres de este colectivo.** Sin embargo, hay más hombres en el tramo más joven que va de los 36 a los 45 años.

Personal de Administración y Servicios (PAS)

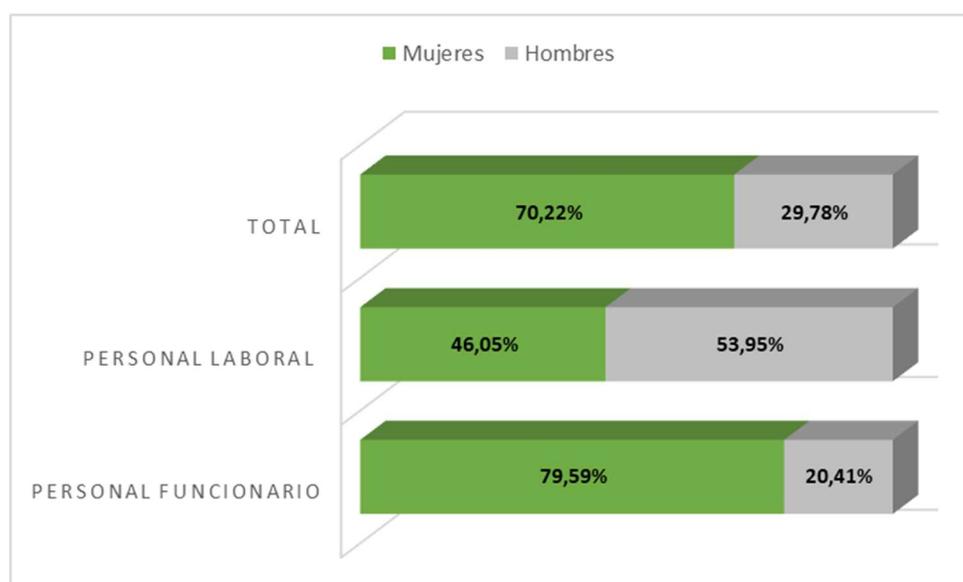
En este apartado analizaremos la situación de mujeres y hombres del **Personal de Administración y Servicios (PAS)** atendiendo a diferentes variables de análisis.

1. Distribución del PAS por tipo y grupo profesional

Según los datos facilitados por la UNED, el PAS se compone a 31 de diciembre de 2020 de un total de 1.088 personas, de las cuales **algo más del 70% son mujeres.** Esta cifra ha aumentado 5 puntos respecto al diagnóstico de 2011, lo que ha provocado un incremento de la feminización de este colectivo. Sin embargo, resulta importante conocer la presencia de mujeres y hombres según el tipo de personal para detectar posibles diferencias. En primer lugar, hay que tener en

cuenta que **el 72% del PAS es personal funcionario, frente a un 28% que es personal laboral**. De hecho, como se puede observar en el siguiente gráfico, si bien se percibe una clara feminización en términos absolutos, **es entre el personal funcionario donde las mujeres son mayoría**, ya que son casi el 80% del total. En cambio, **el personal laboral está equilibrado**, aunque los hombres representan algo más del 54% de este colectivo, es decir, tienen ligeramente mayor presencia que las mujeres. Sería interesante conocer qué puestos ocupan hombres y mujeres del PAS laboral para entender por qué es mayor la presencia de los hombres en este tipo de personal.

Gráfico 62: Distribución del PAS por sexo y tipo de personal

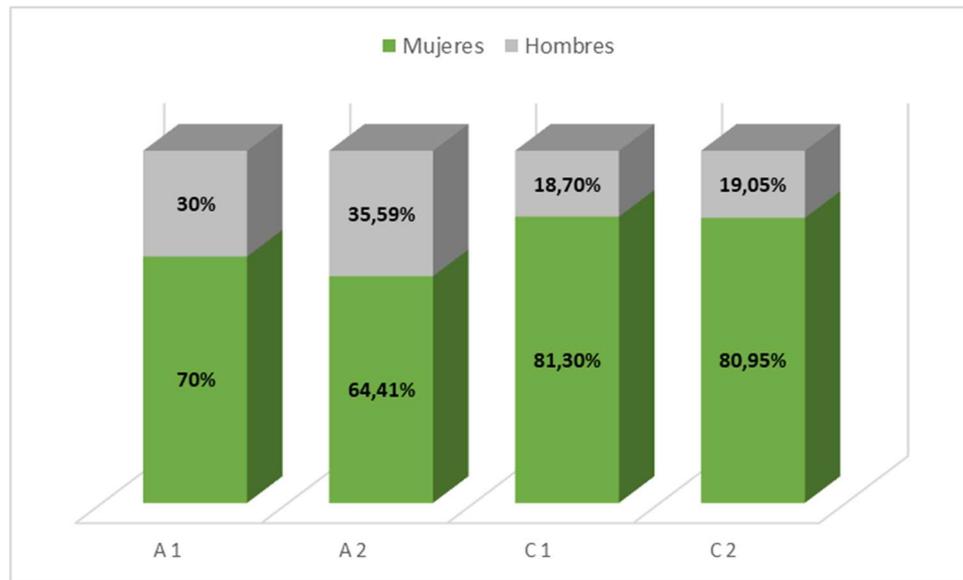


Fuente 62: Elaboración propia según datos de la UNED

Atendiendo a la **distribución por grupos**, el gráfico 63 muestra la presencia de mujeres y hombres **del PAS funcionario** entre los diferentes grupos que lo componen. Como se puede observar, a pesar de que **todos los grupos están feminizados**, el grupo A2 es el menos feminizado, con alrededor de un 64% de mujeres, seguido del grupo A1 con un 70% de mujeres. Por su parte, en los grupos C1 y C2 las mujeres representan en torno al 80% del personal. Así como en el diagnóstico de **2011** se hacía totalmente evidente que **la presencia de las mujeres tendía a aumentar según se bajaba de nivel**, en esta ocasión nos encontramos con que, su presencia aumenta entre los grupos A y los grupos C, sin embargo, los datos facilitados muestran que dentro de estos grandes grupos, **las mujeres son más en los subgrupos A1, grupo al que le**

corresponden funciones de gestión, inspección, ejecución y control, y C1, personal funcionario del cuerpo administrativo que debe estar en posesión del título de bachillerato.

Gráfico 63: Distribución del PAS funcionario por sexo y grupo profesional



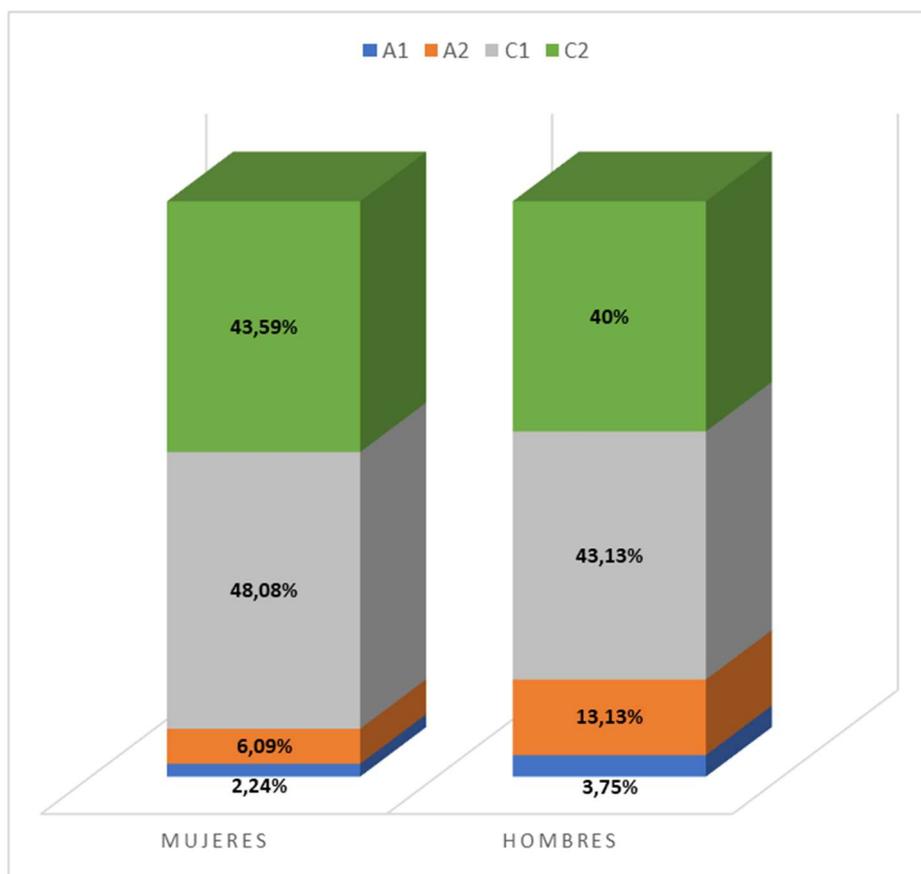
Fuente 63: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Teniendo en cuenta la alta feminización del PAS funcionario, se ha visto necesario analizar estos mismos datos según el índice de concentración. Esto implica analizar cómo se distribuyen mujeres y hombres en los diferentes grupos, tomando como referencia para el cálculo el total de cada sexo. O lo que es lo mismo, del total de mujeres cuántas se encuentran en cada grupo, y lo mismo para los hombres.

El gráfico 64 nos muestra los resultados de este índice de concentración. Como se puede observar, **en el grupo A1 se encuentran el 3,75% de todos los hombres**, mientras que **solo pertenecen a este grupo el 2,24% de todas las mujeres**. En el grupo A2 se encuentran algo más del 13% de todos los hombres y algo más del 6% de todas las mujeres. En cambio, más del 48% de todas las mujeres pertenecen al grupo C1, mientras sólo algo más del 43% de los hombres se encuentran en este grupo. En el grupo C2 se encuentran el 43,59% de todas las mujeres y solo el 40% de todos los hombres. Con estos datos se puede afirmar que, **en términos relativos, es mayor la proporción de mujeres en los grupos bajos y mayor la proporción de hombres en los grupos superiores**. Nos encontramos que, **a pesar de la feminización del personal funcionario, los hombres tienen, en términos relativos, mayor presencia en los grupos superiores**. Se podría

decir, por tanto, que los hombres tienen mayores posibilidades de alcanzar puestos de responsabilidad entre el PAS funcionario de la UNED que las mujeres. Tal y como ya ocurría en 2011, la mayor parte del PAS funcionario se encuentra en los grupos C1 y C2. Por sexo, algo más del 90% de todas las mujeres y cerca del 83% de todos los hombres se encuentran en estos grupos. De esta diferencia se deriva que es algo mayor la concentración de hombres que de mujeres en los grupos A1 y A2: cerca del 17% de todos los hombres y sólo poco más del 8% de todas las mujeres se encuentran en estos grupos.

Gráfico 64: Distribución del PAS funcionario por sexo y grupo profesional (índice de concentración)

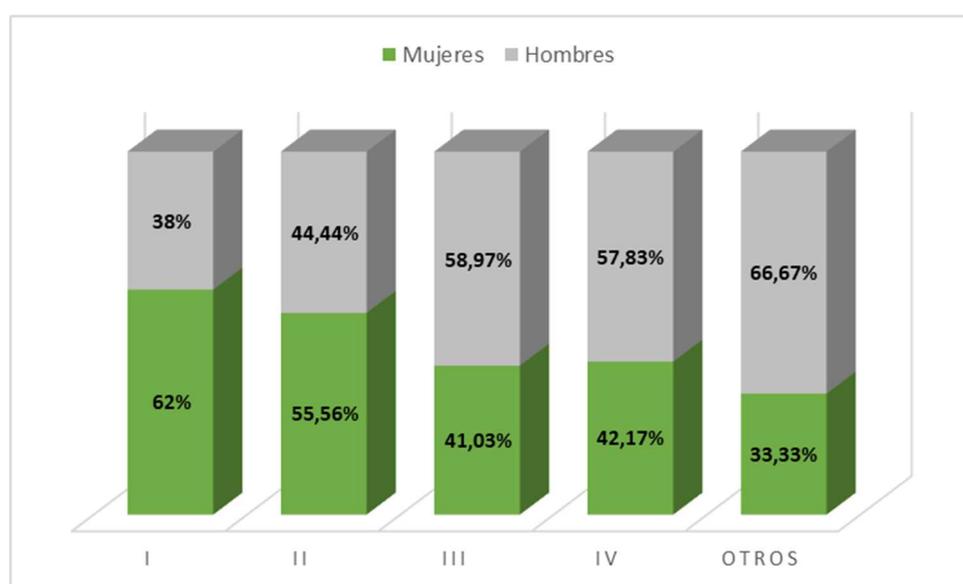


Fuente 64: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Respecto al **PAS laboral**, nos encontramos que casi el 66% de este tipo de personal se encuentra en los grupos III (compuesto por personal con titulación de Formación Profesional de Grado Superior) y IV (compuesto por personal con titulación de Formación Profesional de Grado Medio). Como vemos en el gráfico 65, estos grupos tienen una mayor presencia de hombres, a pesar de estar equilibrados. Por otro lado, **el grupo Otros, donde se encuentra el personal**

directivo y de libre designación, está totalmente masculinizado. Este grupo lo componen un total de 18 personas, de las cuales 12 son hombres y 6 mujeres. Por último, el grupo I (compuesto por personal con titulación de ingeniería, licenciatura, arquitectura o equivalente) está feminizados con un 62% de mujeres y el grupo II (compuesto con personal con titulación de diplomatura, ingeniería o arquitectura técnica o equivalente) es el único que se encuentra equilibrado.

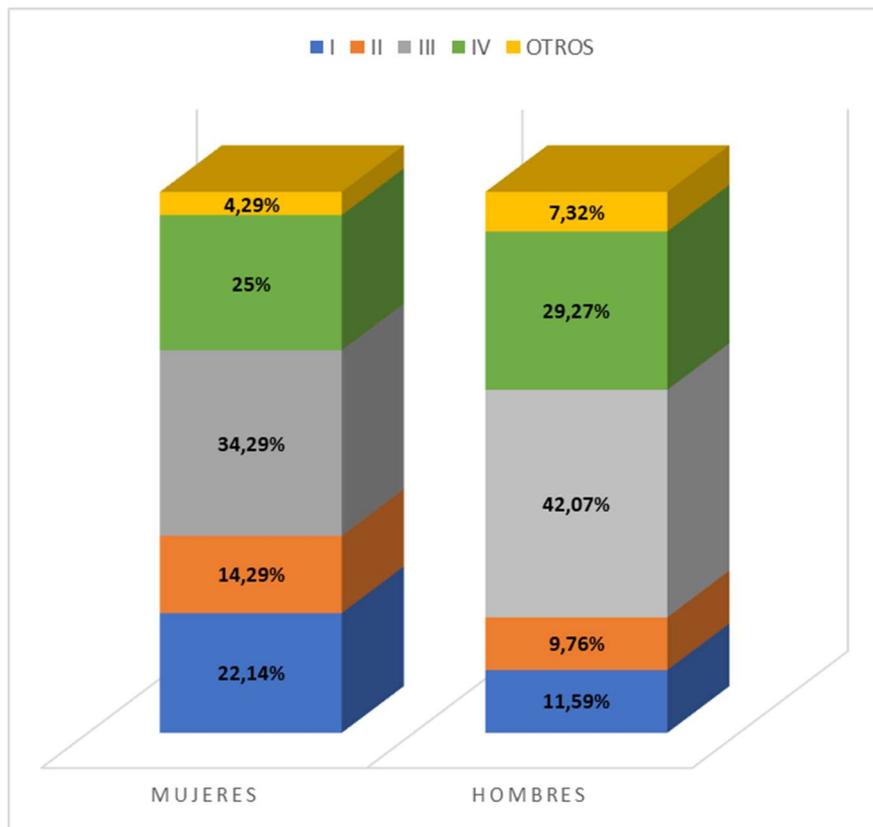
Gráfico 65: Distribución del PAS laboral por sexo y grupo profesional



Fuente 65: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Aplicando **el índice de concentración**, se puede observar en el siguiente gráfico que las mujeres se concentran en mayor medida en los grupos I y II, mientras que los hombres se concentran en mayor medida en los grupos III y IV. **Esto implica que las mujeres tienen mayor presencia en los grupos que requieren una mayor titulación, mientras que los hombres tienen mayor presencia en los grupos que requieren una titulación inferior.** Sin embargo, y a pesar de esto último, en el grupo Otros, que aglutina al personal directivo y de libre designación, nos encontramos que **más del 7% de todos los hombres se encuentra en este grupo, mientras que solo algo más del 4% de todas las mujeres pertenecen a este grupo.** Se puede decir, por tanto, que se encuentran importantes diferencias en la presencia de mujeres y hombres de todos los grupos del PAS laboral.

Gráfico 66: Distribución del PAS laboral por sexo y grupo profesional (índice de concentración)



Fuente 66: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Para profundizar en el análisis de estas diferencias sería necesario conocer **la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de cada grupo** en función del área de trabajo desarrollada, análisis que tampoco se pudo realizar en 2011. En este sentido, sería interesante conocer en qué puestos de trabajo, y en qué ámbitos desarrollan su trabajo el personal titulado superior, pero también el personal de puestos base (como el personal de limpieza, de mantenimiento o de conserjería). De este modo, podría analizarse la existencia de segregación horizontal.

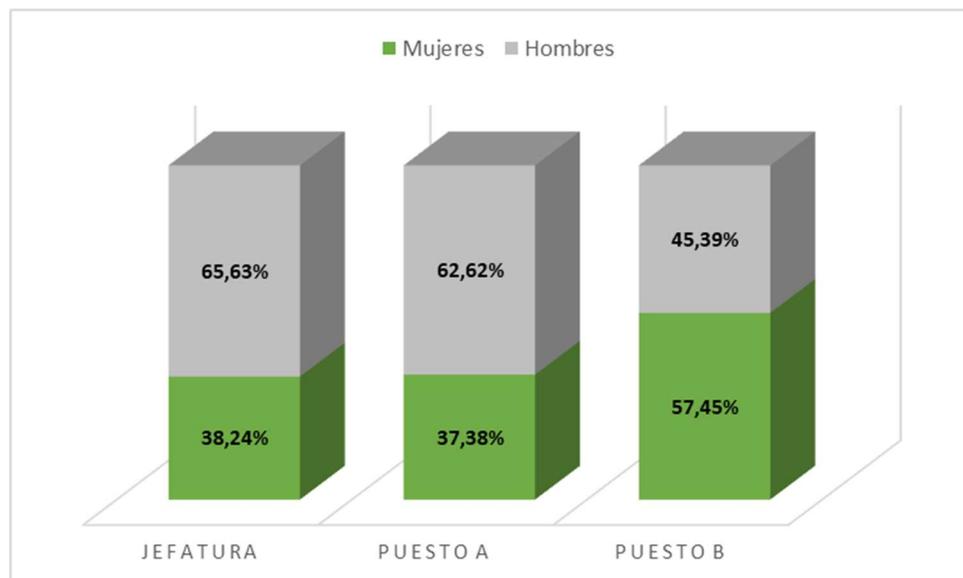
A pesar de no contar con esta información sí contamos con la **distribución del PAS laboral en función del sexo y el nivel**. Esto nos permite analizar **la posible existencia de segregación vertical**. En este sentido, hay que señalar que cada grupo (excepto el grupo denominado “Otros”) puede desglosarse en función de los diferentes niveles que lo componen. Los niveles de mayor a menor rango en la jerarquía son:

- **Jefatura:** Desempeña tareas de dirección.

- **Puesto A:** Desempeño de tareas de mayor complejidad, responsabilidad y/o coordinación de puestos de nivel B bajo la supervisión de la jefatura.
- **Puesto B:** Desempeño de tareas coordinadas por responsables superiores.

En el siguiente gráfico se puede ver la presencia de mujeres y hombres en cada uno de estos niveles. Hay que tener en cuenta que, como ya se hizo en el diagnóstico de 2011 y con la finalidad de poder comparar estos datos, se ha englobado en cada nivel los datos correspondientes a cada grupo profesional. Es decir, se muestran los datos por niveles.

Gráfico 67: Distribución del PAS laboral por sexo y nivel



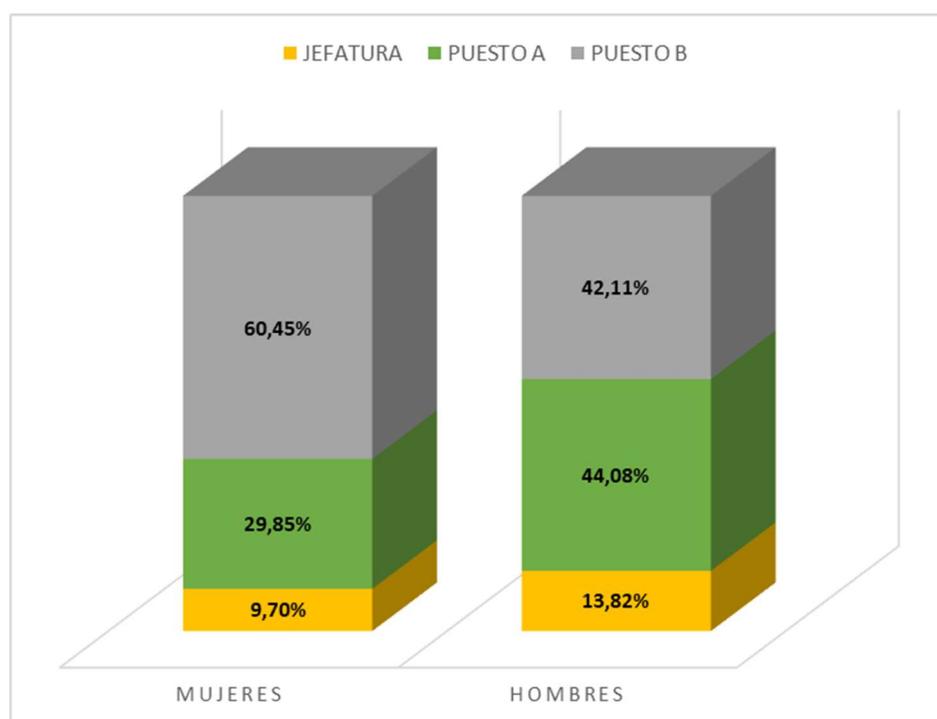
Fuente 67: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede observar en el gráfico 67, y como ya se detectó en el diagnóstico de 2011, **la presencia femenina tiene a aumentar a medida que se desciende en el nivel jerárquico de los puestos.** De hecho, los puestos B son los únicos equilibrados, a pesar de que la presencia de mujeres en estos es ligeramente superior, mientras que los puestos de Jefatura y los puestos A están masculinizados ya que en ellos las mujeres no alcanzan el 40%.

Si nos fijamos en **el índice de concentración** que se presenta en el gráfico 68 se constata que algo más del 60% de todas las mujeres se concentran en los puestos B, mientras que sólo nos encontramos algo más del 42% de todos los hombres en estos puestos. Por el contrario, la mayoría de los hombres, el 44%, se concentran en los puestos A, mientras que ni siquiera el 30% de todas las mujeres se encuentran en estos puestos. Por último, casi el 14% de todos los

hombres se concentran el nivel de Jefatura, donde apenas encontramos al 10% de todas las mujeres. Por tanto, podemos afirmar que **los hombres se concentran en mayor medida que las mujeres en los puestos de dirección y coordinación (jefaturas y puestos A)**, ya que más de la mitad, hasta el 57%, ocupa alguna de estas dos categorías, frente al 39% de las mujeres. Esto demuestra que existe una marcada **segregación vertical** entre el **PAS laboral** de la UNED. Esta segregación vertical se ha acentuado desde 2011, cuando el 45% de los hombres y el 35% de las mujeres ocupaba estas categorías, al pasar la brecha de 10 a 18 puntos porcentuales entre un año y otro.

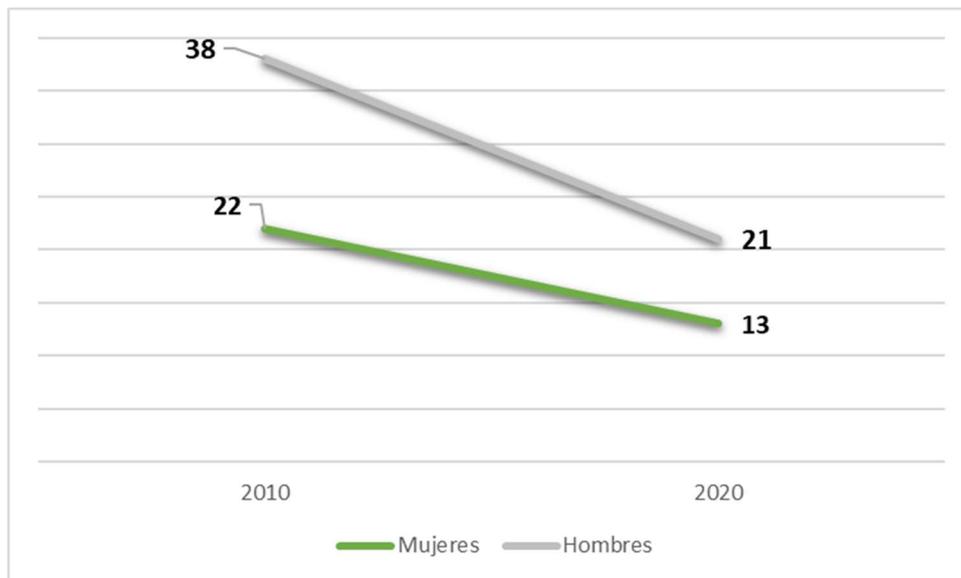
Gráfico 68: Distribución del PAS laboral por sexo y nivel (índice de concentración)



Fuente 68: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, desde 2010 ha disminuido el número de jefaturas, tanto masculinas como femeninas. Sin embargo, las jefaturas ocupadas por hombres siguen siendo casi el doble que las jefaturas ocupadas por mujeres.

Gráfico 69: Evolución del n.º total de jefaturas del PAS laboral (2010-2020)

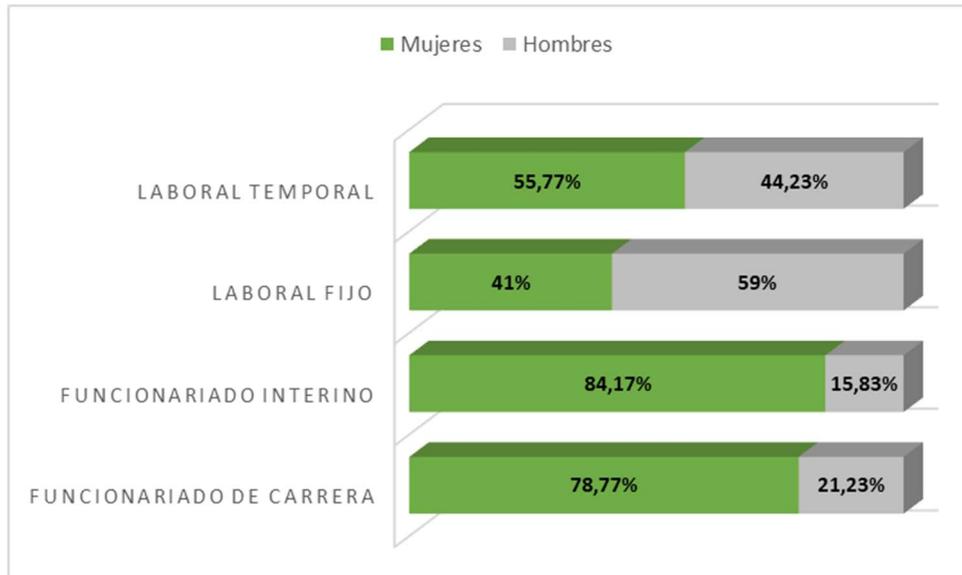


Fuente 69: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

2. Grado de estabilidad en el empleo:

Por otro lado, se ha considerado relevante analizar el **grado de estabilidad existente entre el personal**, para comprobar si ésta afecta del mismo modo a mujeres y a hombres. Como se puede observar en el gráfico 70, entre el **personal funcionario**, es superior el porcentaje de mujeres, siendo mayor entre el PAS funcionario interino que entre el de carrera. Respecto al **PAS laboral**, y a pesar de haber equilibrio tanto en el PAS laboral fijo como en el PAS laboral temporal, es mayor el porcentaje de mujeres del PAS laboral temporal. Esto nos indica que **los hombres del PAS podrían tener mayor grado de estabilidad** que las mujeres, que tienen, en general, un grado mayor de inestabilidad laboral. Sin embargo, se hace necesario analizar el índice de concentración para ver si esto es efectivamente así.

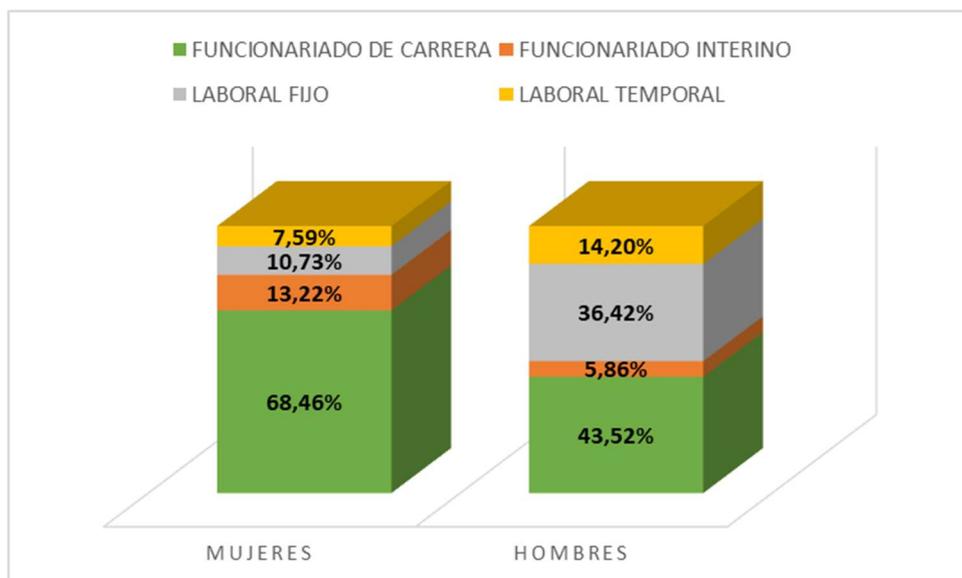
Gráfico 70: Distribución del PAS por sexo y tipo de contratación



Fuente 70: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

El gráfico 71 nos muestra el **índice de concentración** en función del sexo. El análisis de estos datos nos muestra que **la estabilidad de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres** ya que si sumamos los hombres funcionarios de carrera y los que tienen un contrato laboral fijo nos da que representan el 80% de todos los hombres del PAS. Por su lado, si realizamos esta operación para las mujeres se obtiene un 79%.

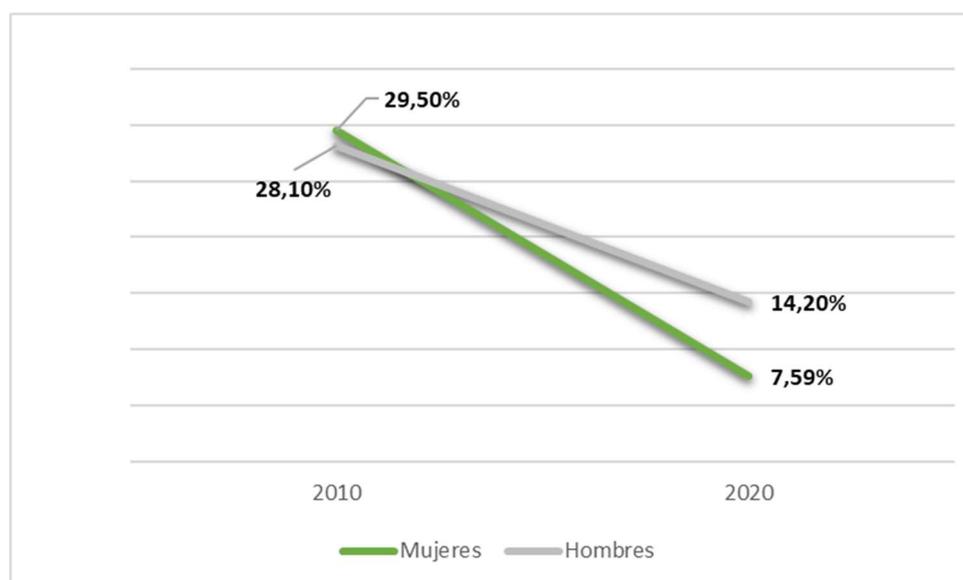
Gráfico 71: Distribución del PAS por sexo y tipo de contratación (índice de concentración)



Fuente 71: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

También resulta interesante, a fin de comparar estos datos con los de 2011, conocer la evolución del PAS laboral temporal según el índice de concentración. Como podemos ver en el siguiente gráfico, **en 2011 era mayor el porcentaje de mujeres al que afectaba la temporalidad**. Hay que señalar dos cuestiones: Una, **que tanto en las mujeres como en los hombres ha disminuido el porcentaje de temporalidad**, y otra, **que el porcentaje de mujeres con contrato temporal es inferior al de los hombres y no llega al 8% del total de mujeres del PAS laboral**. Por su parte, algo más del 14% de todos los hombres del PAS laboral tienen contrato temporal.

Gráfico 72: Evolución del % de mujeres y hombres del PAS laboral temporal (índice de concentración)



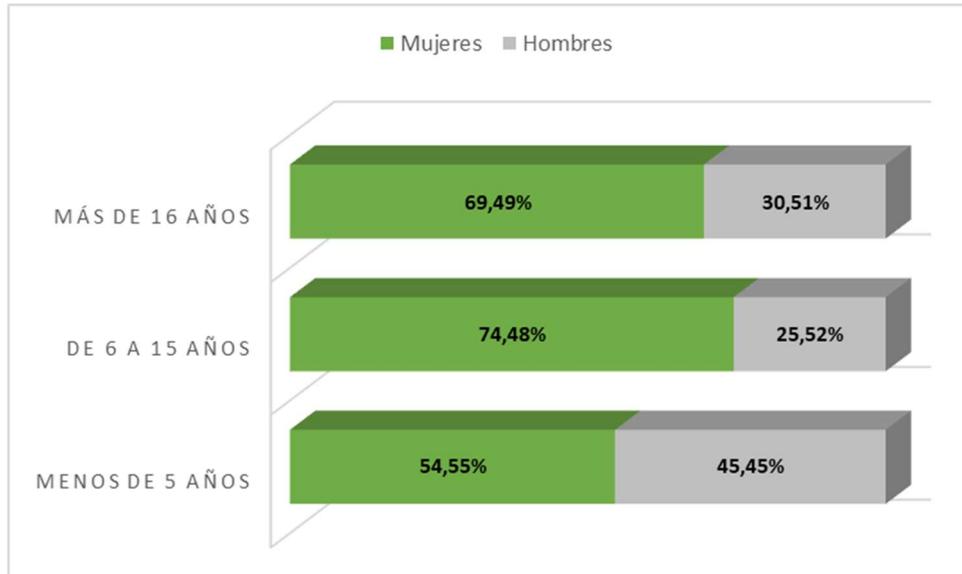
Fuente 72: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

3. Distribución del PAS por antigüedad y edad:

- **Antigüedad:**

En cuanto a la **antigüedad del PAS**, en términos generales, siempre es mayor la proporción de mujeres que de hombres en todos los tramos de edad, tal y como se puede ver en el gráfico 72. Esto es así porque, como ya hemos visto anteriormente es mucho mayor el número de mujeres que de hombres en términos generales.

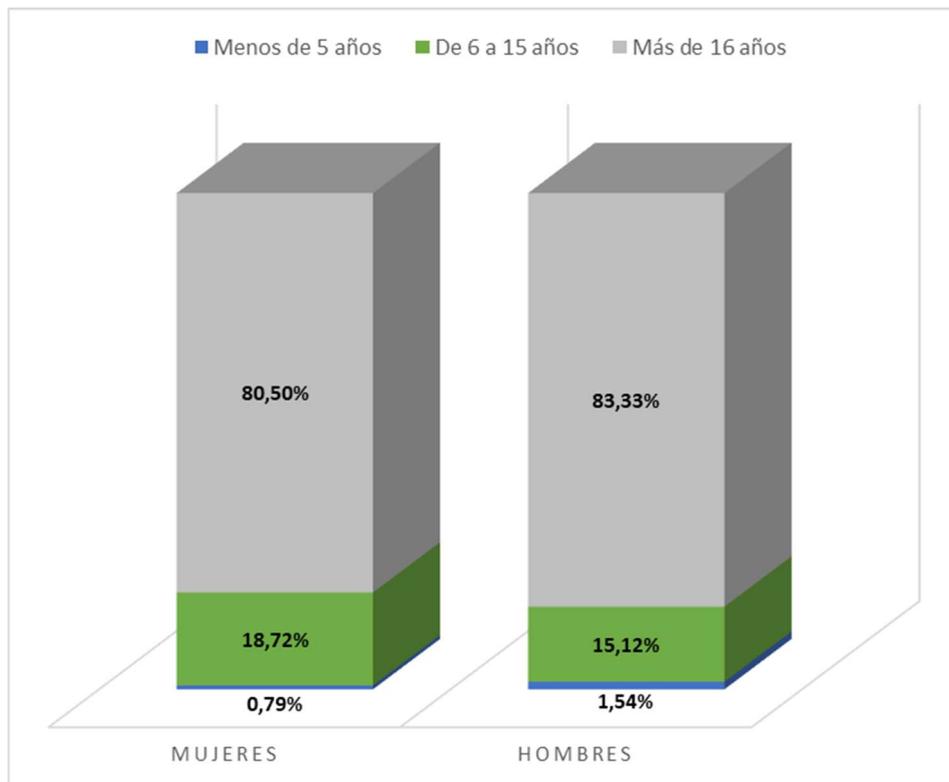
Gráfico 73: Distribución del PAS por sexo y antigüedad



Fuente 73: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Sin embargo, es importante conocer **el índice de concentración** para ver el peso real que cada tramo de antigüedad tiene para el conjunto de mujeres y de hombres. Como puede apreciarse en el gráfico 73, más del 80% de las mujeres y algo más del 83% de los hombres del PAS llevan trabajando en la UNED más de 16 años. Por otro lado, en el tramo de 6 a 15 años nos encontramos con casi el 19% de las mujeres frente al 15% de los hombres. Por último, nos encontramos con que, en el tramo de menos de 5 años, no están ni tan solo el 1% de las mujeres, frente al 1,5% de los hombres.

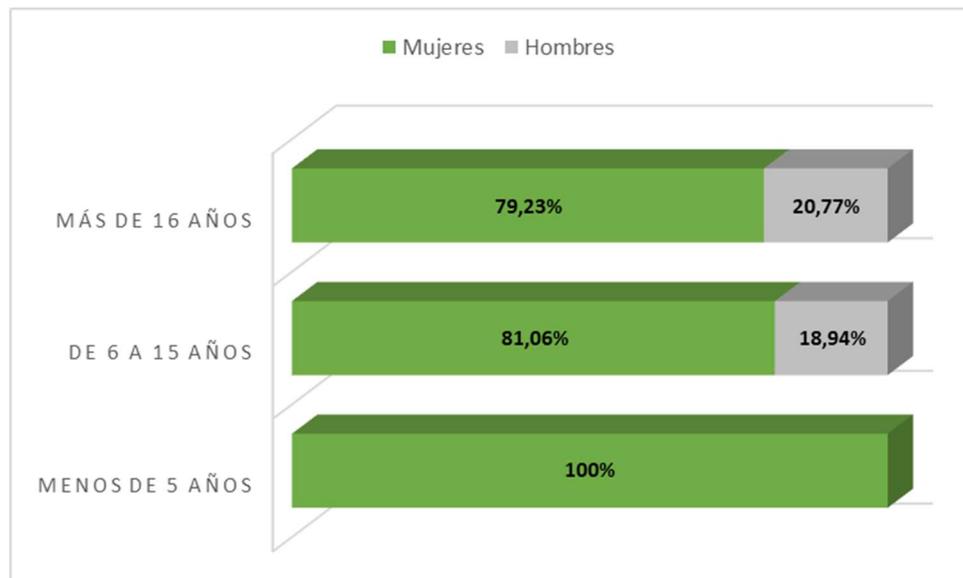
Gráfico 74: Distribución del PAS por sexo y antigüedad (índice de concentración)



Fuente 74: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, es importante ver las tendencias diferenciando entre PAS funcionario y PAS laboral. Como ya sabemos, entre el **PAS funcionario** hay mayoría de mujeres, y como se puede apreciar en el gráfico 74, estas son también mayoría en todos los tramos de antigüedad. Sin embargo, resulta sorprendente que en el tramo de menos de 5 años no hay ningún hombre. Esto nos indica que en los últimos años no se han incorporado hombres al PAS funcionario. En este sentido, cabe apuntar que con esta antigüedad se encuentran solo dos mujeres del grupo C2. **Esto nos indica, que en los últimos 5 años apenas ha habido procesos selectivos de incorporación al PAS funcionario.**

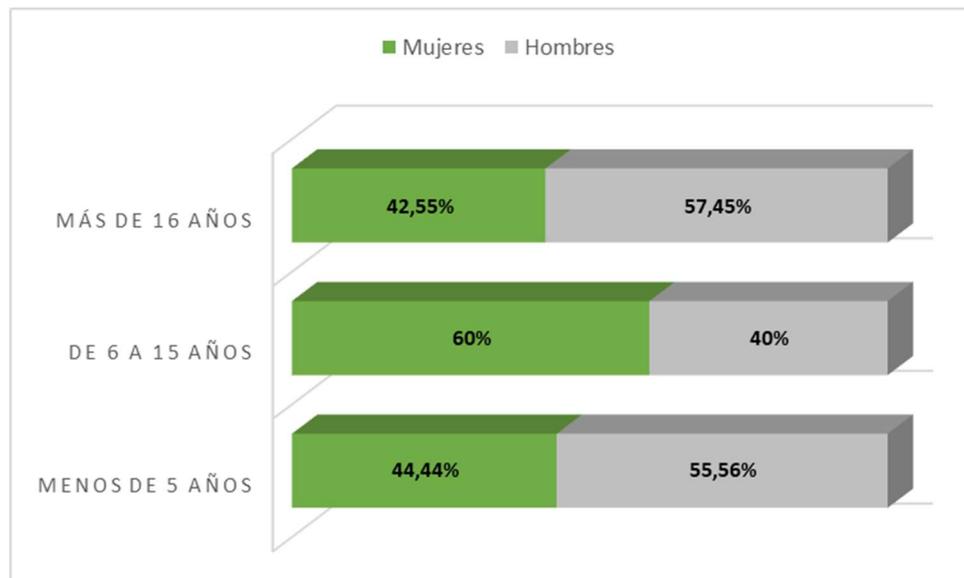
Gráfico 75: Distribución del PAS funcionario por sexo y antigüedad



Fuente 75: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En cuanto a la **antigüedad del PAS laboral**, como se puede apreciar, y a pesar de haber equilibrio en todos los tramos, hay mayoría de hombres en los tramos de más de 16 años y de menos de 5 años, siendo las mujeres mayoría en el tramo de 6 a 15 años. En este sentido, hay que apuntar que, en el tramo de menos de 5 años, el más equilibrado de todos, se encuentran 5 hombres y 4 mujeres. Se valora positivamente que 3 hombres y 3 mujeres de este tramo se encuentran en el grupo “Otros” que como ya se ha mencionado anteriormente engloba a personal directivo y de libre designación. En este sentido, esto puede estar mostrando **una tendencia a una mayor equiparación de la presencia de mujeres y hombres en este tipo de puestos** que, como hemos visto anteriormente, suelen estar masculinizados, ya que en los otros tramos de mayor antigüedad la presencia de hombres es superior a la de mujeres.

Gráfico 76: Distribución del PAS laboral por sexo y antigüedad

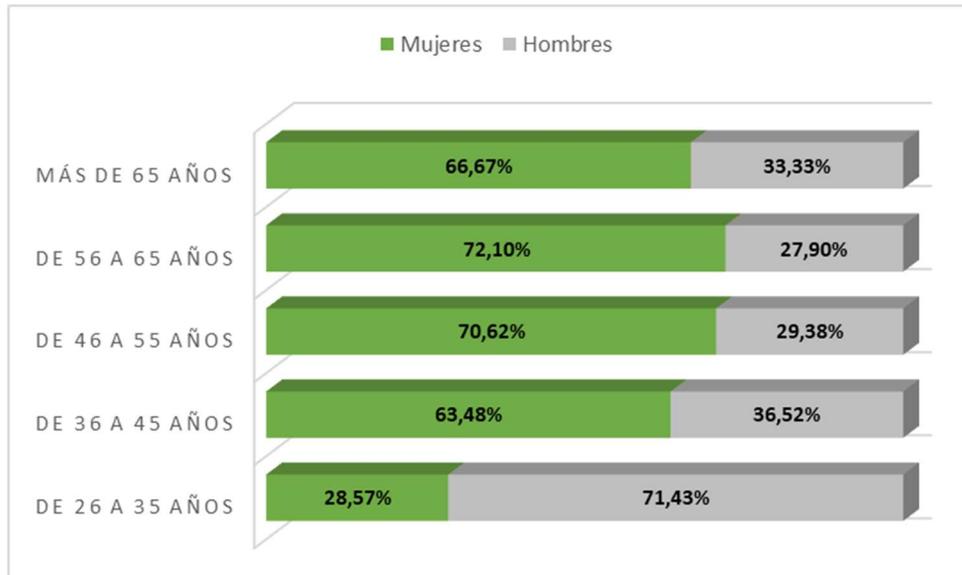


Fuente 76: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **Edad:**

Respecto a la edad, el gráfico 77 muestra que todos los tramos están feminizados, menos el de 26 a 35 años que está masculinizado. Esto evidencia que **los hombres jóvenes están accediendo en mayor medida en los últimos años a trabajar como PAS** de la UNED. Sería interesante profundizar en esta diferencia para comprobar el grado de influencia de varios factores: por un lado, puede ser que la más tardía incorporación de las mujeres se deba al momento del ciclo vital, es decir que es posible que antes de incorporarse a un trabajo estable decidan ser madres. Por otro lado, es posible que la mayor presencia de hombres en el tramo de edad más bajo se deba también a que la mayoría de los procesos de selección que han tenido lugar en los últimos años hayan sido para puestos tradicionalmente masculinizados.

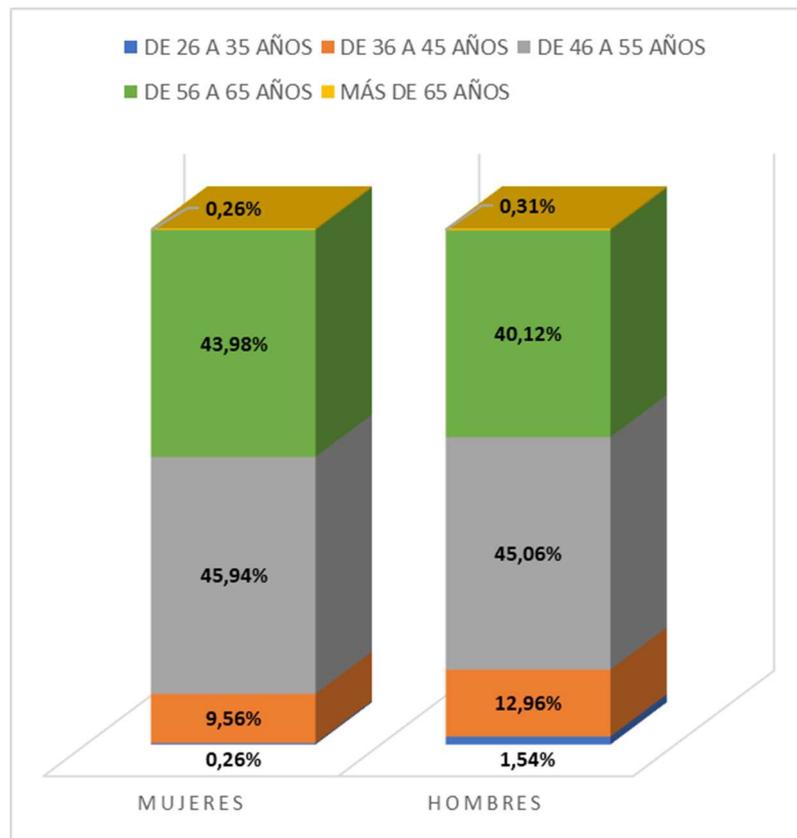
Gráfico 77: Distribución del PAS por sexo y edad



Fuente 77: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Si nos fijamos en el **índice de concentración** que se muestra en el gráfico 78, vemos que hay un porcentaje algo mayor de mujeres en el tramo de 56 a 66 y es mayor el porcentaje de hombres en los tramos de 36 a 45 años y de 26 a 35 años.

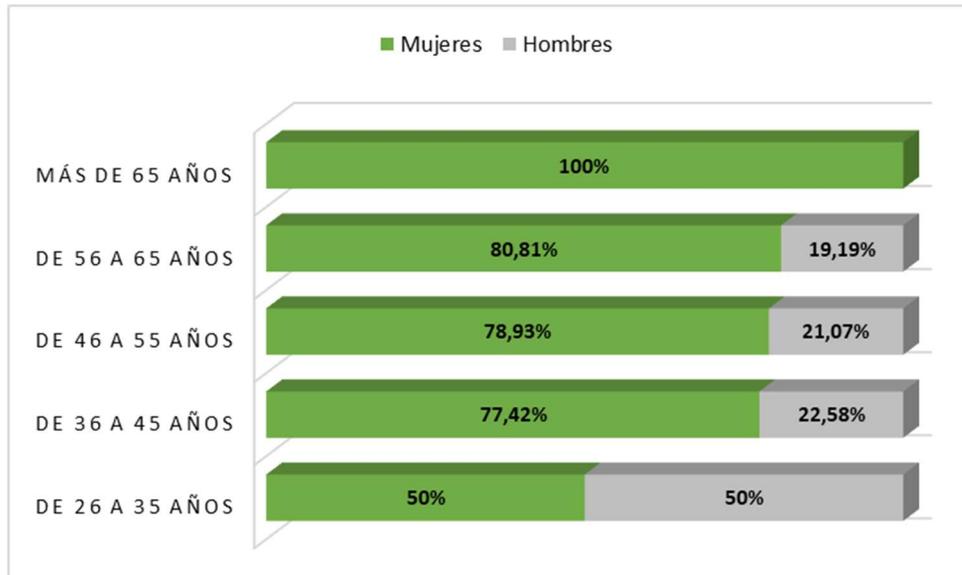
Gráfico 78: Distribución del PAS por sexo y edad (índice de concentración)



Fuente 78: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Si nos fijamos en la edad en función del sexo y el tipo de personal, observamos que, entre el funcionariado, en el grupo de 65 años solo hay mujeres (aunque se corresponde en números absolutos solo con 1 mujer del grupo C1). El resto de los tramos están feminizados, excepto en el de menor edad que es el de 26 a 35 años, que está equilibrado (en este caso cabe señalar que sólo se encuentran dos personas - un hombre del grupo A1 y una mujer del grupo C2-). Sería interesante conocer tanto el puesto concreto que ocupa cada una de estas personas como el proceso de selección por el cual accedieron a su puesto.

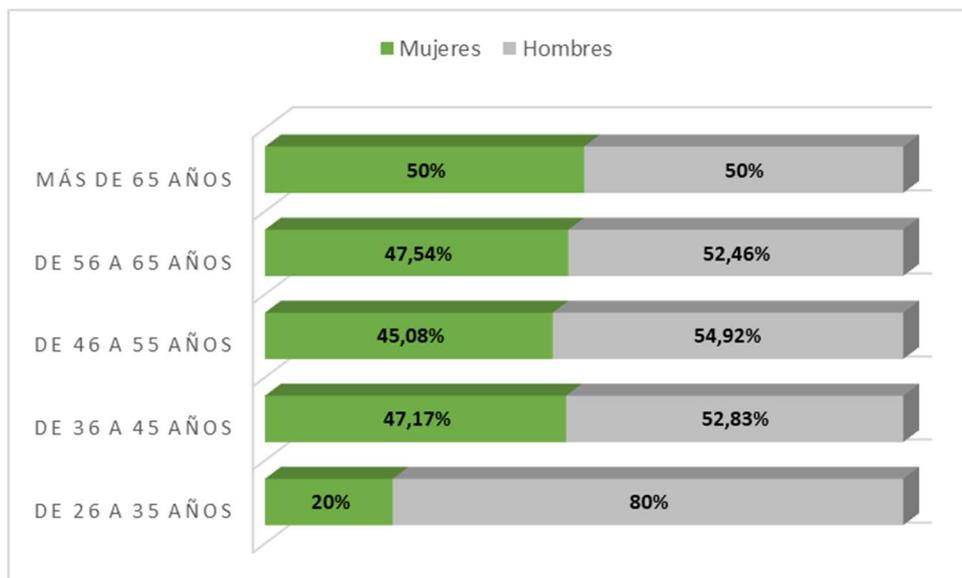
Gráfico 79: Distribución del PAS funcionario por sexo y edad



Fuente 79: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Entre el **PAS laboral**, encontramos equilibrio en todos los tramos de edad excepto en el de 26 a 35 años que está masculinizado. En este caso se encuentran cuatro hombres, uno del grupo I, otro del grupo IV y dos más del grupo “Otros”, y una mujer del grupo “Otros”. Como se ha comentado anteriormente, resultaría interesante conocer qué puesto ocupa cada una de estas personas, así como los procesos selectivos a través de los cuales han accedido a ellos.

Gráfico 80: Distribución del PAS laboral por sexo y edad



Fuente 80: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

4. Distribución del PAS por tipo de jornada

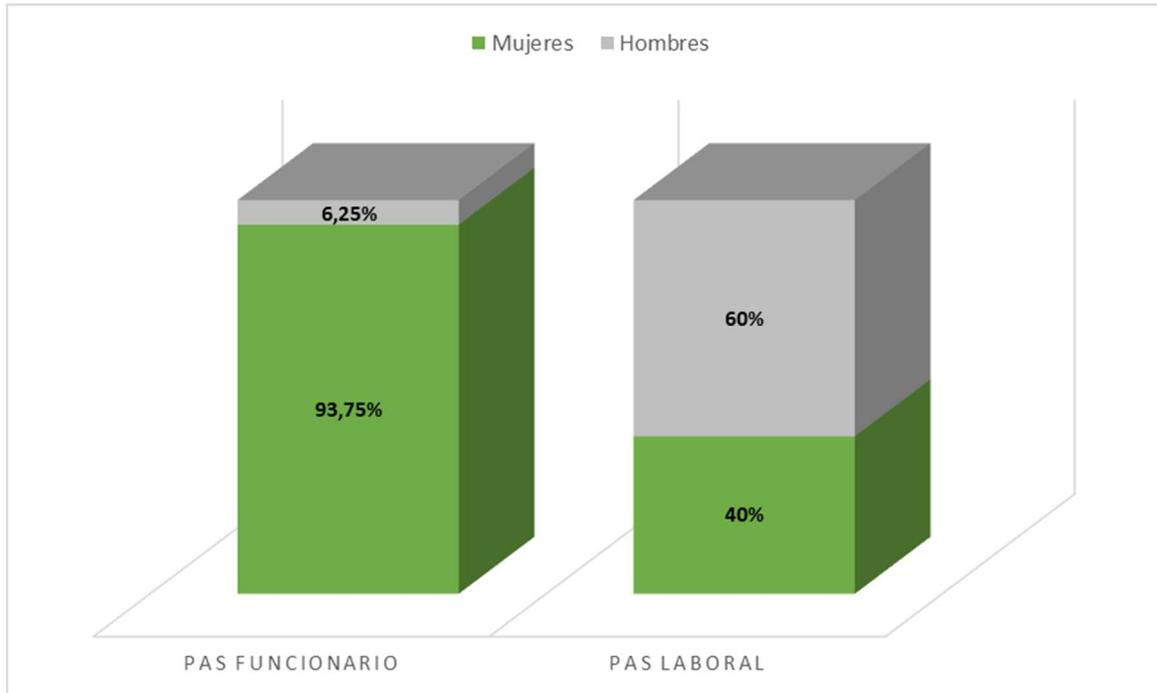
En cuanto al tipo de jornada laboral hay que decir que sólo 3 mujeres del PAS laboral trabajan a media jornada. El resto del **PAS, tanto laboral como funcionario, trabaja a jornada completa**. A pesar de que sólo haya tres personas con contrato de media jornada, es significativo que éstas sean tres mujeres y que no haya ningún hombre en esta situación.

5. Distribución del PAS con discapacidad

En primer lugar, señalar que algo más del 4% del PAS tiene algún tipo de discapacidad. Aunque esta cifra es baja, es bastante superior a la del PDI. Por otro lado, **el 81% del PAS con discapacidad son mujeres y solo el 19% son hombres. Esto responde a que, como ya hemos visto, el PAS es un estamento altamente feminizado**. De hecho, si nos fijamos en el índice de concentración, del total de mujeres del PAS, aquellas con algún tipo de discapacidad representan el 4,45% mientras que, del total de hombres del PAS, aquellos con discapacidad representan el 3,09%.

Por otro lado, si nos fijamos en el tipo de personal, se detectan **diferencias notables** tanto en el PAS funcionario como en el PAS laboral. Así, la **gran mayoría del PAS funcionario con discapacidad son mujeres**, concretamente un 93,75%, mientras que **la mayoría del PAS laboral con discapacidad son hombres, un 60%**.

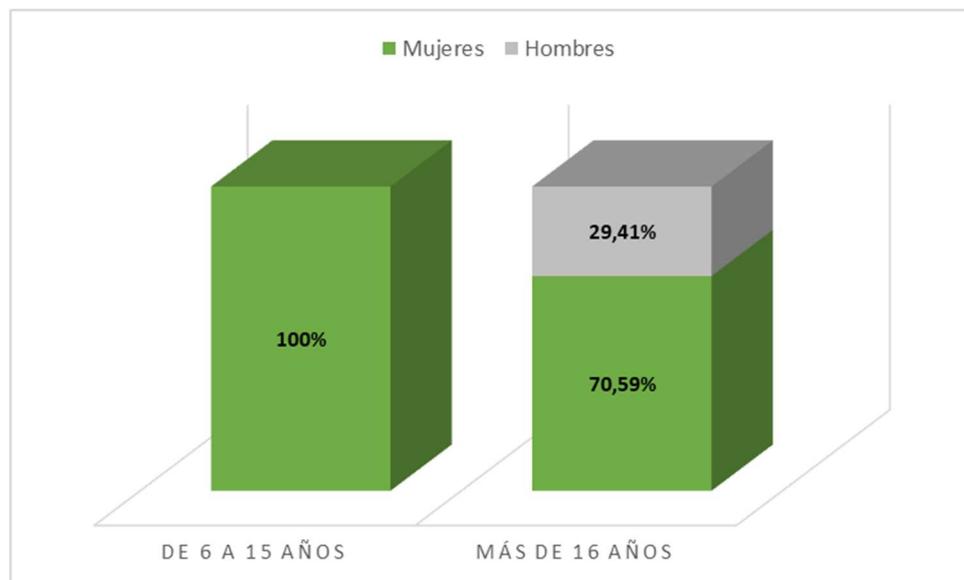
Gráfico 81: PAS con discapacidad por tipo de personal



Fuente 81: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Si nos fijamos en la antigüedad del PAS con discapacidad, se observa que todos los hombres con discapacidad tienen una antigüedad de más de 16 años, mientras que las mujeres son el 70,59% de este tramo. Por otro lado, en el tramo de 6 a 15 años sólo hay mujeres.

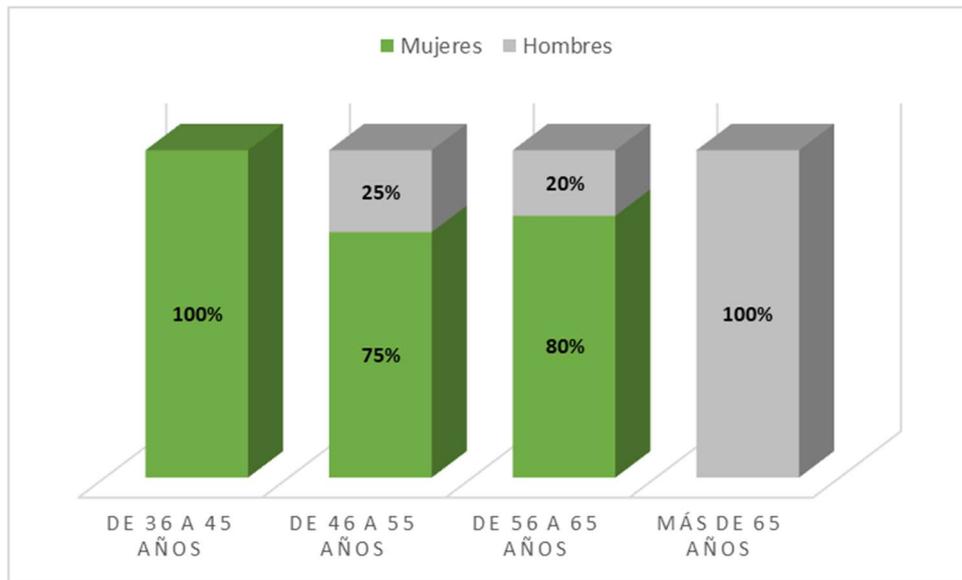
Gráfico 82: Distribución del PAS con discapacidad por antigüedad



Fuente 82: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En cuanto a la **edad del PAS con discapacidad**, sólo hay un hombre con discapacidad de más de 65 años. El resto de tramos de edad están totalmente feminizados.

Gráfico 83: Distribución del PAS con discapacidad por sexo y edad



Fuente 83: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En resumen, el análisis de la presencia de mujeres y hombres del PAS en función de diferentes variables se puede sintetizar en los siguientes resultados:

- ✓ En términos generales **el PAS está muy feminizado** ya que las mujeres representan el 70% de la plantilla.
- ✓ Entre el **PAS laboral**, aunque está equilibrado se aprecia que hay algo más de hombres que de mujeres.
- ✓ Entre el **PAS funcionario** todos los grupos profesionales **están feminizados**,
- ✓ Entre el **PAS laboral**:
 - Los grupos los grupos II, III y IV están equilibrados.
 - El grupo I está feminizado.
 - El grupo "Otros" está masculinizado.
- ✓ En cuanto a **los niveles dentro del PAS laboral**:
 - Las Jefaturas y Puestos A están masculinizadas.

- Las mujeres son mayoría en los Puestos B, es decir, los puestos subalternos.
- ✓ Los hombres tienen algo más de estabilidad laboral que las mujeres ya que el 80% de estos son funcionarios de carrera o PAS laboral fijo, el 79% de las mujeres tienen estos tipos de contratación.
- ✓ En cuanto a **la antigüedad**, los hombres son mayoría en los tramos de mayor y de menor antigüedad.
- ✓ Respecto a **la edad**, el índice de concentración muestra que hombres y mujeres tienen una presencia similar en todos los tramos de edad.
- ✓ El 4% del PAS tiene **algún tipo de discapacidad**:
 - Entre el PAS funcionario todas las personas con discapacidad son mujeres.
 - Entre el PAS laboral hay equilibrio, aunque los hombres tienen ligeramente mayor presencia.

Grado de integración del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos

En este apartado se analiza la integración de la perspectiva de género en todos los procesos de gestión del personal que se llevan a cabo en la organización a fin de asegurar una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Desde la selección del personal y la promoción, pasando por la formación continua, la prevención de riesgos laborales, las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hasta las retribuciones.

Como se ha visto en el análisis cuantitativo realizado hasta el momento, se ha detectado la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres que evidencian la **existencia de segregación vertical y horizontal**. Estos desequilibrios no siempre son percibidos por la comunidad universitaria, especialmente los relacionados con la segregación horizontal. Su existencia, además de ser un reflejo de la sociedad, indican la posibilidad de que el principio de igualdad entre mujeres y hombres no esté totalmente integrado de manera transversal en la planificación de las políticas de gestión de los recursos humanos.

A fin de profundizar en todo esto, a continuación, se abordan diferentes procesos de gestión por separado.

1. *Procesos de selección y contratación:*

En función de la normativa vigente, **los procesos de selección y contratación**, tanto del **PDI como del PAS**, se rigen por los principios generales de *mérito, igualdad y capacidad*. Sin embargo, dada la segregación detectada entre hombres y mujeres, es importante profundizar un poco más en los efectos de los procesos de selección del personal. El objetivo es conocer el modo en que los procesos de selección de personal están influyendo en el mantenimiento de dichas desigualdades.

- **PDI:**

Apenas se han facilitado datos de superación de pruebas de selección del Personal Docente e Investigador. En este sentido, los únicos datos que se disponen son los siguientes:

- En los **procesos de selección del PDI**, sólo se han facilitado datos de superación de las pruebas de selección por sexo del profesorado **titular de universidad**. Concretamente han superado las pruebas 56 mujeres y 61 hombres. La tasa de éxito de las mujeres ha sido del 68,29% y la de los hombres del 71,76%. Aunque estas tasas no son muy diferentes, es superior la tasa de éxito de los hombres que la de las mujeres.
- En el último año también se han realizado procesos de selección del PDI catedrático/a, profesorado asociado, profesorado ayudante doctor y profesorado contratado doctor. Sin embargo, no se han facilitado los datos de superación de las pruebas de selección a estas plazas por sexo.

- **PAS**

En cuanto al PAS, a pesar de que se han facilitado datos de presentación a pruebas de selección de diferentes grupos, tanto para personal funcionario como para personal laboral, solo se dispone de los datos de superación de estos procesos para el grupo I. A continuación, se presentan los resultados del análisis de este proceso de selección:

- Se han presentado un total de 363 mujeres y 204 hombres. De estas personas han sido seleccionadas 3 mujeres y 4 hombres. Estos datos nos demuestran que la tasa de éxito de los hombres (1,96%) es superior a la de las mujeres (0,83%). La brecha de género es

muy reducida (1,13 puntos). A pesar de ello sería interesante profundizar en el desarrollo de estos procesos para conocer el porqué del mayor éxito de los hombres, que han logrado un mayor éxito a pesar de presentarse en menor número.

2. *Procesos de promoción interna:*

Los principios de *mérito, capacidad e igualdad* garantizan también, y en principio, pruebas de promoción objetivas. No obstante, es objeto de este apartado conocer hasta qué punto dichos procesos favorecen la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

En esta ocasión, y a pesar de que no se han realizado demasiados procesos de promoción en los últimos 3 años, sí se ha contado con datos tanto del Personal Docente e Investigador como del Personal de Administración y Servicios.

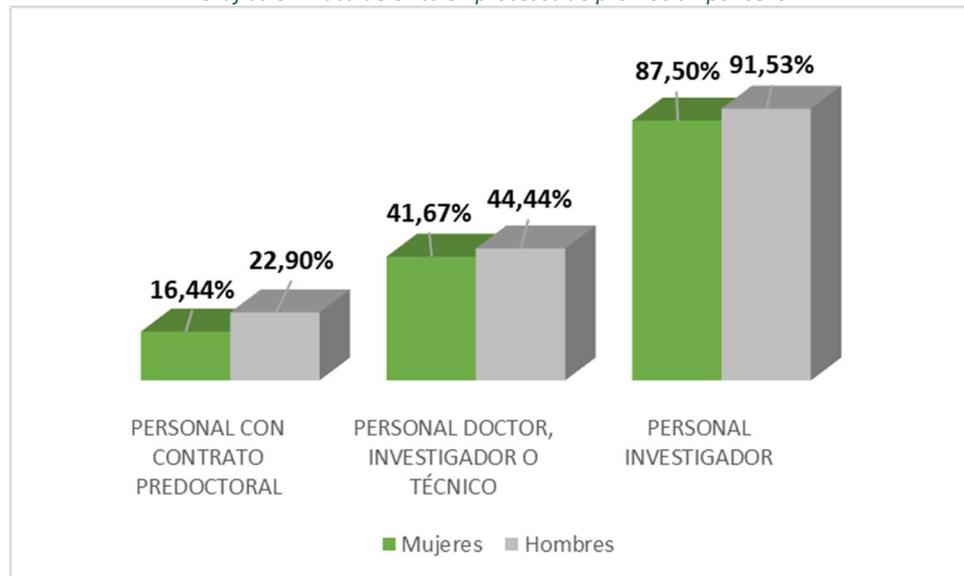
- **PDI**

Los datos facilitados para la promoción a **catedrático/a** muestran que, en los tres últimos años, se presentaron a las pruebas de promoción 7 mujeres y 17 hombres (29,17% y 70,83% respectivamente). La tasa de éxito para las mujeres fue de 75,89% y para los hombres del 76,47%. Como se puede observar, la diferencia es poco significativa, aunque la tasa de éxito es algo mayor en los hombres.

En cuanto al **profesorado titular de universidad**, se presentaron 82 mujeres y 85 hombres (49,10% vs. 50,90%), siendo la tasa de éxito de 47,86% para las mujeres y 52,16% para los hombres). En esta categoría, la brecha de género es algo mayor, sin tener información suficiente que explique este hecho.

Otros datos obtenidos para este apartado son los correspondientes a las tres últimas convocatorias (2019, 2020 y 2021) del Vicerrectorado de Investigación de la UNED. En los últimos tres años han promocionado un total de 158 personas, 71 mujeres y 88 hombres. A continuación, presentamos las tasas de éxito de mujeres y hombres en la promoción según el puesto al que han promocionado:

Gráfico 84: Tasa de éxito en procesos de promoción por sexo



Fuente 84: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede observar en el gráfico anterior, **los hombres siempre tienen mayores tasas de éxito**. Esto quiere decir que hay una mayor proporción de hombres que superan los procesos de promoción respecto al total de hombres que se presentan. Sería interesante conocer con mayor profundidad la manera en que se resuelven estos procesos para poder detectar de donde derivan estas diferencias y saber si se trata de diferencias objetivas o derivadas de algún posible sesgo o discriminación indirecta que pueda intervenir.

- **PAS**

En cuanto al PAS, los procesos de promoción interna que se han realizado en los últimos 3 años han sido para el grupo IV. En este caso, de todas las personas que se han presentado a los procesos de promoción (12 mujeres y 21 hombres), sólo un hombre no ha superado dicho proceso.

3. *Procesos de formación continua:*

Tanto el PDI como el PAS tienen instrumentos para su formación cuyo principal objetivo es el **perfeccionamiento de las competencias profesionales para el eficaz desempeño de su puesto**. Sin embargo, estos instrumentos no están centralizados por lo que la formación del PDI y del PAS se organiza y estructura desde diferentes departamentos.

El objetivo de este apartado es conocer el grado de participación de mujeres y hombres en los diferentes tipos de formación, así como su influencia en su desarrollo profesional. Asimismo, se quiere conocer la importancia concedida a la capacitación del personal en materia de igualdad de género.

A continuación, se presenta el análisis diferenciado de la formación que se imparte tanto al PDI como al PAS.

- **PDI**

La formación del PDI es gestionada por el **Instituto Universitario de Educación a Distancia (IUED)**, centro universitario dependiente actualmente del Vicerrectorado de Digitalización e Innovación. Este centro tiene como objetivo principal la mejora de la calidad de la educación a distancia y el perfeccionamiento de su propia metodología. En este sentido, en una de las entrevistas realizadas a personas clave dentro de la organización se ha mencionado que el profesorado:

“(...) recibe una formación cuando ingresa, pero es una formación que tiene que ver con la utilización... con lo que es la enseñanza a distancia, nuestros cursos tecnológicos, nuestra manera de impartir docencia, la estructura de centro, bueno, a eso va. Pero a mí no me consta para nada que haya temas de igualdad. Entonces, la formación al profesorado no es más que esa que te digo”. (GA)

Por otro lado, en esta misma entrevista se afirma que:

“(...) para empezar, perdóname, francamente, al profesorado es muy difícil formarle en nada, porque como ya son ellos los formadores por antonomasia y más los profesores universitarios ya están en el pedestal de su conocimiento, del que tienen, no se les forma en nada. A regañadientes en temas informáticos porque no les queda más remedio para sobrevivir, pero no se da formación al profesorado”. (GA)

Por último, no se ha podido analizar la participación de mujeres y hombres en las diferentes formaciones que se realizan desde el IUED porque, tal y como se nos ha informado: *“en el IUED nunca se ha recogido el campo referente al sexo (Hombre/Mujer), ni tampoco tenemos información respecto a si la persona inscrita es funcionario o laboral. Hasta ahora sólo nos habían solicitado la facultad y departamento, pero lo tenemos en cuenta para la formación que*

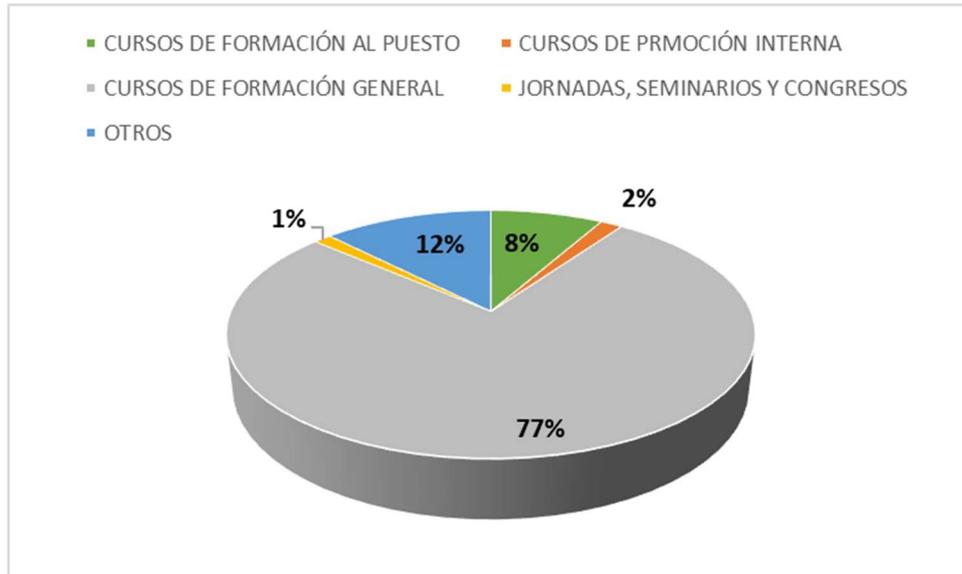
se imparta a partir de ahora". Por tanto, a pesar de no contar con dichos datos, se valora positivamente que desde este centro se tenga en cuenta para futuras formaciones el registro de la participación en las mismas de mujeres y hombres.

- **PAS**

En el **convenio colectivo del PAS laboral** se especifica el derecho a la formación continua, como medio para la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, así como para progresar en la carrera profesional. Asimismo, el Estatuto Básico del Empleado Público establece como un derecho del personal funcionario la formación continua y la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales. **En el caso del PAS de la UNED, la formación depende del Departamento de Recursos Humanos (RRHH)**. En este departamento se estructura la formación a impartir al PAS a través de un **Plan de Formación**. En dicho Plan **se ofrece una formación básica en igualdad** y, según la entrevista al Vicegerente de RRHH, dados los buenos resultados obtenidos se ha ampliado a una formación en igualdad avanzada. Por otro lado, antes de que el actual Vicegerente de RRHH asumiese el cargo, la formación al PAS se dirigía, básicamente, a puestos base. Sin embargo, actualmente se está actualizando el Plan de Formación para aumentar la formación que permita el desarrollo profesional del personal, es decir, la promoción del PAS.

Según los datos facilitados por la UNED, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, en el último año se han desarrollado fundamentalmente **cursos de formación en general**. Hay que decir que, **respecto a 2011, estos han aumentado notablemente, mientras que los cursos de formación al puesto y los de promoción interna han disminuido notablemente**.

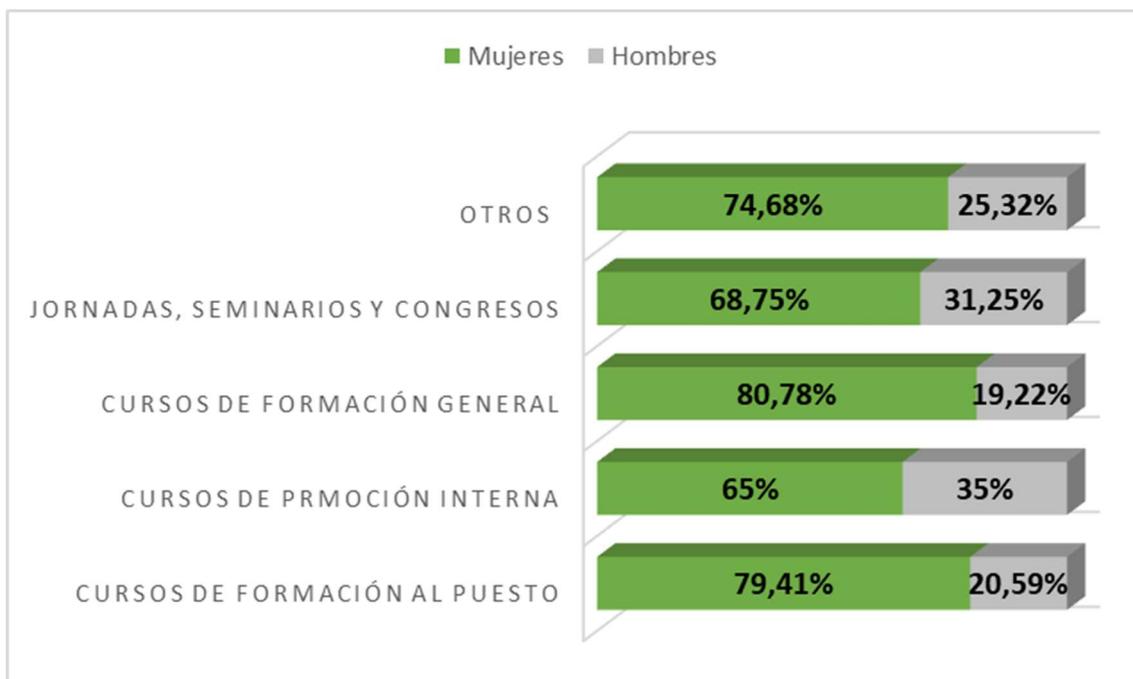
Gráfico 85: Distribución de acciones formativas realizadas en el último año



Fuente 85: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Este último año se han formado un total de 1.244 personas, e igual que ocurría en 2011, en su mayor parte mujeres (80%). En función del tipo de formación se han obtenido los siguientes resultados de participación por sexo:

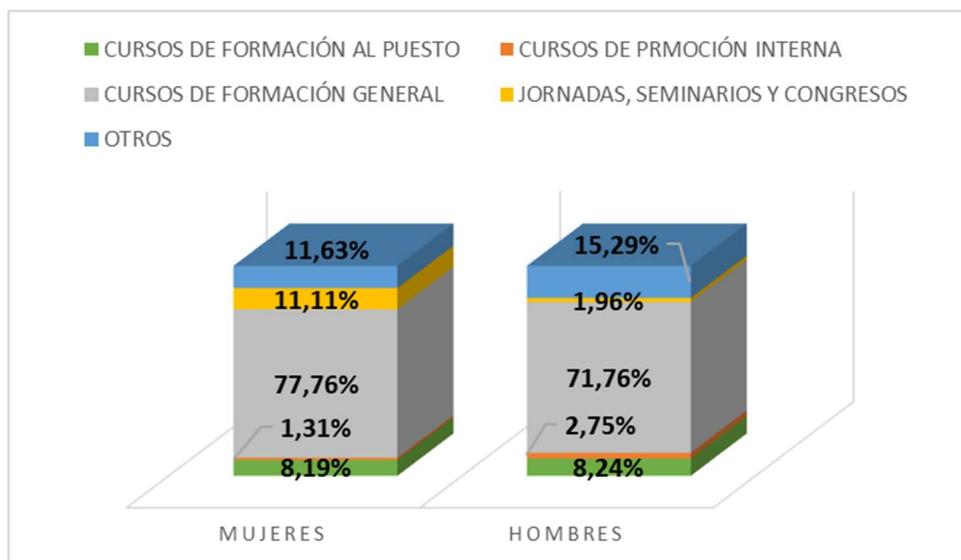
Gráfico 86: Porcentaje de mujeres y hombres que participan en acciones formativas por tipo (último año)



Fuente 86: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En comparación con los datos de 2011, **ha aumentado la participación de las mujeres en los cursos de formación al puesto y a los cursos de formación en general**. En cambio, ha disminuido la participación de las mujeres en los cursos de formación interna y en las jornadas, seminarios y congresos. Dadas las grandes diferencias de participación resulta interesante conocer el **índice de concentración** para ambos sexos en los diferentes cursos:

Gráfico 87: Participación de mujeres y hombres en los cursos de formación (Índice de concentración)



Fuente 87: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, mujeres y hombres participan en la misma proporción en los cursos de formación al puesto. Sin embargo, el 2,75% de todos los hombres participan en cursos de promoción interna mientras que solo el 1,31% de las mujeres participa en este tipo de cursos. Por otro lado, el 11,11% de las mujeres participa en jornadas, seminarios y congresos, mientras que solo el 1,96% de los hombres participa.

Por otro lado, la mayoría de las personas que han recibido formación en el último año son **PAS funcionario, concretamente el 81,35%**. Es posible que este sea uno de los motivos por los cuales es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres que se han formado en el último año, ya que las mujeres son mayoría en el PAS funcionario.

De hecho, como se puede observar en el siguiente gráfico hay más mujeres que hombres del PAS funcionario en todos los cursos de formación.

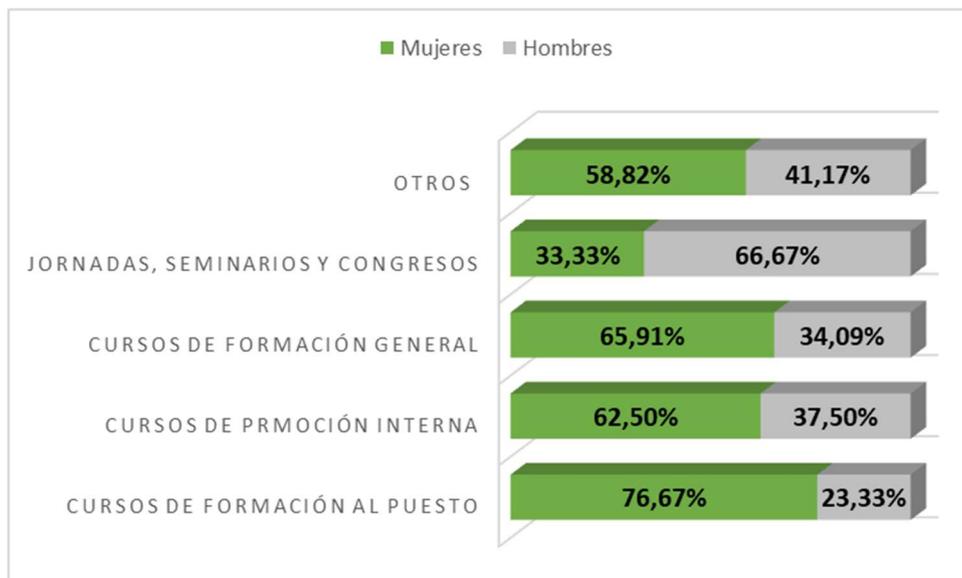
Gráfico 88: Participación de mujeres y hombres del PAS funcionario en los cursos de formación



Fuente 88: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

La participación de las mujeres del PAS laboral también tiende a ser mayor que la de los hombres en los cursos de formación en general, de promoción interna y de formación al puesto. Los hombres son mayoría en las jornadas, seminarios y congresos y las formaciones no especificadas “otros” están equilibradas.

Gráfico 89: Participación de mujeres y hombres del PAS laboral en los cursos de formación



Fuente 89: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Atendiendo a **la modalidad** en la que se han impartido los cursos, nos encontramos con que el **97,75% se han impartido en formato on-line**. Este alto porcentaje de la formación on-line puede estar estrechamente relacionada con la actual situación que ha provocado la pandemia de la COVID-19. Por otro lado, prácticamente el 100% de los cursos se ha realizado en el lugar de trabajo.

En cuanto a **la formación en género**, tan solo **40 personas de todo el PAS han recibido algún tipo de formación en esta materia**. Por tanto, tan solo un 3,22% del PAS ha recibido formación en género en el último año. Concretamente, 19 mujeres y 2 hombres han recibido una formación básica en género, mientras que 12 mujeres y 7 hombres han recibido otra formación en género cuyo contenido no se ha especificado. La formación básica en género la ha recibido principalmente PAS funcionario y la otra formación cuyo contenido no se ha especificado la ha recibido PAS laboral.

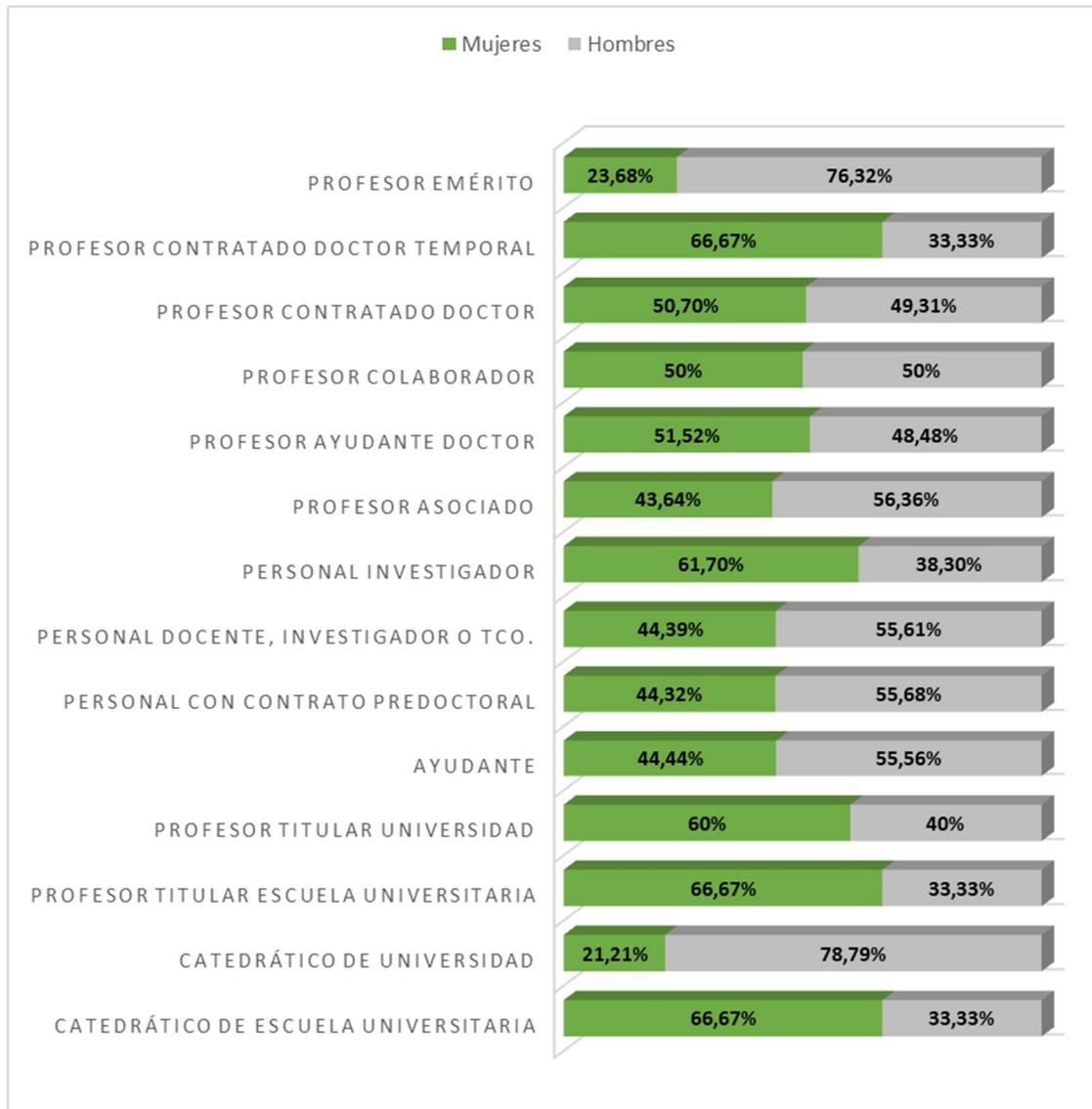
4. Procesos de cese:

Resulta interesante conocer de qué manera afectan los procesos de cese a mujeres y hombres, a fin de conocer si se han dado diferencias en función del sexo. Este análisis se realiza tanto para el PDI como para el PAS.

- **PDI**

En los últimos 3 años, han cesado su actividad un total de 1.016 personas. De estas, **el 53% han sido hombres y el 47% mujeres**. Por otro lado, el 24,41% han sido ceses del PDI funcionario y el 75,59% del PDI laboral. **Hay equilibrio en el cese de mujeres y hombres de ambos tipos de personal, aunque es ligeramente superior el cese de los hombres**. A continuación, se presenta la distribución por sexo de los ceses y tipo de personal:

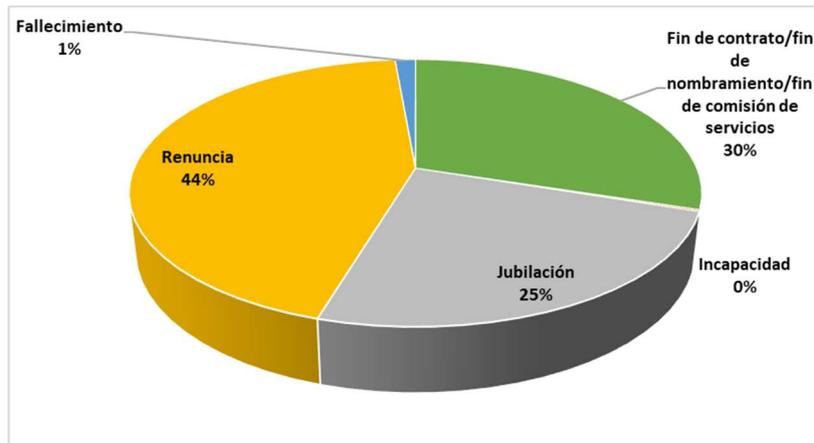
Gráfico 90: Ceses de los últimos 3 años por tipo de personal



Fuente 90: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por otro lado, es interesante conocer **los motivos de los ceses del personal**. En el siguiente gráfico se observan los ceses por motivo del cese:

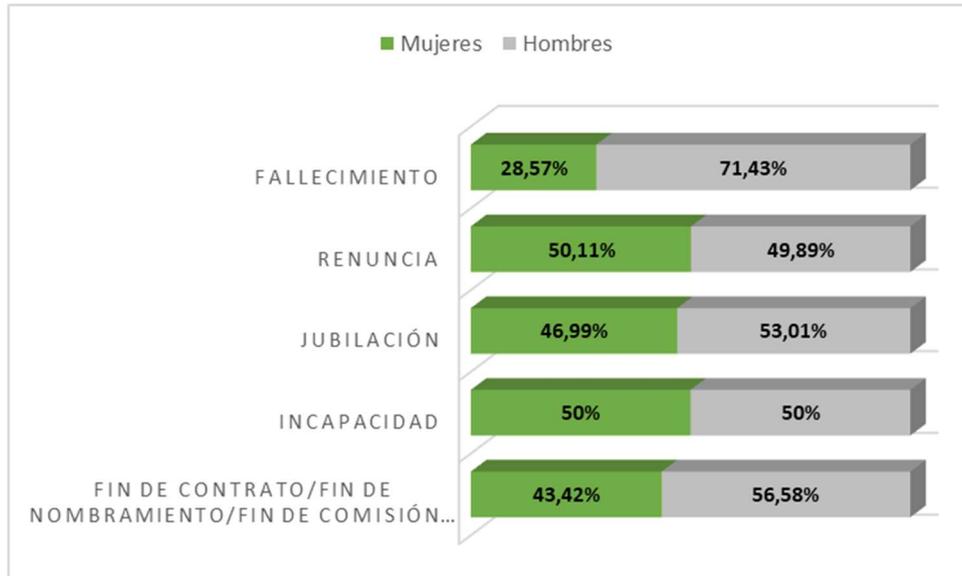
Gráfico 91: Motivos de los ceses (últimos 3 años)



Fuente 91: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Como se puede observar, **el 44% de los ceses son por renuncia**. Dado que la mayoría de los ceses son del PDI laboral puede interpretarse que las renuncias corresponden a este tipo de personal. Sería interesante indagar en los aspectos que provocan tan elevado índice de renuncias. Por otro lado, el 25% de los ceses son por jubilación, y el 30% por fin de contrato o fin de nombramiento o fin de comisión de servicio. Tan solo el 1% de los ceses se deben a fallecimientos y el 0,20% a incapacidades. A continuación, se presenta un gráfico con la distribución por sexo de estos mismos motivos de cese. En dicho gráfico se observa que la mayoría de ceses por fallecimiento son hombres. Esto tiene seguramente que ver con la más tardía incorporación de las mujeres a la carrera académica. **El resto de los motivos de cese están muy equilibrados en cuanto a la presencia de mujeres y hombres.**

Gráfico 92: Motivos del cese del PDI en los últimos 3 años

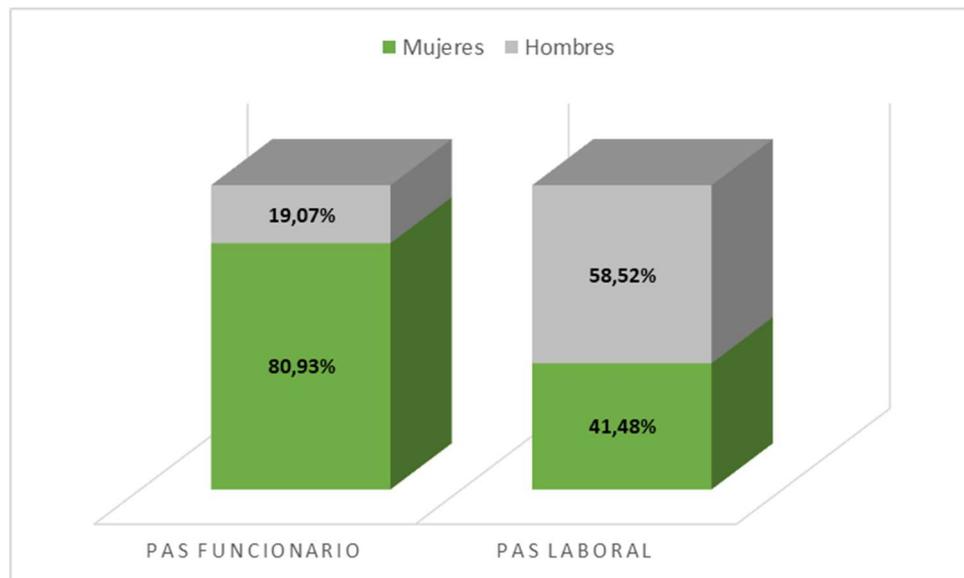


Fuente 92: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

- **PAS**

En los últimos 3 años, han cesado su actividad como PAS de la UNED un total de 329 personas, de las cuales el **65% son mujeres**. Por otro lado, el 58,97% de las personas que han cesado su actividad eran PAS funcionario, y el 41,03% restante eran personal laboral.

Gráfico 93: Ceses del PAS en los últimos 3 años por sexo y tipo de personal

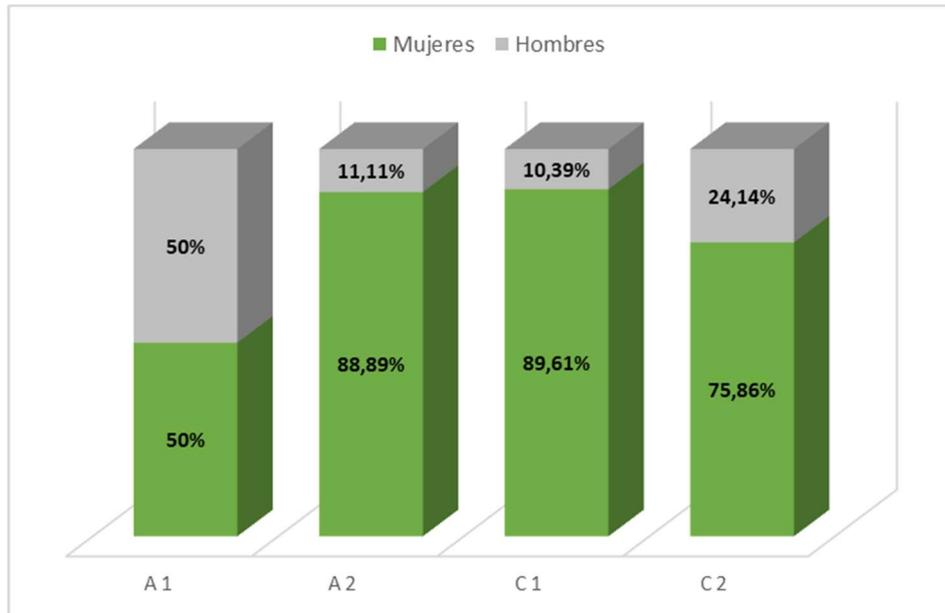


Fuente 93: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

A continuación, se presentan el gráfico 95 y el gráfico 96 que muestran los ceses del PAS funcionario por sexo y grupo profesional y los del PAS laboral por sexo y grupo profesional respectivamente.

En el caso del **PAS funcionario**, el porcentaje de mujeres de los grupos A1, A2 y C1 que han cesado su actividad es superior a su representación en el total de estos grupos. En cambio, en el grupo C2 es mayor el porcentaje de hombres que ha cesado que su representación en el total del grupo.

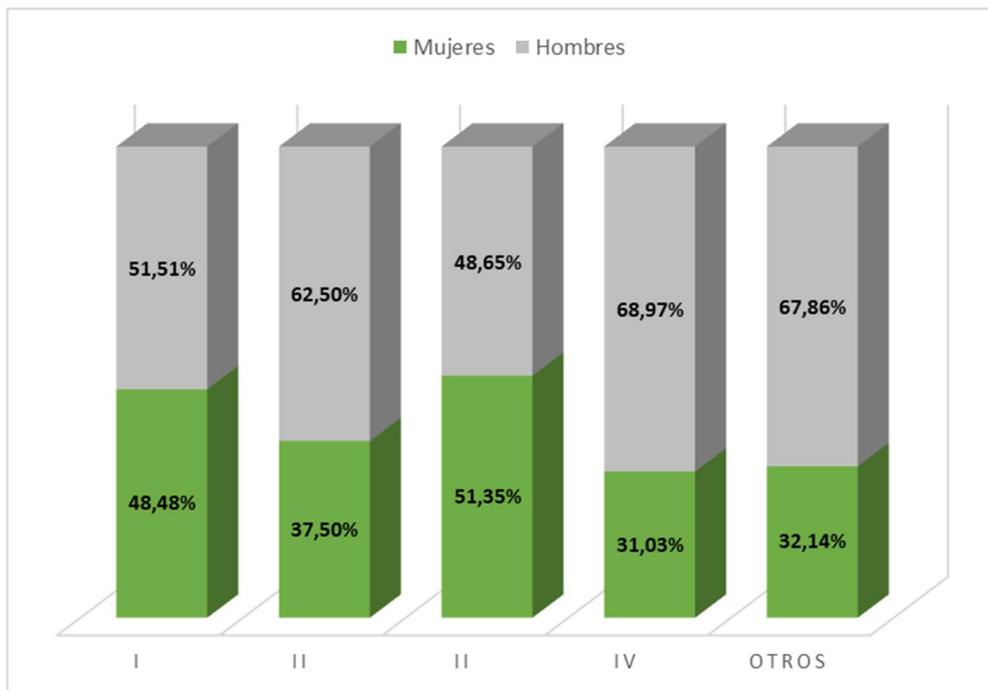
Gráfico 94: Ceses del PAS funcionario en los últimos tres años por sexo y grupo profesional



Fuente 94: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En el caso del PAS laboral, es mayor el porcentaje de mujeres del grupo profesional II que ha cesado su actividad que su representación en el total del grupo. Para el resto de grupos es siempre mayor el porcentaje de hombres que ha cesado su actividad que su representación en cada uno de ellos.

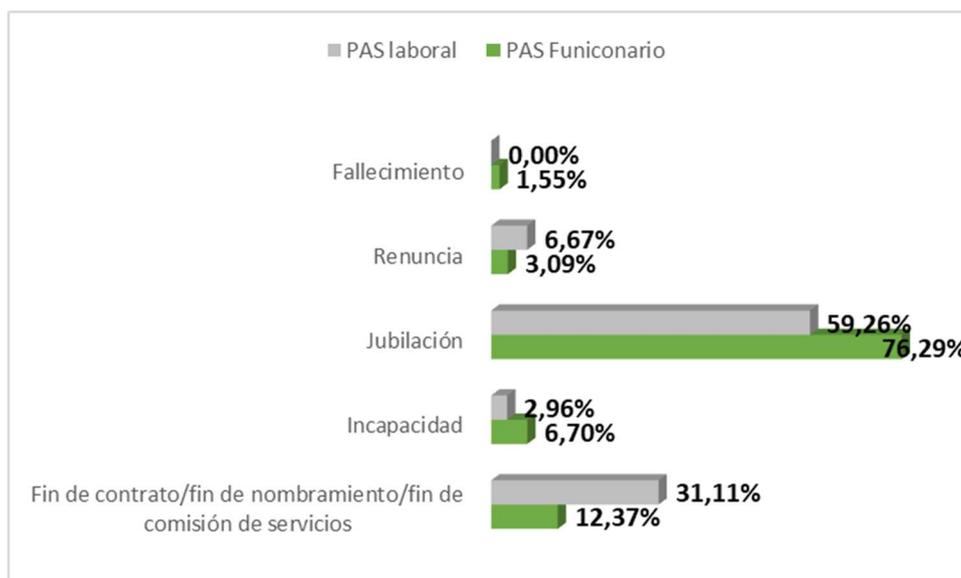
Gráfico 95: Ceses del PAS laboral en los últimos 3 años por sexo y grupo profesional



Fuente 95: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

En cuanto a **los motivos de cese por tipo de personal**, en el siguiente gráfico se puede observar que **el mayor motivo de ambos tipos de personal es por jubilación**. Sin embargo, este es el motivo del cese de más de un **76% del PAS funcionario** y solo de algo más del **59% del PAS laboral**. En cambio, algo más del 31% del PAS laboral cesa en su actividad por fin de contrato y solo algo más del 12% del PAS funcionario lo hace por este motivo. Por otro lado, sólo en el PAS funcionario ha habido cese de actividad en los últimos tres años por fallecimiento. Otro dato significativo es que más del 6% del PAS funcionario cesa su actividad por incapacidad, mientras que sólo el 3% del PAS laboral cesa su actividad por este motivo. Por último, el doble de PAS laboral cesa su actividad por renuncia, concretamente un 6%, que de PAS funcionario, un 3%.

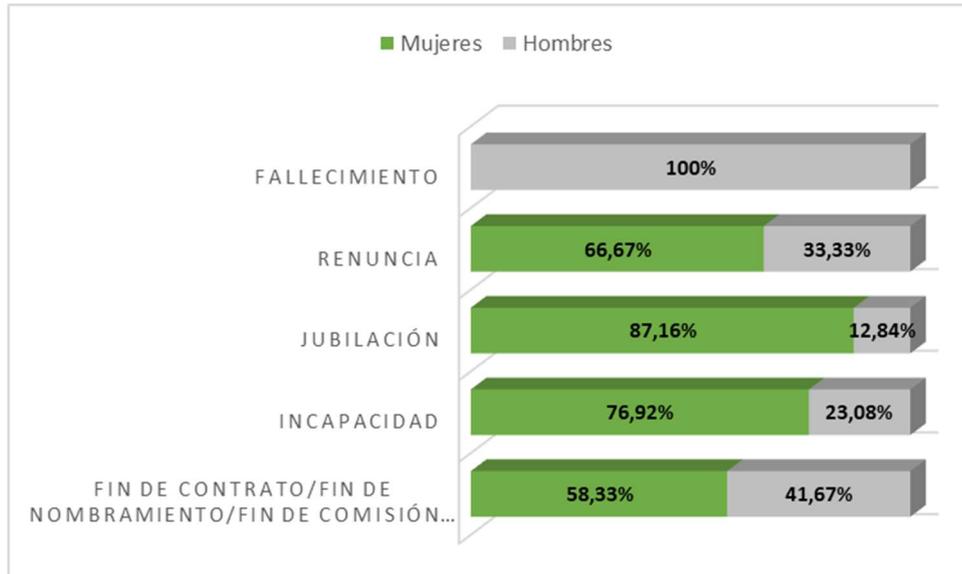
Gráfico 96: Motivos del cese por tipo de personal



Fuente 96: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

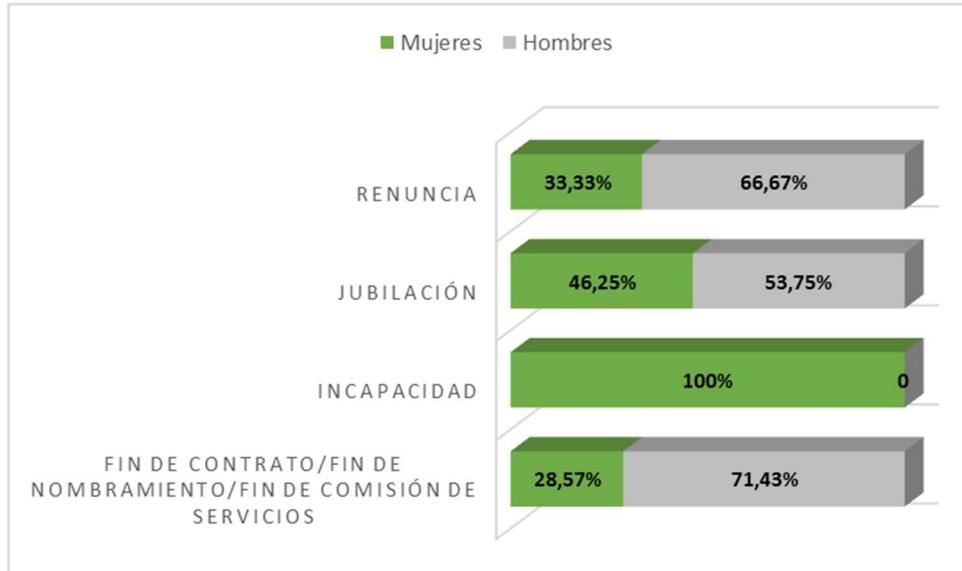
Las siguientes gráficas muestran los motivos **del cese del PAS funcionario y del PAS laboral por sexo**. Como se puede ver en el gráfico 97, el 100% del PAS funcionario que ha cesado su actividad por **fallecimiento** han sido hombres, concretamente tres hombres. Por otro lado, entre el **PAS funcionario es mayor la renuncia de mujeres (66,67%)** que la de los hombres (33,33%), esta cifra se invierte en el caso del **PAS laboral donde los hombres (66,67%) renuncian en mayor medida** que las mujeres (33,33%). Respecto a la **jubilación**, dado que entre el PAS funcionario hay mayoría de mujeres, resulta lógico que también sea mayor su porcentaje de cese por este motivo. Concretamente un 87,16% de mujeres del PAS funcionario cesa su actividad por jubilación. En cambio, entre el PAS laboral hay equilibrio entre las mujeres y los hombres que se jubilan, siendo algo mayor la proporción de los segundos (un 53,75%). Respecto a la **incapacidad**, hay que decir que son **las mujeres las que en mayor medida cesan su actividad por este motivo**. Concretamente, entre el PAS funcionario cesan su actividad por incapacidad un 77% de mujeres y un 23% de hombres, entre el PAS laboral solo hay mujeres que cesan su actividad por este motivo. Por último, respecto al **fin de contrato**, de nombramiento o de comisión de servicio, entre el PAS funcionario hay equilibrio entre mujeres y hombres, aunque hay mayoría de mujeres (58,33%) que cesan su actividad por este motivo. En cambio, entre el PAS laboral hay mayoría de hombres que cesan su actividad por este motivo, concretamente un 71,43%.

Gráfico 97: Motivos del cese del PAS funcionario por sexo (últimos 3 años)



Fuente 97: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Gráfico 98: Motivos del cese del PAS laboral en los últimos 3 años por sexo



Fuente 98: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

5. Política salarial:

Respecto a la política salarial, en primer lugar, cabe señalar que desde la Vicegerencia de RRHH se ha señalado que los salarios vienen determinados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y que, por tanto, no cabe lugar a desigualdades en este aspecto. Por otro lado, el Convenio Colectivo del PDI laboral, de 2009, establece en su Título VIII el Régimen Retributivo de este tipo de personal. Este régimen retributivo establece los siguientes conceptos salariales: Sueldo, complemento de puesto, complemento de función (según categoría) y otros complementos (antigüedad, actividad investigadora, actividad docente, desempeño de cargo académico y retribuciones adicionales por méritos individuales docentes, de investigación y gestión y pagas extraordinarias). Asimismo, el Convenio Colectivo del PAS laboral de 2005 establece en su Capítulo 11 el Sistema Retributivo de este tipo de personal con la siguiente estructura: Sueldo base, complementos y percepciones extrasalariales. Los complementos pueden ser personales (de antigüedad, antigüedad consolidada y “ad personam”), complementos de puesto (jornada de mañana y tarde y aplicación de nuevas tecnologías), complementos por cantidad o calidad de trabajo (horas extraordinarias y complementos especiales) y pagas extraordinarias. Las percepciones extrasalariales pueden ser: indemnizaciones por razón de servicio.

Respecto a las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres, en el grupo de opinión realizado con Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicio (PAS), el PDI y el PAS mantuvieron dos posturas diferentes. Desde el PAS se entiende que no se discrimina en cuestiones salariales y desde el PDI se entiende que sí pueden producirse diferencias que perjudiquen a las mujeres. A continuación, se reproducen estas dos posturas:

P1: *“En el ámbito administrativo no. Porque nuestros sueldos están marcados por ley, entonces, tenemos el mismo complemento retributivo una mujer que un hombre. En ese aspecto no nos afecta. Y luego, como en los años anteriores cambiaron mucho las leyes y ahora una mujer que se queda embarazada, en el periodo que está cuidando de sus hijos o de excedencia le cuentan los años para su promoción.” (GO)*

P2: *“(…) yo creo que no hay discriminación salarial en cuanto a los sueldos base, evidentemente, pero sí hay discriminación salarial cuando nos vamos a lo que estábamos diciendo. Cuando son cargos de libre designación, estos complementos, que son muy*

importantes. (...) En el caso académico, pues, por ejemplo, hay muchos más hombres con sexenios que mujeres. Y eso no es por un tema de capacidad intelectual, es porque en muchas ocasiones la mujer, que se ha dedicado a ser cuidadora y ha cuidado la casa (...) ha tenido que dejar la investigación, entre otras cosas porque no tenemos tiempo para todo. Y eso da lugar a que esos complementos, sobre todo por tramos de investigación, los hombres tengan más. Hablo con carácter general, luego es distinto en cada caso. Pero en ese caso, eso, sí produce una diferencia salarial.” (GO)

Con todo esto, se hace evidente que para conocer el grado de igualdad existente en cuanto a retribuciones salariales es necesario analizar, por un lado, las retribuciones medias de mujeres y hombres respecto al salario base en función de las categorías y los grupos profesionales y, por otro, las retribuciones medias por tipo de complemento. En este sentido, los datos facilitados desde el departamento de Recursos Humanos hacen imposible este análisis ya que no se han facilitado los promedios anuales, sino datos absolutos de masa salarial por cada concepto, tanto respecto a los salarios base como a los complementos y tampoco se han facilitado el número de personas (mujeres y hombres) que cobran, fundamentalmente los diferentes tipos de complementos que es donde se suelen producir las desigualdades retributivas. Por otro lado, los datos sobre evolución de la plantilla y retribuciones que se pueden encontrar en la página web de la UNED, donde si vienen los promedios anuales, no vienen desagregados por sexo.

6. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar la UNED desarrolla una serie de medidas mediante **la asignación de permisos retribuidos y no retribuidos**. Estas medidas quedan recogidas en los convenios colectivos del PDI y del PAS laboral, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Acuerdo Marco de Condiciones de Trabajo del personal funcionario. Según se desprende de la entrevista realizada al Vicegerente de Recursos Humanos, cabe destacar la reciente aprobación de un permiso que busca fomentar la corresponsabilidad de los hombres, que permite ampliar el permiso de paternidad 4 semanas más. Hasta ahora sólo las mujeres podían disfrutar de este permiso que amplía en 4 semanas el permiso de maternidad.

Por otro lado, desde RRHH se afirma que se ha detectado un aumento de hombres que se acogen al permiso de paternidad en los últimos años. Sin embargo, aunque las medidas de conciliación se dirigen tanto a hombres como a mujeres, la realidad muestra que son las mujeres las que en

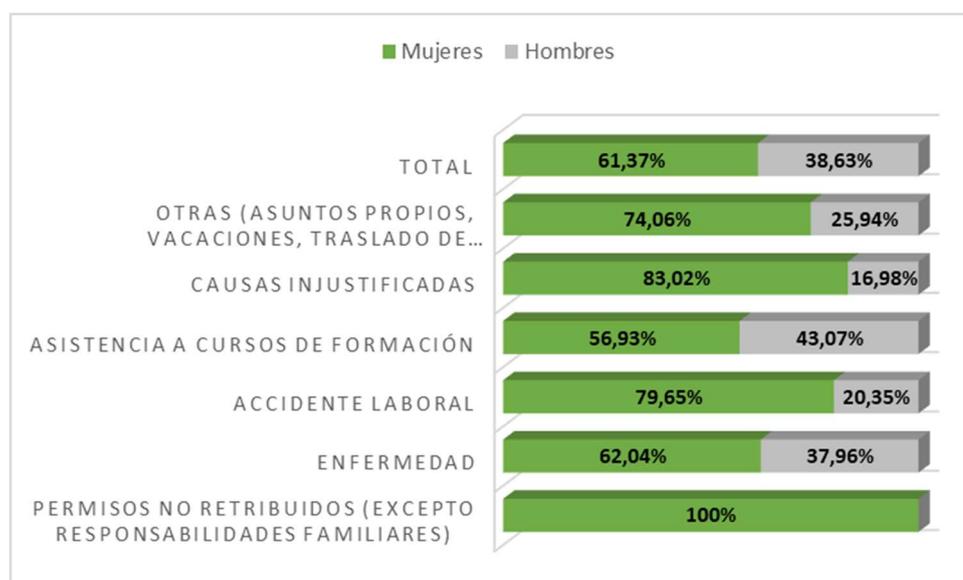
mayor medida se acogen a ellas. Esto es así porque la sociedad todavía las hace a ellas responsables del trabajo doméstico y reproductivo y estas medidas les permiten compaginar su vida laboral con el trabajo en el hogar y de cuidados.

- **PDI**

A la hora de analizar el grado en que mujeres y hombres del PDI se acogen a las medidas de conciliación se ha comenzado el análisis por conocer el grado de absentismo laboral de unas y otros, sin tener en cuenta el absentismo justificado derivado de responsabilidades familiares (es decir, sin tener en cuenta las medidas de conciliación tanto retribuidas como no retribuidas).

Como se observa en el gráfico 99, **las mujeres tienen mayores índices que los hombres en todos los tipos de absentismo laboral.**

Gráfico 99: Absentismo laboral del último año por sexo y tipo de absentismo

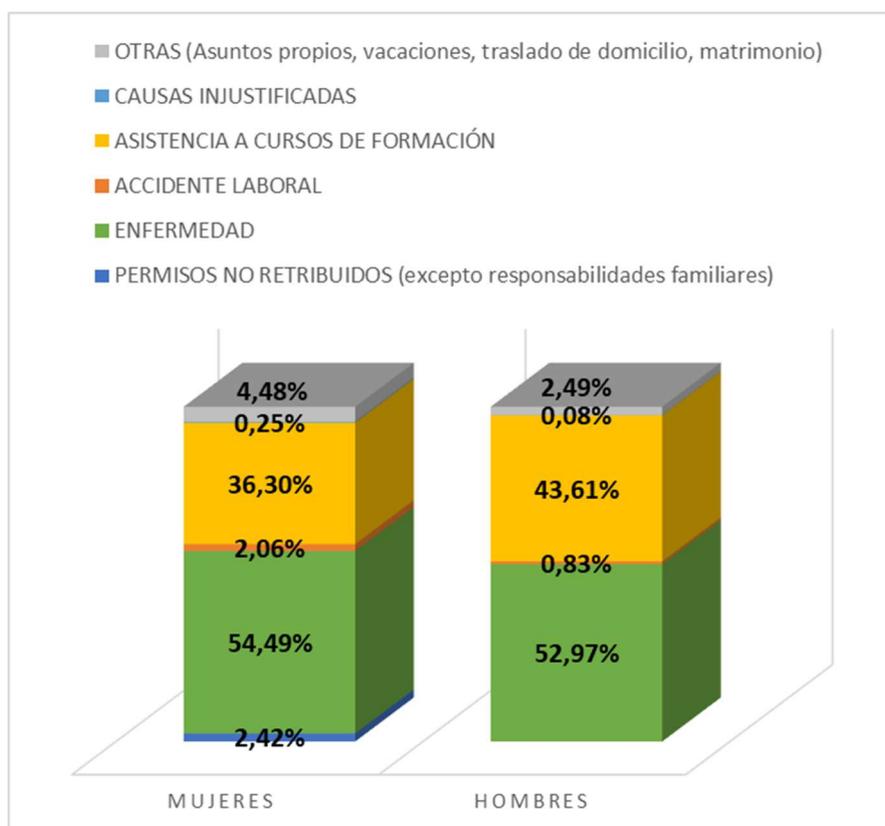


Fuente 99: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Dadas las grandes diferencias detectadas, se ha considerado oportuno conocer **el índice de concentración**, tanto para mujeres como para hombres, de los diferentes tipos de absentismo laboral. Este análisis nos muestra que los hombres no tienen situaciones de absentismo derivadas de permisos no retribuidos (excepto responsabilidades familiares), mientras que un 2,42% de las mujeres sí. Por otro lado, más del 43% de los hombres causan absentismo laboral por motivos de asistencia a cursos de formación mientras que sólo el 36% de las mujeres refiere este motivo. En cambio, el 54,49% de las mujeres se ausenta de su lugar de trabajo por

enfermedad, mientras que por parte de los hombres lo hace un el 53%. También es importante señalar que sólo el 0,08% de los hombres se ausentan por causas no justificadas, mientras que el 0,25% de las mujeres lo hace por este motivo. Por último, el 2,49% de los hombres se ausenta por otras causas como asuntos propios, traslado de domicilio o matrimonio y hasta un 4,48% de las mujeres se ausenta por este motivo.

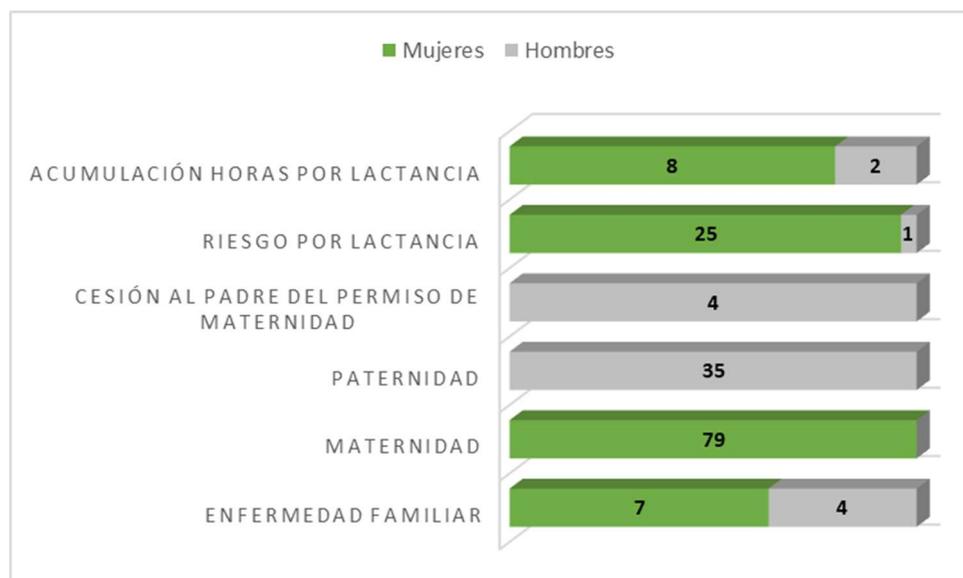
Gráfico 100: Causas de absentismo laboral (índice de concentración)



Fuente 100: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Respecto a los **permisos de conciliación retribuidos**, hay que decir que sólo el 11,92% del PDI ha solicitado este tipo de permisos en el último año. Como se observa en el gráfico 101, los permisos de acumulación de horas por lactancia y de riesgo por lactancia los disfrutaban en mayor medida las mujeres, aunque hay algún hombre que también se ha acogido a ellos. Por otro lado, respecto a **los permisos por cuidado de familiar siguen siendo las mujeres las que lo solicitan y lo disfrutan en mayor medida**, a pesar de que un 36% de las personas que han disfrutado este permiso son hombres.

Gráfico 101: Permiso de conciliación retribuidos último año por sexo y tipo de permiso (n.º absolutos)



Fuente 101: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Por último, respecto a **los permisos de conciliación no retribuidos**, según los datos facilitados por la UNED, solo dos mujeres y ningún hombre se han acogido a alguno de estos permisos. Concretamente, una mujer ha disfrutado de un permiso no retribuido por cuidado de hijos/as en el último año y otra mujer ha disfrutado de un permiso no retribuido por cuidado de familiares.

- **PAS**

A la hora de analizar el grado en que mujeres y hombres del PAS se acogen a las medidas de conciliación también hemos querido empezar por conocer el grado de absentismo laboral de unas y otros, sin tener en cuenta el absentismo justificado derivado de responsabilidades familiares (es decir, sin tener en cuenta las medidas de conciliación tanto retribuidas como no retribuidas).

En este caso, los datos facilitados por la UNED sólo refieren absentismo por permisos no retribuidos (excepto responsabilidades familiares) y por causas injustificadas. Respecto al absentismo por **causas injustificadas**, sólo hay cuatro personas, dos mujeres y dos hombres que se han ausentado de su puesto de trabajo por este motivo. En cuanto a **los permisos no retribuidos**, hay que decir que en su mayoría son mujeres las que se han ausentado de su puesto de trabajo por esta causa. El 90% de las ausencias por esta causa corresponden a mujeres.

Por otro lado, según los datos facilitados por la UNED, ni tan siquiera el 1% del PAS ha solicitado algún tipo de permiso de conciliación remunerado. De las 10 personas que han solicitado este tipo de permiso 9 son mujeres. Los permisos retribuidos solicitados han sido por enfermedad familiar, 5 mujeres y 1 hombres, y por acumulación de horas por lactancia, que lo han solicitado 4 mujeres.

Respecto a **los permisos de conciliación no remunerados**, según los datos facilitados por la UNED, sólo 8 personas han solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas. En este caso, han solicitado este permiso 5 mujeres y 3 hombres. A pesar de que son más las mujeres que los hombres que han solicitado este permiso, cabe valorar positivamente que 3 hombres lo soliciten, ya que puede indicar una tendencia hacia una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres.

El reducido número de solicitudes constatado para los distintos tipos de permiso para los tres últimos años en unas plantillas de 1.385 personas para el PDI y 1088 para el PAS hace pensar en una recogida de datos no muy exhaustiva, tanto para el caso del PDI como del PAS

7. Teletrabajo

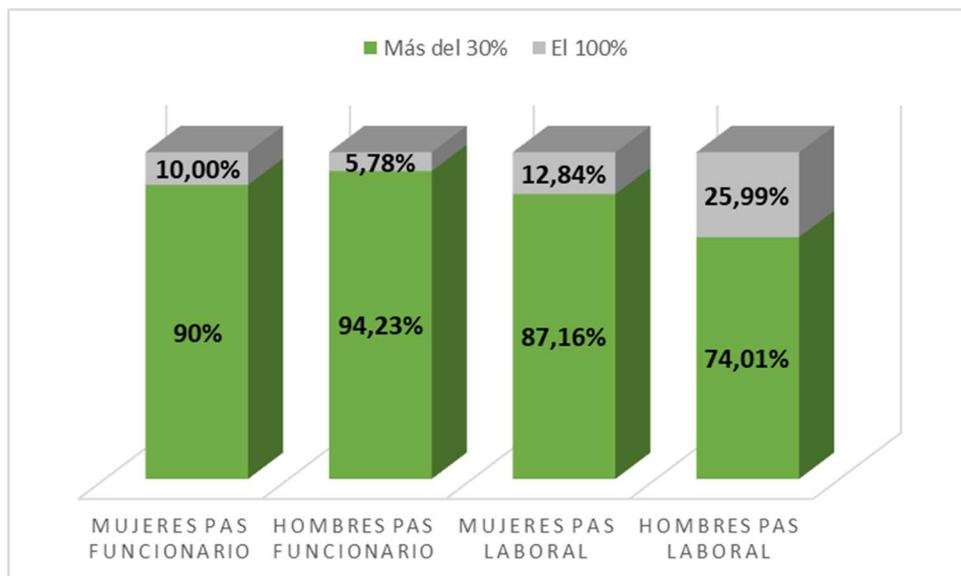
Respecto al teletrabajo, cabe destacar que la UNED ha sido **un organismo pionero en la incorporación del teletrabajo**. En el año 2011 se comenzó con un programa piloto que, tras su evaluación y los resultados positivos que refirieron las personas participantes en dicho programa piloto se consolidó en el tiempo. Hay que tener en cuenta que **este programa solo afecta al PAS**, ya que debido a las características propias de la actividad laboral del PDI, que de por sí requiere poca presencialidad, no se considera necesario para este tipo de personal.

Tras la aplicación de este programa de teletrabajo durante los últimos 10 años se ha detectado que éste ha quedado obsoleto, ya que **limitaba la posibilidad de realizar teletrabajo al 10% de la plantilla y este cupo ya estaba cubierto**. Por otro lado, hay que apuntar que debido a la situación que ha provocado **el COVID-19 ha dejado obsoleto este programa** y se ha ampliado la posibilidad de acogerse a teletrabajo a la totalidad de la plantilla del PAS. Por ello, actualmente la UNED se encuentra en proceso de negociación y aprobación un nuevo Reglamento de Teletrabajo que se adapte a las nuevas necesidades y demandas de la plantilla.

Por tanto, nos encontramos con que actualmente, casi el **93% de la plantilla se acoge al teletrabajo**. En este sentido, cabe decir que no se detectan diferencias en función del sexo ya que el 93% de todos los hombres y el 93% de todas las mujeres se acogen al teletrabajo. Sin embargo, hay que decir que las **diferencias las encontramos entre el PAS funcionario**, donde el 99% de las mujeres y el 97% de los hombres se acoge a esta modalidad, y no se dan en el **PAS laboral**, donde se acoge en torno al 78% tanto de mujeres como de hombres. Es posible que esta diferencia entre el PAS laboral y el PAS funcionario se deba a los diferentes puestos que ocupa un tipo de personal y otro. En este sentido, **estos datos indican que el PAS laboral cuenta con un mayor número de puestos que requieren de presencialidad** y que no pueden desarrollarse a través del teletrabajo.

Por otro lado, los datos facilitados por la UNED muestran que la mayoría de las personas que se acoge al teletrabajo lo hace **más del 30% de la jornada**, pero no a jornada completa. En este sentido, se acogen a teletrabajo al 100%; el 10% de las mujeres del PAS funcionario, el 5,78% de los hombres del PAS funcionario, el 12,84% de las mujeres del PAS laboral y hasta el 26% de los hombres del PAS laboral, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 102: Porcentaje de la jornada en modalidad de teletrabajo



Fuente 102: Elaboración propia a partir de datos de la UNED

Para conocer si se dan diferencias entre las personas que se acogen al teletrabajo por edad se pidieron las edades por sexo de las personas que se acogen a teletrabajo, pensando que tal vez

las personas más jóvenes se acogerían en mayor medida que las más mayores. Sin embargo, una vez se han analizado estos datos, no se han detectado diferencias derivadas de la edad.

8. Política de prevención de riesgos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo y prevención de la violencia de género:

El derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo está contemplado tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público, además de en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Con el objetivo de dar cumplimiento al deber, la UNED desarrolla una política de prevención con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de todo el personal. Para ello, en 2014 se aprobó el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que se aplica a toda la plantilla, tanto al PDI como al PAS.

Realizar un análisis de género de los riesgos laborales es fundamental. Para ello, es necesario tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de valorar los riesgos laborales y planificar las actuaciones en materia de salud y seguridad laboral. Por otro lado, es imprescindible contemplar medidas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo, así como las posibles situaciones de violencia de género.

✓ *Grado de integración de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales:*

En primer lugar, para comenzar con el análisis de este apartado, hay que destacar que ni tan siquiera se hace uso del lenguaje inclusivo en todo el documento del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, haciéndose un uso abusivo del masculino genérico en todo el texto.

Por otro lado, para planificar medidas en temas de salud laboral es necesario tener en cuenta que los riesgos laborales no son los mismos para mujeres y hombres. Por este motivo debe llevarse a cabo una valoración inicial de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo atendiendo a los posibles efectos diferenciales para la salud de mujeres y hombres.

En el caso de la UNED se valora positivamente que en esta valoración inicial de los riesgos asociados a cada puesto de **trabajo se tengan en cuenta las características de las personas que ocupan estos puestos de trabajo**, así como los efectos que puedan tener en estos puestos los periodos de embarazo y lactancia natural. Sin embargo, más allá de esto no parece que se haya

avanzado en la incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de los puestos de trabajo.

✓ **Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.**

Otras de las cuestiones a tener en cuenta en el marco de la prevención de los riesgos laborales, y que no aparecen en el ya nombrado Plan de Prevención de Riesgos Laborales, tiene que ver con la existencia de algún tipo de medida de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

La UNED cuenta con un **Protocolo de Actuación frente al Acoso en el Ámbito Laboral**, aprobado por el Consejo de Gobierno el 27 de octubre de 2020 y modificado el 9 de marzo de 2021. El objetivo de este protocolo es regular la prevención y las pautas de actuación en caso de acoso psicológico o moral, y **aunque se menciona de pasada la posibilidad de acoso sexual, no se tienen en cuenta las características propias del acoso sexual o por razón de sexo**. Por otro lado, cabe destacar la mención que se realiza al principio del documento sobre la utilización del masculino genérico, que no tiene pretensión de discriminar, sino que responde a cuestiones de economía de lenguaje. En este sentido, se detecta una carencia de formación en lenguaje inclusivo al personal que ha redactado dicho protocolo ya que por el apunte que se realiza parece que entienden la utilización del lenguaje inclusivo como un constante desdoblamiento. Sin embargo, nuestra lengua es suficientemente rica y dispone de herramientas variadas que nos permiten hacer un uso inclusivo del lenguaje sin necesidad de desdoblar constantemente y sin necesidad de contravenir la regla de la economía del lenguaje.

Sin embargo, cabe valorar positivamente que, en el momento en que se está elaborando el presente diagnóstico, está en proceso de aprobación **un nuevo protocolo específico para la Prevención y Actuación en Situación de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**. En este sentido, en una de las entrevistas realizadas se menciona que:

“Bueno, ya van por el segundo protocolo de acoso laboral. Y en ese protocolo de acoso laboral se incluía una mención al acoso sexual y por razón de sexo. Evidentemente, no puede ser. Tiene que haber un protocolo específico de acoso sexual. Con lo cual, la Oficina se puso en marcha, lo ha elaborado y tienen un borrador. Lo hemos pasado por distintas unidades para que vean... entre ellas la de prevención de riesgos laborales, que es la que ha elaborado el protocolo de acoso laboral para que den sus distintas aportaciones.” (OI)

Por otra parte, respecto a la violencia de género no existen medidas concretas de prevención. Sin embargo, en el Plan de Acción Social queda asimilada a la situación de servicio activo la excedencia por violencia de género y se establece una ayuda extraordinaria por este tipo de violencia.

En resumen, en función de los distintos aspectos estudiados sobre los diferentes modos de gestión del personal, tanto del PDI como del PAS, se pueden sintetizar los resultados de la siguiente forma:

- ✓ **Procesos de selección y contratación:** A pesar de no contar con información que permitiera un análisis más en profundidad, tanto para el PDI como para el PAS se ha detectado que los hombres siempre tienen mayores tasas de éxito.
- ✓ **Procesos de promoción interna:** Los datos del PDI muestran que los hombres tienen siempre mayores tasas de éxito que las mujeres. Los pocos datos facilitados del PAS no permiten realizar un análisis concluyente.
- ✓ **Procesos de formación continua:**
 - No se ha contado con datos del PDI porque desde la UIED no se desagregan los datos por sexo.
 - Las mujeres del PAS realizan más cursos de formación general y los hombres cursos de promoción interna. Sin embargo, participan de la misma manera en cursos de formación al puesto.
- ✓ **Procesos de cese:**
 - Los principales motivos de cese del PDI son: renuncia, fin de contrato y jubilación. Hay bastante equilibrio en los motivos de mujeres y hombres para los ceses, excepto en el caso de los fallecimientos que afectan a más hombres.
 - Los principales motivos de cese del PAS son: jubilación, fin de contrato, y en menor medida, renuncia. Entre el **PAS funcionario** donde más equilibrio hay es en la renuncia, el resto de motivos de cese están feminizados, seguramente porque es un tipo de personal muy feminizado. Entre el **PAS laboral**, es mayor el porcentaje de hombres que

de mujeres que renuncia y cuyo contrato finaliza, mientras que hay equilibrio en la jubilación.

- ✓ **Política salarial:** No se ha dispuesto de los datos suficientes que permitan realizar un análisis de posibles diferencias por sexo.
- ✓ **Medidas de conciliación:**
 - Hay más PDI que PAS que refieran absentismo laboral, y son más variados los tipos de causa que señala el PDI.
 - Hay más PDI que PAS que se acogen a medidas de conciliación. Y, en general, las mujeres se acogen en mayor medida que los hombres a ellas.
- ✓ **Teletrabajo:**
 - Solo el PAS dispone de Reglamento de Teletrabajo.
 - Se acoge en mayor medida al teletrabajo el PAS funcionario (en torno a un 98%) que el PAS laboral (en torno a un 77%).
 - No hay grandes diferencias entre mujeres y hombres a la hora de acogerse al teletrabajo.
- ✓ **Política de prevención de riesgos laborales:** Se valora positivamente que esté a punto de aprobarse un protocolo de prevención y actuación en situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sin embargo, no se han detectado indicios claros que apunten a una concepción de la salud laboral con perspectiva de género.

4.3. PROCESOS DE TRABAJO

Este tercer ámbito de la investigación se centra en dos ejes que se consideran fundamentales para complementar el diagnóstico del grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la UNED:

Los sistemas de gestión y organización que son comunes a las diferentes áreas y unidades de la UNED. El objetivo del análisis del grado en que se contempla el principio de igualdad se centra, en este apartado, en los principales procedimientos administrativos, que se concretan en: los sistemas de comunicación interna y externa (uso del lenguaje escrito y visual); generación y uso de la información (utilización de datos desagregados por sexo e indicadores de género); la

relación con las entidades proveedoras en cuanto a la realización de contratos y convenios y la gestión del presupuesto de la UNED.

La generación y transmisión del conocimiento. Eje destinado a analizar el grado en el que la igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los conocimientos que se generan y se transmiten en los contenidos docentes, en los grupos y proyectos de investigación y en los proyectos de cooperación al desarrollo que tiene la UNED.

Los sistemas de gestión y organización

1. *Sistemas de comunicación interna y externa*

El estudio de los sistemas de comunicación de la UNED tiene por objetivo, por un lado, conocer el grado en el que se utiliza un lenguaje no sexista¹² en la documentación generada por la universidad y, por otro, conocer el grado en el que se transmiten contenidos en materia de igualdad en los canales de comunicación establecidos. Todo ello, tanto en el ámbito interno (comunicación con y entre el personal) como externo (comunicación con la sociedad en general). Además de conocer el grado de utilización del lenguaje no sexista y la presencia de la igualdad en los canales de comunicación en la actualidad, también, se persigue el objetivo de señalar si se ha dado una evolución, un avance en esta materia desde la realización del anterior diagnóstico.

Los resultados del estudio se presentan en los siguientes apartados:

✓ **Utilización de un lenguaje no sexista**

El lenguaje es un potente *mecanismo de transformación social* (el lenguaje que usamos condiciona nuestra forma de pensar), de ahí la importancia de utilizarlo de manera que se evite la reproducción de estereotipos de género para que no se convierta en un agente más de transmisión de valores androcéntricos de la sociedad patriarcal.

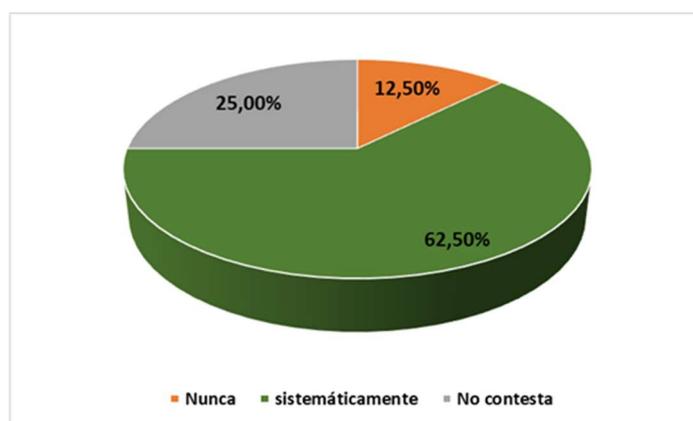
¹² El uso del lenguaje es sexista cuando invisibiliza o no nombra de explícitamente a las mujeres, siendo común la utilización del masculino como genérico (por ejemplo: “los alumnos”). La utilización de un lenguaje no sexista implicaría, por tanto, la utilización de términos realmente neutrales que visibilicen, sin connotaciones androcéntricas, tanto a mujeres como a hombres (por ejemplo: “el alumnado”).

Para estudiar el grado en el que se utiliza el lenguaje no sexista, se ha contado con indicadores de tipo cualitativo y cuantitativo. Por un lado, se ha hecho una aproximación a la percepción que tienen las diferentes áreas informantes respecto al uso que hacen de dicho lenguaje y se han contrastado las opiniones resultantes con los resultados de un análisis de carácter más objetivo partiendo de la investigación del lenguaje que se usa en diferentes documentos institucionales y en la página web de la UNED.

Para el conocimiento de las **percepciones subjetivas**, en los cuestionarios se solicitaba a las áreas informantes que indicasen el grado en el que utilizan el lenguaje no sexista la hora de redactar diferentes tipos de documentos. Se les ofreció una lista cerrada con una muestra del tipo de documentación generalmente más usada. Lista que era la misma que se utilizó para el diagnóstico de 2011.

En este diagnóstico, en primer lugar, se les hizo una pregunta general sobre la utilización del lenguaje en la información generada y difundida por el área. El resultado de las respuestas obtenidas de los cuestionarios se refleja en el siguiente gráfico:

Gráfico 103 Grado de utilización del lenguaje no sexista



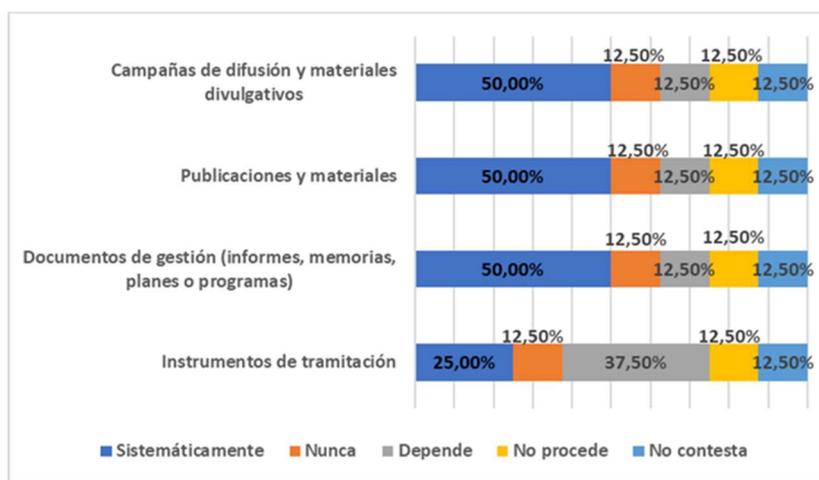
Fuente 103: Elaboración propia a partir cuestionarios

Como se puede observar, el 62,50% de las áreas informantes considera que utiliza sistemáticamente un lenguaje no sexista y el 12,50% nunca, aunque en números absolutos este porcentaje se corresponde con una sola área.

Si agrupamos las respuestas en función de los documentos que se elaboran más comúnmente, los resultados indican que las áreas que contestaron el cuestionario (ocho), tienen la percepción de que utilizan el lenguaje no sexista **solo en la mitad de la documentación**, exceptuando

cuando se trata de instrumentos de tramitación en cuyo caso hay un porcentaje del 37,50% que responde que depende, justificándose, en uno de los casos, por el hecho de que cuando se trata de actos de contenido jurídico, el lenguaje técnico dificulta la utilización de esta forma de lenguaje.

Gráfico 104. Grado de utilización del lenguaje no sexista en diferentes tipos de documentación



Fuente 104: Elaboración propia a partir cuestionarios

La respuesta “no procede” se corresponde, en realidad, con el no reconocimiento de la necesidad de utilizar este tipo de lenguaje.

En el anterior diagnóstico se afirmaba que las áreas informantes tenían una percepción bastante positiva en cuanto a la utilización del lenguaje no sexista, ya que solo en el caso de las publicaciones y materiales, en el que se recogía que se utilizaba sistemáticamente en el 41,7% de la documentación, en el resto, los porcentajes superaban el 50% en dicha utilización sistemática.

Hay que tener en cuenta que **la comparación** con el diagnóstico anterior solo se puede tomar **como indicativa** de la evolución de la utilización del lenguaje no sexista dado el escaso número de cuestionarios contestado en el diagnóstico de 2021. A pesar de ello, parece que es una cuestión en la que no se ha avanzado a pesar del tiempo transcurrido y que sigue sin haber un consenso sobre la necesidad de su uso a pesar de la obligación sobre esta materia recogida en la normativa vigente.

El lenguaje no sexista sigue siendo un tema polémico en la UNED como se refleja en algunos comentarios expresados en el grupo de opinión:

(...) con mucha resistencia se han hecho intentos por crear un lenguaje no sexista dentro de la universidad, aunque las resistencias fueron terribles y eso... bueno, pues muestra cierta idea de una falta de claridad sobre lo que es llegar a la igualdad y tener un lenguaje que no sea sexista, porque el lenguaje juega un papel importante en la visibilización de la igualdad de hombres y mujeres". (GO)

Yo lo del lenguaje sexista... yo no estoy tan de acuerdo, yo no creo que tenga tanta importancia. Hay muchos intentos por... Pero es que estamos llegando a un estado en que, al final, lo que estamos haciendo es destrozar el lenguaje. No sé, yo lo del lenguaje es que lo veo atroz.". (GO)

"(...) yo creo que el lenguaje no sexista, yo también creo que es fundamental. Y habrá que encontrar un punto de equilibrio entre los que defienden una cosa y los que defienden otra, porque hay dos posturas, y las posturas hay que conciliarlas, pero yo creo que hay muchas formas de utilizar el lenguaje que nos puede ayudar bastante". (GO)

Con el fin de **contrastar la información** obtenida a través de los cuestionarios, en la que, a pesar de su reducido número, se afirmaba mayoritariamente que el lenguaje no sexista se utiliza de manera sistemática, se han consultado otras **fuentes** de información relacionadas con: documentación institucional (documentos administrativos, como solicitudes o formularios, documentación estratégica, memorias, etc.), el lenguaje utilizado en la página web (para la comunicación externa) y se ha indagado sobre la existencia de algún tipo de instrucción u orientación sobre la materia.

- **Documentación institucional.**

Analizada una muestra de **modelos de solicitud** que figuran en la página web¹³, se constata que no está generalizado el uso de un lenguaje que visibilice a mujeres y hombres, siendo el masculino genérico la fórmula lingüística más utilizada o incluso solo el masculino. Por ejemplo, en el impreso de solicitud de permisos del Vicerrectorado del Personal Docente e Investigador se usa directamente el masculino ("el interesado", "el director de departamento").

¹³ Modelos de solicitudes de permisos, de licencias de estudio, de convocatoria de concursos de acceso a los cuerpos docentes. Formulario de quejas, sugerencias y felicitaciones.

En cuanto al lenguaje utilizado en la redacción de **una muestra de documentos**, como los Estatutos de la UNED, el Plan Estratégico 2019-2022 y la Memoria Rectoral, se ha constatado que lo que se utiliza generalmente es el masculino genérico (“profesores”, “todos los estudiantes”, “los ciudadanos”), aunque en alguna ocasión, como en el Plan Estratégico o en la Memoria Rectoral se utiliza el desdoblamiento (“todos y todas”), o la barra (“las/los vicedecanas/os”).

- **Página Web de la UNED.**

Al igual que se indicaba en el diagnóstico de 2011, se ha detectado el uso, en general, de un **lenguaje no inclusivo**, utilizándose los sustantivos en masculino como genéricos la mayoría de las veces.¹⁴ Por otro lado, se ha revisado una muestra de números del Boletín Interno de Coordinación Informativa (BICI)¹⁵, constatándose, igualmente, el uso habitual del masculino genérico (“beneficiarios”, “destinatarios”, “matriculados”).

- **Existencia de instrucciones y orientaciones para un uso no sexista del lenguaje.**

Desde la publicación de la **Guía para la utilización de un lenguaje no sexista**, por la Oficina de Igualdad, que fue difundida a toda la comunidad universitaria a través de la Web y de correos electrónicos no se han vuelto a publicar instrucciones sobre esta materia. La publicación de dicha Guía, como ya se mencionaba en el anterior diagnóstico, suscitó una importante polémica que demostró lo que ya se ha comentado anteriormente respecto a **las resistencias importantes al uso de un lenguaje no sexista** en la UNED, lo que contribuyó a que finalmente fuera retirada.

Como alternativa para orientar en la utilización de un lenguaje no sexista, en la página WEB de la Oficina de Igualdad se puede encontrar un apartado de **“Recursos para la utilización de un lenguaje no sexista”** en el que figura un listado con sus correspondientes enlaces a diferentes guías editadas tanto por comunidades autónomas como por otras universidades, el Instituto de

¹⁴ En la página de “bienvenida” y en la de “Nuestra historia” se menciona a “los profesores tutores”, “el número de alumnos”, “muchos ciudadanos”, etc.

¹⁵ Medio de difusión de anuncios e informaciones que, siendo útiles para la comunidad universitaria, no son de inserción obligatoria en el BOE y complemento de dicho diario oficial para todos los actos o disposiciones de la UNED que deben ser objeto de publicación.

la Mujer, la UNESCO, etc. Asimismo, se incorporan una serie de enlaces a programas de apoyo para corregir el lenguaje sexista en los textos.

Por lo expuesto hasta aquí, parece que, como se ponía de manifiesto en el diagnóstico de 2011, existen algunas diferencias entre lo que se percibe y la realidad, así como en lo que significa la utilización de un lenguaje no sexista y en cómo hacerlo.

Los datos obtenidos en los cuestionarios muestran que existe una percepción **bastante general de que se utiliza un lenguaje inclusivo** en la UNED, percepción que se contradice con el análisis documental, en el que se muestra un uso habitual del masculino genérico en los diferentes tipos de documentos revisados.

Por otro lado, existe **confusión** en cuanto a lo que es el lenguaje no sexista y en cómo usarlo, siendo una muestra de ello la disposición adicional 2 del **Reglamento Marco de Régimen Interior para Departamentos de la UNED** que especifica: *“En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en este Reglamento hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación y de miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino según el sexo del titular que los desempeñe”*.

En conclusión, se puede afirmar que el tema de la utilización de un lenguaje no sexista, como obligan los mandatos de la legislación vigente, no está resuelto en la UNED, arrastrándose desde el anterior diagnóstico. Las **resistencias** observadas y la **falta de conocimientos** sobre la materia hacen necesario adoptar alguna medida que rompa las inercias profesionales existentes y que vele por el cumplimiento de un uso no sexista en toda la documentación generada por la universidad, no dejando dicho cumplimiento a la discrecionalidad de las personas.

✓ **Transmisión de contenidos de igualdad**

Otro elemento que pone de manifiesto la importancia que se confiere a la igualdad entre mujeres y hombres en una organización es el **grado en el que se transmite el compromiso y las acciones que se desarrollan en esta materia en sus sistemas de comunicación**, tanto en los dirigidos al personal de la institución como a la sociedad en general.

La información que reflejan los cuestionarios muestra que la mayoría de las áreas (seis de ocho) declaran haber recibido información sobre las actuaciones realizadas por la Oficina de Igualdad u otras instancias. En concreto, manifiestan haber tenido conocimiento de jornadas y premios a la igualdad convocados, tanto por la Oficina de Igualdad como por el Centro de Estudios de Género y otro tipo de información relacionada con acciones formativas organizadas por la Vicegerencia de RRHH. **Los canales por los que les ha llegado dicha información han sido, casi exclusivamente, el correo electrónico o la página Web.** Parece ser que, con respecto a hace diez años, los canales de comunicación han mejorado algo, lo que se ha reflejado, también, en un mayor conocimiento de la Oficina de Igualdad (como ya se comentó en un apartado anterior). Sin embargo, sería conveniente reflexionar sobre qué tipo de canales utilizar para mejorar los flujos de información sobre los avances en materia de igualdad de la organización para asegurar que llegan a la mayoría de la comunidad universitaria.

Respecto a los contenidos que se transmiten a la sociedad en general, el principal medio de comunicación es la **página Web**, destacándose los siguientes aspectos:

- Las actuaciones y novedades de la Universidad en materia de igualdad se suelen difundir en el **Boletín Interno de Coordinación Informática (BICI)**, publicación semanal, en formato electrónico que incluye noticias generadas por los diferentes órganos de la Universidad, así como a través de la radio, la televisión y las redes sociales, canales por los que, también se difunden actividades relacionadas con la materia que realizan otras entidades.
- Al igual que sucedía en 2011, se sigue sin encontrar referencias explícitas al compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en las páginas principales¹⁶ (bienvenida, historia, calidad,) por lo que el valor de la igualdad no adquiere una relevancia y visibilidad como principio básico de la UNED.

Un aspecto en el que se ha avanzado respecto a lo reseñado en el anterior diagnóstico es la mayor facilidad para **localizar dentro de la página Web la sección dedicada a la igualdad.** Así, en la página de inicio figura “igualdad” como uno de los apartados del epígrafe de

¹⁶ La única referencia encontrada está en la “Historia” en la que se recoge que. “La UNED ha potenciado muy especialmente la incorporación de la mujer a la universidad y al mercado de trabajo. No es casualidad que en 1982 fuera elegida rectora de la UNED Elisa Pérez Vera, la primera mujer que llegaba a tal cargo en la universidad española”

“Conócenos” que conduce directamente a la página de la Oficina de Igualdad y en ella se encuentra información sobre sus funciones e información sobre jornadas y premios.

En líneas generales, respecto a los contenidos transmitidos, continúa detectándose la necesidad de visibilizar más explícitamente el compromiso de la UNED con la igualdad entre mujeres y hombres, tanto interna como externamente, aunque se ha producido una mejora en la visibilización de la sección de igualdad en la página Web.

2. Generación y uso de la información

Para hacer posible la integración del principio de igualdad transversalmente en la organización y funcionamiento de la UNED es fundamental tener en cuenta: **la situación y posición diferencial de mujeres y hombres** para poder planificar las actuaciones universitarias. Para ello, es necesario que la información que se genere sea relevante desde la perspectiva de género, es decir, **que todos los datos que se refieran a personas estén desagregados por sexo y que se cuente con indicadores que permitan detectar si existen desigualdades, dando cuenta de la situación de ambos sexos.**

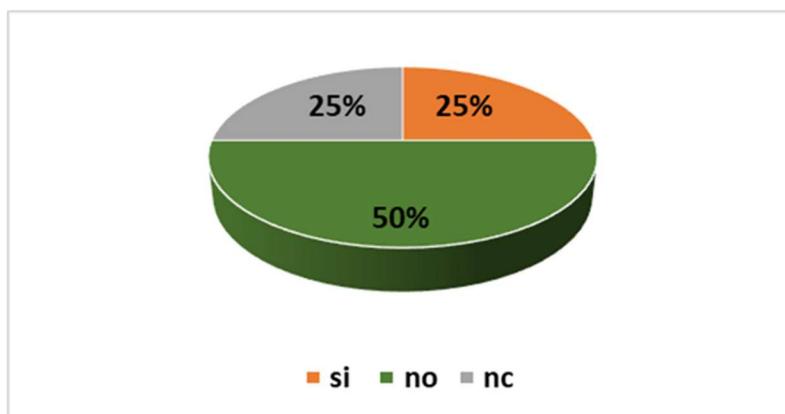
La adaptación de las estadísticas queda fundamentada en el artículo 20 de la ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece la obligación de que las estadísticas y estudios se adecuen para ser relevantes desde la perspectiva de género, de manera que sirvan para planificar las intervenciones de modo que se garantice un impacto positivo en ambos sexos.

Hechas estas aclaraciones, en el **cuestionario** se preguntó a las áreas si consideraban necesaria este tipo de información, así como el grado en el que utilizan datos desagregados por sexo en los diferentes tipos de documentación generada y si dicha información se interpreta desde la perspectiva de género para planificar, ejecutar, hacer el seguimiento y evaluación de sus actuaciones.

En el siguiente gráfico se muestra la percepción que se tiene desde las diferentes áreas informantes respecto a la necesidad de utilizar datos desagregados por sexo para una adecuada gestión de sus intervenciones, constatándose que la mayoría de ellas (4 de 8) **no consideran necesaria este tipo de información.** Alegando como alguna de las razones, el hecho de que solo

se necesitan cuando se tratan aspectos relacionados con la igualdad y en otros no, o por el tipo de intervenciones que se realizan.

Gráfico 105. Necesidad utilizar datos desagregados por sexo



Fuente 10305: Elaboración propia a partir cuestionarios

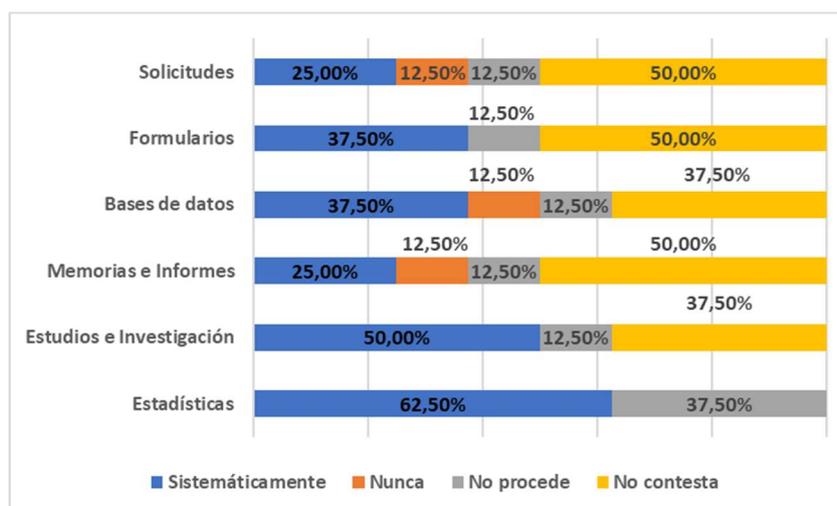
Esta opinión no ha variado respecto al anterior diagnóstico en el que, también, la mayoría de las áreas no consideraban necesaria esta información.

A pesar de lo señalado anteriormente, cuando se ha preguntado a las áreas informantes sobre la utilización de datos desagregados por sexo en la generación y utilización de diferentes tipos de documentos, se puede observar en el siguiente gráfico, que mayoritariamente confirman que hacen dicha desagregación sistemáticamente en estadísticas, estudios, bases de datos y formularios.

No obstante, hay que reseñar que se aprecian algunas incoherencias respecto a que áreas que han contestado que desagregan los datos, a la vez consideran que no son necesarios para sus intervenciones. Este hecho podría explicarse por existir la obligación legal de hacerlo.

Los porcentajes aquí reseñados referidos a una utilización sistemática han subido en algunos puntos respecto a la misma información obtenida en 2011.

Gráfico 106. Grado de utilización de datos desagregados por sexo en diferentes tipos de documentos



Fuente 10406: Elaboración propia a partir cuestionarios

El hecho de que se haya incrementado la desagregación de datos no ha ido acompañado de que dicha información se utilice en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las intervenciones de las áreas, ya que salvo en un caso, el resto de las áreas informantes afirman que no lo hacen o no contestan. Evidentemente, lo mencionado anteriormente se acompaña de que **la información generada no se interpreta desde la perspectiva de género**, siendo significativo que en esta pregunta las áreas informantes contestan que no procede o simplemente no contestan, lo que puede ser un indicio de la *existencia de una falta de conocimientos en materia de género* para identificar situaciones de desigualdad y para explicar sus causas y, en este caso de lo que supone la desagregación de datos por sexo como instrumento imprescindible para aplicar la estrategia de la transversalidad del principio de igualdad en todas las fases de las intervenciones que se realicen.

Para comprobar la utilización de datos desagregados por sexo se han analizado como documentos de mayor relevancia diferentes **memorias** (Memoria rectoral 2020-2021; Memoria de Responsabilidad Social Universitaria 2019-2020; Memoria del Curso académico 2019-2020 y Memorias de la Oficina de Igualdad y del Centro de Estudios de Género). Solo se han encontrado

algunos datos desagregados por sexo en la Memoria rectoral 2020-2021, en los aspectos relacionados con el alumnado matriculado según la oferta académica; el alumnado egresado y el de másteres; el perfil del PDI y del PAS (en estos últimos cruzados con la variable edad).

Para completar la información sobre la generación de datos desagregados por sexo se ha consultado **el portal estadístico** que aparece en la página Web, comprobándose que contiene en algún tema, como en las **matrículas**, una serie de variables, entre la que figura el sexo que puede cruzarse con las demás (curso, estudios, programa, asignatura, etc.), aunque no es de fácil tratamiento, sí que ofrece datos desagregados, lo que parece haber mejorado algo respecto al diagnóstico del año 2011 en el que se resaltaba la carencia de este tipo de datos en la página Web.

El análisis realizado, parece indicar que, aunque se ha producido un avance en **los procedimientos de gestión de la información**, estos son claramente **mejorables desde la perspectiva de género**. Sigue siendo necesario establecer algún tipo de mecanismo de **control y seguimiento** que garantice **procedimientos sistemáticos de desagregación por sexo** de la información que puedan aplicarse a las diferentes bases de datos existentes.

Asimismo, por lo manifestado por las áreas en el cuestionario, para posibilitar que la desagregación por sexo sea útil, es necesario, asimismo, **capacitar al personal para diseñar indicadores de género** que permitan conocer la situación de mujeres y hombres en los ámbitos en los que sea pertinente en cada una de ellas y para **interpretar la información que se obtenga desde la perspectiva de género**.

3. Relación con entidades proveedoras

Otro indicador del grado de integración del principio de igualdad en la organización está relacionado con la forma en la que la UNED se relaciona con entidades externas a través de contratos o convenios de colaboración.

El objetivo de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en estas relaciones se materializa, fundamentalmente, en los procesos de **contratación externa** a través de la inclusión de cláusulas de igualdad en los pliegos de condiciones administrativas que prioricen a las entidades que hayan desarrollado medidas que favorezcan la igualdad, impidiendo la participación en la

contratación a aquellas que hayan sido sancionadas en firme o condenadas por prácticas que la legislación vigente considera discriminatorias por razón de sexo.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público contiene los mandatos normativos relativos a la obligación de incluir cláusulas de tipo social, entre las que se encuentran las de igualdad.

En el análisis de una muestra de pliegos de condiciones administrativas particulares se observa que este tipo de cláusulas se suele incluir en **los criterios de admisión**, al incorporar que para que una entidad licitadora pueda ser rechazada: *“... en el caso de empresas con más de 250 trabajadores no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad”* y en **la valoración de las ofertas** como criterio de desempate, siendo el tercero de los considerados: *“Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas”*. Esta cláusula implica, como ya se recogía en el diagnóstico de 2011, que para que se utilice (siendo además el tercero) que las entidades que lo cumplan tienen que *“igualar en sus términos a las ofertas más ventajosas”*, por lo que el principio de igualdad pierde su prioridad como criterio de adjudicación.

Sería importante ir incorporando otro tipo de cláusulas en las **condiciones de ejecución** o en las **obligaciones especiales de ejecución** que permitan favorecer la promoción de la igualdad en dicha ejecución.

De las ocho áreas que respondieron en el cuestionario a si incorporaban cláusulas de igualdad en las contrataciones, solo una contestó que dependía del tipo de contrato, las demás no incluían cláusulas nunca (2), no gestionaban contratos (2) o no contestaron (4).

4. La gestión del presupuesto

Analizar el presupuesto de la UNED es importante ya que es una manera muy eficaz de demostrar si realmente hay un compromiso adquirido con la igualdad entre mujeres y hombres al comprobar si existe una asignación de recursos que permita desarrollar el mencionado compromiso en la práctica.

Así como en el informe de impacto de género de los Presupuestos de 2011, en su programa de Enseñanzas Universitarias (entonces dependiente del Ministerio de Educación), se explicitaban una serie de actividades relacionadas con el fomento de la igualdad por parte de la UNED

(inclusión del objetivo de potenciar las políticas de igualdad de género, creación del Instituto Universitario de Estudios de Género, fomento de la investigación, realización de jornadas y planificación de una estrategia formativa sobre igualdad en el ámbito de la educación a distancia), en el informe de impacto correspondiente a los presupuestos de 2021 no aparece ninguna mención a objetivos y actividades a realizar por la UNED en esta materia.

El documento del **Presupuesto 2021 de la UNED**, no hace ninguna mención al principio de igualdad entre mujeres y hombres ni a ninguna actuación relacionada con esta materia, lo que ya ocurría en 2011, demostrando que no ha habido ningún avance en a la hora de considerar el enfoque de género en la planificación del presupuesto. Se siguen dando carencias de información respecto al presupuesto asignado, tanto a la Oficina de Igualdad (al parecer no cuenta con uno propio) como al Centro de Estudios de Género o a otro tipo de actividades desarrolladas en materia de igualdad, como puede ser el utilizado en la ejecución del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UNED.

Por último, reseñar que, en la información recabada en los cuestionarios sobre esta materia, **ninguna de las áreas** informantes incorpora la perspectiva de género en la gestión presupuestaria ni cuenta con presupuesto específico para la igualdad entre mujeres y hombres.

En resumen, del análisis de los procedimientos habituales de trabajo se pueden extraer los siguientes resultados:

- ✓ La igualdad entre mujeres y hombres **no está integrada aun de una forma sistematizada en los procedimientos habituales de trabajo**, no existiendo una dotación de recursos humanos y económicos que garantice poder realizar las actividades necesaria para dicha integración.
- ✓ Como aspecto a mejorar hay que mencionar la necesidad de resolver la polémica sobre la utilización del **uso no sexista del lenguaje**, sistematizando su utilización en cumplimiento de la normativa vigente, no dejando a la discrecionalidad de las opiniones personales sobre esta materia su implantación generalizada.
- ✓ Como aspecto positivo, que ha supuesto un avance respecto al diagnóstico de 2011, hay que señalar la **existencia de una mayor información desagregada por sexo**. Aunque en este informe de diagnóstico aparecen apartados en los que se manifiesta que no se ha

dispuesto de datos, esta circunstancia, aunque en alguna ocasión sigue teniendo como causa que no se recogen sobre dicha materia o que no se desagregan por sexo, en otras ocasiones su ausencia es debida a que la dispersión de las bases de datos hace necesario solicitarlos a muy diversas instancias, algunas de las cuales no han suministrado los que se les han requerido.

- ✓ Otro aspecto positivo, pero igualmente mejorable, es que se vayan incluyendo **cláusulas de igualdad** en los pliegos de las contrataciones con **entidades externas**. La actual normativa de contratos del sector público permite introducir cláusulas tanto en los criterios de admisión como en los de valoración o en los de ejecución que coadyuvan a que dichas entidades colaboren a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en línea con los objetivos que sobre este asunto se marque la Universidad.
- ✓ En el camino hacia la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UNED es importante ir avanzando en la **elaboración de presupuestos con enfoque de género**, siendo esta la única manera de garantizar que dicha integración es real y efectiva.
- ✓ Para poder llevar a cabo las mejoras mencionadas, es imprescindible abordar una serie de actuaciones para afrontar carencias detectadas relacionadas con **la falta de capacitación y experiencia** en materia de igualdad, así como **algunas resistencias al cambio**. Para ello, es importante ir estableciendo, por un lado, **formación** y, por otro, **instrucciones de cómo abordar los diferentes procedimientos** e implantar **mecanismos** para el **seguimiento** de la implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ En definitiva, hay que señalar que en lo que se refiere a **los procedimientos de trabajo** no se puede hablar de que se hayan dado **avances significativos** desde la elaboración del diagnóstico de 2011, como se ha señalado en el análisis realizado.

La generación y transmisión del conocimiento

Tratándose de realizar un diagnóstico de una universidad es imprescindible analizar el ámbito de la **generación y transmisión de conocimientos** en el sentido de estudiar en qué grado los conocimientos que se generan y su transmisión tienden a transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de manera que se visibilicen ambos de forma equitativa.

Se ha intentado seguir el mismo esquema que el diseñado para el diagnóstico de 2011 aunque, en esta ocasión, ha surgido la dificultad de no disponer de una serie de datos e información con la que se contaba en el anterior diagnóstico, lo que hace que en este no se haya podido analizar alguno de los ejes planteados. Esta carencia de datos parece atribuible al hecho de que el área responsable de su recopilación no los ha facilitado en esta ocasión.

Los ejes establecidos para este apartado están relacionados con: la Docencia, la Investigación y la Cooperación.

1. La docencia

En este apartado se menciona la oferta formativa específica en materia de género, no pudiéndose profundizar en el grado en el que se transversaliza la perspectiva de género en el contenido de las asignaturas por no contar con información sobre las relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las diferentes titulaciones.

El siguiente comentario del Vicerrector de Grado y Postgrado hace referencia a este asunto:

“Entre los títulos de grado y postgrado, casi llegamos a 100. Entonces, analizar ya... por ejemplo, ese planteamiento ideal de tener un análisis concreto del impacto de género en las distintas asignaturas es un tema muy complejo que necesita de muchos recursos”. (VG)

Aunque la percepción de la Vicegerenta de Gestión Académica y Directora de la Oficina de Igualdad respecto a la incorporación de asignaturas en los diferentes grados es que:

“No es algo general. No. Hay en determinadas carreras como Políticas o Derecho, que tienen más sensibilidad y se ha podido incluir algo, pero yo creo que en la inmensa mayoría no”. (GA)

- **Incorporación en la formación de enseñanzas en materia de género**

Como ya se mencionaba en el anterior diagnóstico, la ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres especifica que las Administraciones Públicas promoverán, en el

ámbito de la educación superior, *la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.*

La UNED cuenta en la **oferta de formación permanente** con los siguientes estudios en materia de género:

Tipo de estudio		N.º de estudios en género	Nombre de los estudios específicos
Postgrados	Master	2	Malos tratos y violencia de género. una visión multidisciplinar. Igualdad y no discriminación: formación de agentes de igualdad
	Especialista	2	Diploma de especialización en igualdad y no discriminación: formación de agentes de igualdad. Diploma de especialización en igualdad de mujeres y hombres: formación de agentes de igualdad
	Experto/a	4	Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género desde los Servicios Públicos de Empleo. Diploma de experto en evaluación del impacto de género: Formación de agentes de igualdad. Diploma de experto universitario en igualdad y género en la enseñanza: Formación de coeducadores Malos tratos y Violencia de Género. Una visión multidisciplinar.
	Formación del profesorado	1	Historia del Arte en Femenino. La Mujer Artista en la Historia: Una propuesta para educación en igualdad de género
Desarrollo profesional y personal	Enseñanza abierta	3	Cambio de Orden-JAT/Iniciación en formación en violencia de género 2020. Iniciación en formación en violencia de género 2021. Violencia de género avanzado 2021
	Experto profesional	1	Malos Tratos y Violencia de Género. Una Visión Multidisciplinar

	Actualización profesional	1	Comunicación y cultura: Representaciones de género en cine, publicidad y cómic.
--	---------------------------	---	---

La oferta de este tipo de estudios ha aumentado respecto a la existente en 2011 (cuando había solo 3 postgrados y 2 especialidades dentro de la oferta de actualización de conocimientos) lo que supone un avance respecto a las pocas opciones para el estudio de materias específicas existentes entonces, habiéndose incrementado el porcentaje que supone esta formación respecto al total de estudios. Si en 2011 suponían el 1,5% del total de postgrados de especialización, en 2021: los máster suponen el 6,25%; los de especialista el 14,28% ; el experto el 4,25% y la formación del profesorado el 3,10%.

- **Contenidos de los materiales docentes y didácticos de enseñanza**

Para profundizar en el análisis de hasta qué punto la igualdad de género se considera un elemento transversal en la generación y transmisión del conocimiento a través de los contenidos de los materiales docentes y didácticos, habría que analizar aspectos relacionados con: la revisión del lenguaje que se utiliza en dichos materiales para que sea inclusivo y no reproduzca estereotipos o sesgos de género; revisión de los contenidos para que el papel de las mujeres se visibilice como referentes de cualquier ámbito del conocimiento, revisión de las expresiones que se utilizan para evitar caer en actitudes sexistas o androcéntricas, etc. En este aspecto referido a los contenidos, también se han detectado obstáculos que se pueden relacionar con la libertad de cátedra. Así, el vicerrector de grado y postgrado opina que:

“Pero, claro, desde el vicerrectorado nosotros podemos fomentar ese tipo de planteamiento, pero lo que sí que no podemos es imponer una determinada... pues yo qué sé, lo que me comentas, si se introduce una historia de la ingeniería. Pues, claro, se podrá hacer de una manera, se podrá hacer de otra, pero al final la competencia técnica la va a tener el equipo docente, entonces, eso es un tema que involucra a mucha gente” (VG)

En el anterior diagnóstico ya se ponía de manifiesto la tendencia en alguno de los conocimientos transmitidos, aun no siendo intencional, a reproducir sesgos de género.

Una vez más parece que los factores que actúan como causantes de la transmisión de desigualdades en los contenidos están relacionados con el *desconocimiento y la falta de sensibilización y formación*.

Para avanzar en la incorporación de contenidos en igualdad en los planes de estudio sería necesario un compromiso con los decanatos de las facultades y escuelas para implementar este tipo de formación en las titulaciones que ponen en marcha. Como afirma la Directora de la Oficina de Igualdad y Vicegerenta de Gestión Académica, la adquisición de dicho compromiso ya supondría un primer paso, proponiendo:

“Identificar dentro de los órganos de gobiernos de cada facultad y escuela algún cargo, persona que tenga... sea interlocutora a estos efectos y con la que podamos tener intercambio”. (GA)

- **Celebración de eventos para fomentar la igualdad de género**

Las actividades que con mayor frecuencia y continuidad se han venido realizando en la UNED, como forma de materialización de su compromiso para avanzar en la igualdad, con el objetivo de *fomentar la sensibilización*, han sido la celebración de jornadas, seminarios y conferencias, así como la anual convocatoria del premio a la igualdad, actividades dirigidas a toda la comunidad universitaria y a la población en general.

El evento que tiene una mayor consolidación y tradición, dentro de los que se celebran anualmente, es la convocatoria del **“Premio Elisa Pérez Vega”**, denominado así en recuerdo a la primera mujer rectora de una universidad (la UNED) que ocupó el cargo en 1982. El objetivo del premio es el de fomentar y galardonar trabajos de investigación con carácter multidisciplinar sobre género y feminismo.

El premio se estableció en el año 2000, siendo la edición XXIV la correspondiente al año 2022 convocada en el año 2021. Actualmente la organización de dicho premio depende del Centro de Estudios de Género.

Por otro lado, desde el año 2011 se celebran anualmente, con motivo del 8 de marzo “las jornadas de igualdad”, de las que se llevan once ediciones, así como las jornadas con motivo del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer”, de la que en el año 2021 se realiza la sexta edición.

Como reconoce la Jefa de Negociado de la Oficina de Igualdad:

“Ahora mismo la Oficina se centra, sobre todo, en jornadas de sensibilización e información, resolución de cuestiones que se nos planean en la oficina, ahora mismo de todo tipo, desde lenguaje inclusivo hasta situaciones del profesorado”(OI)

Afirmando que la celebración de las jornadas de sensibilización ha sido fundamental para el mantenimiento de la Oficina de Igualdad y su conocimiento:

(...) la Oficina de Igualdad ha estado muy olvidada, y si se ha mantenido ha sido porque hemos mantenido (...) las jornadas de sensibilización” (OI)

Otro de los eventos que se vienen celebrando con continuidad en los últimos años es la convocatoria del “Premio a la Igualdad de la UNED”, que en el año 2021 va por su cuarta edición.

El objeto de dicho premio, como figura en las “Bases de la Convocatoria”, es: *“distinguir anualmente a cualquier miembro de la comunidad universitaria que haya elaborado e implantado “buenas prácticas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, incluyendo la perspectiva feminista en el servicio prestado a la comunidad universitaria y promoviendo cualquiera de las medidas adoptadas en el actual Plan de Igualdad de la Universidad”*. Las personas destinatarias son las que forman parte de la comunidad universitaria de la UNED.

Junto a este premio, en 2021 se ha convocado, asimismo, como contribución a la conmemoración del 50 aniversario de la UNED, un “Concurso para el diseño gráfico del diploma del premio a la igualdad” cuyo objeto, tal y como se expone en la convocatoria es: *“... aunar la conmemoración del 50 aniversario de la UNED con los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Universitaria, premiando a la mejor obra”*. La convocatoria se dirige a las personas de la comunidad universitaria de la UNED.

La celebración de estos eventos parece haber tenido un impacto positivo, como se refleja en el grupo de opinión:

“(En referencia a estas actividades dentro del plan de igualdad) (...) “en tanto en cuanto ha habido una sensibilización en la comunidad universitaria por estos temas que antes no existía”.

(GO)

A pesar de que las actividades relacionadas con la sensibilización han sido las que han tenido mayor frecuencia y continuidad en los últimos años, se manifiestan opiniones de la necesidad de seguir organizándolas como parte de las actividades que debe contemplar en el nuevo plan:

“Y sobre actividades que debe hacer hincapié y yo creo que en eso estamos de acuerdo y lo hemos dicho casi todos es información, sensibilización, transmitir conocimiento, transmitir el conocimiento que se ha generado en estos ámbitos de igualdad y eso creo que es lo más importante”. (GO).

- **Conocimientos del personal docente en materia de género**

Como se ha ido señalando a lo largo de este informe, la integración del principio de igualdad en todos los ámbitos de la UNED requiere de unos conocimientos y una capacitación que lo posibilite. Por ello, junto a las jornadas de sensibilización y concienciación hay que considerar la necesidad de que **el personal docente disponga de dichos conocimientos y capacidades** para poder integrar la perspectiva de género en los contenidos de las programaciones didácticas que transmite al alumnado.

Como ya se especificaba en el anterior diagnóstico, la celebración de jornadas de sensibilización puntuales, si no van acompañadas de formación dirigida al profesorado para orientarle y dotarle de herramientas que les permita aprender a incorporar la igualdad en su ámbito docente, no es suficiente para avanzar en dicha incorporación.

- **Recursos bibliográficos en materia de igualdad**

En este apartado se hace una breve alusión a los fondos bibliográficos y documentales de la **Biblioteca** ya que, tratándose de una universidad, se considera un elemento esencial en la contribución al avance de la transmisión del valor de la igualdad el grado en el que se cuenta con fondos en esta materia.

Existe una incoherencia respecto a lo que se recogía en el diagnóstico de 2011 en relación a la afirmación en esa ocasión, de que en todas las bibliotecas de la UNED se disponía de un fondo bibliográfico específico en materia de género. En 2021, el mismo cargo informante (dirección de la Biblioteca) señala que existe dicho fondo, pero no en todas las bibliotecas, solo en la Biblioteca Central. Es importante aclarar este asunto porque la existencia de un único lugar en

el que se cuenta con bibliografía y documentación sobre esta materia limitaría los recursos y el acceso a ellos.

La Biblioteca muestra una actitud positiva con la igualdad de género al colaborar con la Oficina de Igualdad en la celebración de exposiciones y otros eventos y señala que la dificultad que encuentra para integrar la perspectiva de género en sus actividades es la falta de conocimiento de lo que ello supone, por lo que solicita contar con formación.

Se sigue sin disponer de datos, como ya sucedía en el anterior diagnóstico, respecto al porcentaje que los fondos dedicados a la igualdad de mujeres y hombres supone sobre el conjunto, lo que nos permitiría ir viendo si van aumentando.

Otro aspecto del que sería interesante disponer de datos sería el número de consultas desagregadas por sexo de estos materiales.

En resumen, en el epígrafe relacionado con la **docencia** del apartado de la **generación y transmisión del conocimiento**, se puede concluir que:

- ✓ No se ha podido comprobar, con la información facilitada, hasta qué punto se ha avanzado respecto a lo que se apuntaba en el diagnóstico de 2011 como un hecho favorable en cuanto a que, para el **diseño de los planes de estudio**, la igualdad era uno de los valores transversales que debía incluirse en las materias a impartir en cada facultad. No existen elementos que permitan afirmar que se ha incorporado contenidos de igualdad en las distintas materias.
- ✓ El análisis de la información relacionada con la **docencia** indica que, desde el anterior diagnóstico, no se han dado avances significativos en la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres, salvo en el incremento de algunos cursos en la **formación permanente**, con respecto al diagnóstico de 2011.
- ✓ Lo que se afirmaba entonces sigue siendo válido respecto a la necesidad de contemplar medidas que faciliten la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la generación y transmisión de conocimientos, **redundando especialmente en la sensibilización y en la formación del personal docente**.
- ✓ Sigue siendo necesario contemplar dos aspectos diferenciados en este asunto. Por un lado, **aumentar la oferta de estudios específicos** en la materia y por otro, **la perspectiva**

de género debe de integrarse en los contenidos de las diferentes especialidades formativas, debiendo de trabajarse porque dicha integración se considere un criterio en la evaluación de la calidad de las enseñanzas de la UNED.

2. La investigación

Este importante apartado no puede desarrollarse con la profundidad que se desearía porque no se ha dispuesto de información ni de datos referidos a los grupos y proyectos de investigación ni sobre el personal investigador. Esta falta de datos no es atribuible a su no existencia sino a que no han sido facilitados por el organismo competente.

La información que se ha podido extraer de la página WEB muestra que de los **grupos de investigación** que aparecen en ella solo se encuentra relacionado con el género e igualdad, en la **Facultad de Filología**, el denominado “Mujeres artistas y escritoras en la querelle des femmes”.

No es posible, con la información facilitada, conocer si se ha avanzado con respecto al diagnóstico de 2011 en cuanto a ir transversalizando la perspectiva de género en las diferentes líneas de investigación que no se correspondan exclusivamente con investigaciones específicas.

Como **organismo especializado en los estudios e investigaciones de género** de la UNED se creó en el año 2013 el **Centro de Estudios de Género (CEG)**, con el fin, según aparece en su Memoria del año 2020, “*de fomentar la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres en cumplimiento de lo expuesto en el artículo 25 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*”. Y en su página Web añade: “*(...) partiendo de la premisa básica de que la perspectiva de género es una pieza clave en la formación e investigación universitaria de cualquier área del conocimiento científico*”.

En la actualidad, según se señala en la Memoria, depende del Vicerrectorado de Investigación, Transferencia del Conocimiento y Divulgación Científica.

El **CEG** realiza diversas actividades, entre las que se encuentran: La concesión del Premio Elisa Pérez de Vera, organización de cursos, cursos de verano, exposiciones, conferencias, programas

de radio, colaboraciones con otras instituciones, difusión de congresos e investigaciones sobre estudios de género, de publicaciones, exposiciones y concursos.

Además de las actividades mencionadas, el **CEG** lleva a cabo los siguientes proyectos de investigación:

<p>Proyecto “Miscelánea: relatos y relatoras”</p>	<p>Proyecto multidisciplinar y mediático del Centro de Estudios de Género de la UNED, compuesto de microrrelatos de temática diversa. Profesorado de la UNED y colegas invitadas/os de otras universidades exponen brevemente y dentro de sus áreas de estudio, pasajes de la vida de mujeres conocidas y/o reconocidas por sus aportaciones a la sociedad, testimonios de mujeres olvidadas por la historia, descripciones de cuadros, libros, conceptos..., siempre relacionados con los estudios feministas</p>
<p>Proyecto “Miscelánea serie 2: Ópera prima”</p>	<p>Los estudiantes de Másteres, que han aprobado su TFM, exponen un resumen de sus investigaciones realizadas desde la perspectiva feminista.</p>
<p>Proyecto” Antropología y antropólogas en España (1970-2000)</p>	<p>Proyecto avalado por los Centros de Estudios de Género de la Universidad de Salamanca (USAL) y de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) a través de convenio firmado en abril de 2020. Cuyo objetivo es recoger la trayectoria docente, académica y profesional de las antropólogas españolas que han ejercido o están ejerciendo su profesión como eméritas en Departamentos de Antropología de diferentes Universidades de España</p>

El **CEG** cuenta, asimismo, con dos grupos de trabajo:

- Antropología y Género
- Pintoras Mujeres Españolas del s. XX

Hay que señalar los escasos recursos con los que cuenta el **CEG** para su funcionamiento, siendo el personal fijo: la Dirección, la Secretaría Docente y la Administrativa (que comparte su jornada de trabajo con la Oficina de Igualdad). Las demás personas se adscriben como miembros de carácter voluntario. En los presupuestos del Vicerrectorado del que depende no figura ninguna partida específica para el Centro.

Otro tipo de actividades de investigación financiadas con presupuesto de la UNED están relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fomentando iniciativas de investigación para el Desarrollo, de forma que *“la universidad oriente parte de su producción científica a la consecución de los ODS y se realice una transferencia activa y apropiada de conocimientos para la solución de retos globales”*.¹⁷

Con respecto al objetivo 5 de los ODS dedicado a la **Igualdad de Género** que se define como: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, las actividades de investigación financiadas por la UNED son:

ALmamaTER. Vídeos educativos contra la malnutrición infantil desde la pragmática intercultural y la comunicación eficaz: las madres y cuidadoras como destinatarias clave.
XVI Congreso Internacional "Escritoras italianas inéditas en la Querrela de las mujeres: traducciones en otros idiomas, perspectivas y balances".
La integración de las nuevas generaciones de inmigrantes en el mercado de trabajo español.
Gobernanza para el futuro: instituciones, derechos y modelos de integración en la Unión Europea.
Red EUROpea de investigación hacia una TRANSición JUSTa en la nueva normalidad: “Cambio climático y derechos humanos: mujer y migrante climática en tiempos del COVID”
Enfoques territoriales, interculturales y comunitarios desde la mujer rural para su empoderamiento económico y social.
Explorando la igualdad con COE y DUCA
Congreso LWMOOCs 2018 (Learning with MOOCs)

¹⁷ “Memoria de Responsabilidad Social Universitaria 2019-2020”. Diciembre 2020

La información de la que se ha dispuesto de estos proyectos no permite analizarlos con mayor profundidad. Tampoco se ha podido establecer si en los proyectos relacionados con el resto de los ODS se ha tenido en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres al realizarlos desde la perspectiva de género.

En resumen, del estudio de este eje de investigación se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- ✓ No se ha dispuesto de información relacionada con los proyectos de investigación en materia de género que se están llevando a cabo en la UNED ni de la situación y posición de mujeres y hombres como personal investigador, por lo que no se ha podido comprobar si ha habido avances respecto a estos temas con respecto a 2011.
- ✓ De los **grupos de investigación** que figuran en la mencionada página Web, solo uno de la **Facultad de Filología** está relacionado con el género.
- ✓ La información sobre la **investigación** que en materia de género se lleva a cabo en la UNED se ha extraído de la página Web estando relacionada con las actividades que el **Centro de Estudios de Género (CEG)** lleva, pudiéndose comprobar que no son muy numerosas.
- ✓ Se han encontrado otras **actividades de investigación** financiadas por la UNED relacionadas con los ODS, habiendo algunas referidas al objetivo 5 de igualdad de género que no se han podido comentar más detalladamente al contar solo con la información que sobre ellas aparece en la “Memoria de la Responsabilidad Social Universitaria “2019-2020”. En el resto de actividades de investigación sobre los demás ODS no se ha podido establecer si se ha transversalizado la perspectiva de género.
- ✓ En general, con la información de la que se ha dispuesto, parece que no se han producido avances significativos en materia de **investigación** en relación con la situación reflejada en el diagnóstico de 2011, si se exceptúa la creación del Centro de Estudios de Género en 2013.

3. La cooperación

Según la información facilitada por la página Web, la UNED participa en numerosos proyectos y actividades de cooperación al desarrollo en colaboración con Universidades, Centros de Investigación, Ministerios y Organismos Internacionales. Dichas iniciativas son financiadas mediante fondos propios de la UNED y con subvenciones de otras instituciones.

Entre los proyectos actualmente en curso parece no existir ninguno relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que señalar que es difícil determinar, si la información que se obtiene a través de la página Web está actualizada, al figurar elementos que ya no están vigentes sin que se advierta de esa condición, como por ejemplo cuando se habla del Plan Director en algunas páginas sin mencionar que se estableció para 2010-2013.

5. CONCLUSIONES

Del análisis de la documentación consultada y como resultado final del diagnóstico, se pueden extraer las siguientes conclusiones principales:

LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

- 1.** El **compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** que se ponía de manifiesto en el diagnóstico realizado en 2011 sigue existiendo, aunque, transcurridos diez años, **el grado de visibilidad e importancia concedida** a este asunto **es menos evidente**. Parece considerarse que ya existe y que está asumida en la organización, por lo que no es necesario **resaltar ni reafirmar** su presencia en la documentación de carácter más estratégico. Como ejemplo de ello, la mención a la igualdad entre mujeres y hombres figura de manera muy difuminada en uno de los principales documentos, el “Plan Estratégico 2019-2022”.
- 2.** A lo largo de estos diez años, sí se pueden destacar, como **aspectos positivos** algunas actuaciones que han supuesto una muestra de la materialización del compromiso con la igualdad, entre las que destacan:
 - ✓ El **mantenimiento de la Oficina de Igualdad** como estructura encargada de la promoción de las políticas en esta materia, que, aunque con altibajos en su grado de actividad, ha conseguido un mayor conocimiento de su existencia por parte de la comunidad universitaria, fundamentalmente por las actuaciones de sensibilización que, aunque puntuales, ha venido realizando con continuidad en estos años. Y ello, a pesar de la falta de recursos tanto humanos como presupuestarios y de ocupar un lugar dentro del organigrama que ha ido cambiando de vicegerencia. Estos cambios se han producido más en función de la voluntad de las personas de hacerse cargo de la Oficina, que de una reflexión sobre la posición que debería de ocupar dentro de la estructura de la UNED para ganar en influencia y poder de decisión, y de ahí, la percepción de tener un elevado grado de aislamiento respecto a las demás instancias universitarias.
 - ✓ La elaboración del **I Plan de igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Educación a Distancia (UNED) 2014-2015, aunque no se ha llegado a

realizar una evaluación en profundidad, también se puede valorar como un elemento positivo. La experiencia de este primer plan ha dejado como conclusión el reconocimiento de que su grado de ejecución no ha sido el deseado, considerándose que **era demasiado ambicioso y poco concreto** en las medidas que proponía, además de **no atribuir responsabilidades** en la ejecución de estas, por lo que quedaban diluidas, pareciendo que su implantación era responsabilidad exclusiva de la Oficina de Igualdad.

- ✓ Como otro elemento positivo, hay que mencionar la creación en el año 2013 del **Centro de Estudios de Género (CEG)**, que ha venido funcionando desde entonces, también con mayor o menor actividad, pero que ha servido de referente de los aspectos más académicos relacionados con esta materia.

3. La creencia generalizada de que la igualdad entre mujeres y hombres era un logro prácticamente alcanzado en la UNED que se ponía de manifiesto en el anterior diagnóstico, con los avances, tanto legislativos como sociales de esta última década, **se ha reafirmado. Esa idea es compartida por gran parte de las personas que conforman la comunidad universitaria.** A pesar de ello, todavía persisten **los tres posicionamientos** identificados en 2011 en el contexto universitario:

- ✓ El ya mencionado respecto a que **la igualdad está muy lograda** y que por lo tanto no es necesaria la adopción de medidas explícitas sobre ello, sino que las actuaciones son neutras al género (lo que es una muestra de que se sigue dando el denominado “espejismo de la igualdad”).
- ✓ Otro posicionamiento se caracteriza por la percepción de que **siguen existiendo desigualdades** que fundamentalmente se perciben en algunos aspectos relacionados con las relaciones laborales, como es el acceso de las mujeres a las categorías superiores, pero que no tienen la visión de la necesidad de integrar el principio de igualdad en lo que se refiere, por ejemplo, a los procedimientos de trabajo.
- ✓ Por último, se sigue manteniendo **un posicionamiento que deja vislumbrar resistencias** a implantar políticas de igualdad entre mujeres y hombres, proponiendo que en la actualidad se fije la mirada en otros factores de desigualdad (como puede ser la edad, la discapacidad, etc.), lo que demuestra desconocimiento, puesto que en los factores mencionados es necesario tener en cuenta, también, la diferente situación de mujeres y hombres.

4. **Las actuaciones realizadas de sensibilización y concienciación** por parte de la Oficina de Igualdad, a las que ha dedicado gran parte de sus esfuerzos, que se han concretado en la organización de jornadas y acciones formativas dirigidas fundamentalmente al PAS (para el PDI no ha habido formación en materia de igualdad), aunque favorecen el aumento de dicha sensibilización y han contribuido a dar a conocer a la Oficina de igualdad como punto de referencia en esta materia, no son suficientes para avanzar en la integración el principio de igualdad en la organización, por la escasez de su número y por la cantidad de personal a las que han llegado.
5. En un plano más estratégico, **también** relacionado con la cultura de la organización, parece que no se ha avanzado en la consideración de la **necesidad de integrar/transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación de las intervenciones** que se llevan a cabo en las diferentes áreas/departamentos u organismos de la UNED. Hecho que ha quedado reflejado en las afirmaciones recogidas de agentes participantes que lo señalan como innecesario por existir un grado alto de igualdad.

LAS PERSONAS

6. Con respecto a 2011 ha habido un **importante avance** en cuanto al **equilibrio entre los sexos** en los diferentes **órganos de gobierno y representación**, siendo este uno de los aspectos que con mayor frecuencia figura como mandato en la normativa específica del ámbito universitario.
7. Los resultados del **análisis relacionado con el estudiantado** son similares a los obtenidos en 2011. No existen desigualdades en el acceso a la universidad en función del sexo. Se vuelve a constatar la existencia de **brechas de género** en las diferentes especialidades formativas persistiendo, pues, la **segregación horizontal** a la hora de realizar **elecciones académicas**, segregación que afecta igualmente al estudiantado con discapacidad. Este tipo de segregación se arrastra desde los niveles educativos inferiores y se puede relacionar con varios factores: por un lado, con la influencia que sigue teniendo la socialización de género que hace que mujeres y hombres tiendan a elegir estudios que conducen a profesiones que guardan conexión con los roles asignados tradicionalmente a uno y otro sexo; por otro, con la falta de referentes de las mujeres en los ámbitos de carácter más científico y tecnológico

y, por último, con la autopercepción aprendida sobre la menor competencia de las mujeres para desenvolverse en este tipo de ámbitos.

8. El análisis de la **presencia y posición de mujeres y hombres en el PDI** muestra la existencia de **equilibrio entre los sexos** tanto en **el PDI funcionario** (47,08% de mujeres vs. 52,92% de hombres) como en **el laboral** (49,03% de mujeres vs. 50,97% de hombres).

El análisis por **categorías revela** como elementos más significativos que:

- ✓ **Personal funcionario:** A pesar de la importante reducción de la brecha de género respecto a 2011 entre el personal funcionario con **cátedra** (que ha pasado de 45,8 puntos porcentuales a 28,18 puntos), esta sigue siendo una categoría **masculinizada**, ya que la titularidad del 64,09% de las cátedras la tiene un hombre, lo que supone la persistencia de **segregación vertical**.
- ✓ **Personal laboral:** Las categorías por las que se ha desagregado este tipo de personal no coinciden exactamente con las del diagnóstico de 2011 por lo que no se puede hacer una comparación que sea fiable. En los datos analizados resalta el porcentaje del 70% de mujeres entre el **personal investigador**, cuando es una categoría tradicionalmente masculinizada. Hay que señalar que en números absolutos ese porcentaje se corresponde solo con 21 mujeres sobre un total de 666 y que existe en la clasificación la categoría de **personal docente, investigador o técnico**, en la que los hombres son mayoría (60,47%) y que se corresponde, en números absolutos con 52 hombres sobre un total de 719.
- ✓ Se mantiene la **segregación horizontal** al analizar la distribución del PDI por facultades, sigue existiendo mayor presencia de profesoras en las facultades con alta feminización del alumnado y mayor presencia de profesores en las que el alumnado masculino es más numeroso.
- ✓ Según los datos facilitados, **las personas con discapacidad** solo representan el 1,16% del total del PDI, existiendo equilibrio en la presencia de profesoras y profesores con discapacidad en este colectivo. Este es un dato del que no se disponía en 2011, por lo que no se ha podido determinar la evolución de la presencia de las mujeres y hombres con discapacidad como PDI en la UNED.

9. El análisis de la **presencia y posición de mujeres y hombres en el PAS** muestra las siguientes conclusiones:

- ✓ En términos generales **el PAS está muy feminizado**, ya que las mujeres representan el 70 % de la plantilla. Este porcentaje ha aumentado en 1,72 puntos porcentuales con respecto al diagnóstico de 2011.
- ✓ En el **PAS funcionario** todos los grupos profesionales **están feminizados**, hecho que también sucedía en 2011. Con respecto a ese año, la presencia de las mujeres ha aumentado en los grupos A y los grupos C. **Las mujeres han aumentado en los subgrupos A1, grupo al que le corresponden funciones de gestión, inspección, ejecución y control, y C1, personal funcionario del cuerpo administrativo que debe estar en posesión del título de bachillerato.** Resumiendo, se puede afirmar que, en el caso del PAS funcionario, los datos muestran un aumento de la presencia de las mujeres en los niveles superiores de los grupos A y C, aunque se sigue observando la **existencia de segregación vertical**, ya que los porcentajes femeninos son más elevados en los grupos de niveles inferiores (C1 y C2) que en los de nivel superior (A1 y A2).
- ✓ En el **PAS laboral**, a pesar de la alta feminización, como ya se detectó en el diagnóstico de 2011, **la presencia femenina tiende a reducirse a medida que se asciende en el nivel jerárquico.** Así, los puestos de Jefatura y los Puestos A están masculinizados. Esto indica que sigue existiendo **segregación vertical** en el PAS laboral de la UNED, que se ha acentuado desde 2011 si se comparan los índices de concentración por sexo en las diferentes categorías (jefaturas, puesto A, puesto B). La justificación de la persistencia de la segregación vertical no se puede buscar, en este caso, en que no haya presencia de mujeres, sino en que siguen existiendo una serie de obstáculos que constituyen un “techo de cristal” para el ascenso de las mujeres. Desde la asignación de los cuidados, hasta percepción de las propias mujeres en cuanto a sus perspectivas profesionales.
- ✓ Al igual que en 2011 no se ha podido comprobar si existe **segregación horizontal** porque la información de la que se ha dispuesto no especifica nada más que los grupos profesionales de: Jefaturas, Puestos A y B, pero de estos dos últimos no se

concreta el tipo de trabajo (personal administrativo, ordenanzas, mantenimiento, etc.) por lo que no se puede profundizar en el análisis.

- ✓ Respecto a las **personas con discapacidad**, suponen algo más del 4% del PAS, siendo el 81% mujeres y el 19% hombres. La mayoría del PAS funcionario con discapacidad son mujeres y la mayoría del PAS laboral con discapacidad son hombres. La causa de esta diferencia podría tener su base en el tipo de pruebas que se realizan para acceder a una y otra categoría.

10. Los resultados del **análisis cuantitativo** detectan la persistencia de desigualdades, fundamentalmente relacionadas con la **segregación horizontal y vertical** que, además de ser un reflejo de la sociedad, indican que el principio de igualdad entre mujeres y hombres no está totalmente integrado de manera transversal en la planificación de la gestión de los recursos humanos.

11. Las conclusiones de los diferentes aspectos analizados sobre **la gestión del personal**, teniendo en cuenta la información de la que se ha dispuesto, se pueden resumir en:

- ✓ **Procesos de selección.** Tanto para PDI como para PAS se rigen por los principios de *mérito, capacidad e igualdad* que se aplican a las modalidades de acceso (concurso de méritos u oposición).

PDI. Apenas se ha dispuesto de datos de superación de pruebas de selección, siendo muchos menos que los facilitados 2011, por lo que no se pueden comparar de manera fiable. Así, aunque en el último año se han realizado procesos de selección del PDI catedrático/a, profesorado asociado, profesorado ayudante doctor y profesorado contratado doctor, no se han facilitado los datos de superación de las pruebas de selección a estas plazas por sexo. Solo se han tenido datos de las pruebas de selección por sexo del **profesorado titular de universidad** de los últimos 3 años. En este proceso, la tasa de éxito de las mujeres ha sido del 68,29% y la de los hombres del 71,76%, como se puede observar no existe una diferencia significativa en los resultados.

A pesar de no tener datos de las pruebas a cátedras, la importante reducción de la brecha de género desde 2011 (que ha pasado de 45,8 puntos porcentuales a 28,18 puntos) puede considerarse como un indicador de que las mujeres se presentan cada

vez más a cátedras y que alcanzan resultados. Este hecho, también puede indicar un progresivo cambio en la influencia de los cuidados a la hora de retraer a las mujeres en el avance en su carrera profesional, aunque tengan que superar mayores obstáculos que los hombres o incluso tener que elegir entre el desarrollo de la carrera profesional o tener descendencia.

PAS. En este caso, se ha contado con los datos de presentación a las pruebas de selección de los diferentes grupos, tanto para el personal funcionario como para el laboral, pero solo de los resultados obtenidos para el **grupo I del personal laboral**. Por lo tanto, tampoco en esta ocasión es factible realizar una comparación con 2011.

En los procesos de los tres últimos años (2019, 2020 y 2021) del grupo I se han seleccionado 3 mujeres y 4 hombres, siendo la diferencia en la tasa de éxito muy reducida (1,96% para los hombres y 0,83% para las mujeres).

Como aspecto positivo a resaltar en los procesos de selección del PAS por oposición o concurso-oposición está la inclusión en los temarios de contenidos sobre políticas de igualdad ya desde 2011.

- ✓ **Procesos de promoción.** Los criterios de *mérito, capacidad e igualdad*, garantizan en principio, pruebas de promoción objetivas.

La información de la que se ha dispuesto no ha permitido un análisis en profundidad, tanto para el PDI como para el PAS, aunque se ha detectado que, con pequeñas diferencias, los hombres tienen mayores tasas de éxito.

PDI. La información facilitada muestra, que al igual que se comentaba en el diagnóstico de 2011, para la categoría de **cátedra**, existe una mayor presencia de hombres en los procesos de promoción. Así, en los datos recopilados para ese diagnóstico (de los 3 últimos años) se habían presentado 28 mujeres y 34 hombres (45,2% y 54,8% vs. respectivamente), habiendo promocionado todas las personas presentadas. En los facilitados para este diagnóstico (3 últimos años), el número de promociones se ha reducido, habiéndose presentado 7 mujeres y 17 hombres (29,17% y 70,83% respectivamente). Siendo la tasa de éxito de las mujeres de 75,89% y de los hombres del 76,47%. Como se puede observar, la diferencia es poco

significativa, aunque la tasa de éxito de los hombres es algo mayor y, al presentarse en mayor número, se contribuye a mantener la segregación vertical detectada.

Sería interesante conocer con mayor profundidad la manera en que se resuelven estos procesos para poder detectar de donde derivan estas diferencias y saber así si se trata de diferencias objetivas o derivadas de algún posible sesgo o subjetividad que pueda intervenir.

PAS. Los procesos de promoción interna que se han realizado en los últimos 3 años han sido para el grupo IV. De las personas presentadas (12 mujeres y 21 hombres), solo un hombre no ha superado el proceso. El escaso número de promociones y su concentración en un solo grupo hace irrelevante su comparación con el diagnóstico de 2011.

- ✓ **Procesos de formación continua.** Los instrumentos para la formación del PDI y del PAS no están centralizados y se estructuran y organizan desde diferentes departamentos.

PDI. El Instituto Universitario de Estudios a Distancia (UIED), entre cuyas funciones está la formación del profesorado, no desagrega los datos por sexo, por lo que no se ha contado con información sobre esta variable referida al PDI.

En el diagnóstico de 2011 se comentaba la necesidad de **fomentar la formación y sensibilización del PDI en materia de igualdad**, no teniéndose constancia de haber avanzado en dicho fomento.

PAS. La formación de este estamento depende de la Vicegerencia de Recursos Humanos que la estructura a través de un **Plan de Formación** que ofrece entre sus contenidos una formación básica en igualdad que, por sus buenos resultados se ha ampliado a una formación en igualdad avanzada, aunque hay que resaltar que el 77,5% de las personas que realizaron dicha formación ha sido mujeres.

En el último año se han desarrollado **fundamentalmente cursos de formación general, que han aumentado notablemente respecto a 2011 (77% vs. 34%),** mientras que los cursos de formación al puesto y los de promoción interna han disminuido.

Los datos aportados, al observar los índices de concentración, señalan que las mujeres realizan más cursos de formación general y los hombres más cursos de promoción interna, lo que pone de manifiesto una importante diferencia en cuanto al objetivo final con el que se realiza dicha formación. Diferencia que puede relacionarse con el hecho de que los hombres tengan más claridad en lo que se refiere al interés en el desarrollo de una carrera profesional.

- ✓ **Medidas de conciliación.** Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la UNED contempla una serie de permisos retribuidos y no retribuidos recogidos convenio colectivo, EBEP y Acuerdo Marco de Condiciones de Trabajo del personal funcionario.

PDI y PAS. Tanto en el diagnóstico de 2011 como en el actual, los datos muestran que, para los dos estamentos, en un diagnóstico y en otro, durante los tres años anteriores, la mayoría de los permisos los han solicitado las mujeres. La escasa representatividad del número de solicitudes que se mencionaba del informe de 2011, se repite en este, haciendo que los datos apenas sean significativos de la situación existente, por lo que no es posible hacer una comparación que permita analizar si ha aumentado la corresponsabilidad, salvo por el hecho de que desde RRHH se afirma haber detectado un aumento de hombres que se acogen al permiso de paternidad en los últimos años.

Para fomentar dicha corresponsabilidad se ha ampliado el permiso de paternidad 4 semanas más, hecho que antes solo se aplicaba al de maternidad.

- ✓ **Teletrabajo.** La UNED ha sido un organismo pionero en esta forma de trabajo, estableciendo un programa piloto en 2011 que, dados sus positivos resultados, condujo a su implantación por medio de un Reglamento de Teletrabajo para el PAS. Actualmente, cabe destacar que no se detectan diferencias en función del sexo respecto a utilizar la modalidad de teletrabajo por parte de las mujeres y de los hombres, ya que el 93% de todos los hombres y el 93% de todas las mujeres se acogen esta modalidad.
- ✓ **Política de prevención de riesgos laborales:**

Desde el diagnóstico realizado en 2011, en el que ya se mencionaba la necesidad de abordar los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias que pudieran existir entre mujeres y hombres, no se han realizado avances en la integración del enfoque de género en la evaluación de los mismos.

Como elemento positivo hay que destacar que actualmente se está en proceso de aprobación de un protocolo de prevención y actuación en situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo diferenciado del de acoso laboral existente desde 2011.

- ✓ **Política salarial.** No se ha dispuesto de los datos suficientes que permitan realizar un análisis de posibles diferencias por sexo.

LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Este tercer ámbito de la investigación se ha centrado en dos ejes: **Los sistemas de gestión y organización y la generación y transmisión del conocimiento**, las principales conclusiones son las siguientes:

12. La existencia de un plan de igualdad no ha supuesto un avance en lo que ya se reflejaba en el análisis realizado en el anterior diagnóstico y que se ha vuelto a poner de manifiesto en este, en cuanto a **que el principio de igualdad entre mujeres y hombres continua sin estar integrado en los procedimientos habituales de trabajo.**

13. En cuanto a los **sistemas de gestión y organización** los procedimientos analizados han sido: el lenguaje utilizado para para la difusión y comunicación tanto interna como externa (con la comunidad universitaria y con la sociedad); la generación y uso de la información; la contratación con las entidades externas y la planificación del presupuesto, ya que la transversalización del principio de igualdad en la Universidad implica su integración en estos procedimientos.

- ✓ **Lenguaje no sexista.** La utilización de un **lenguaje no sexista** sigue siendo después de 10 años un asunto polémico, como quedó reflejado en el grupo de opinión en el que se apreciaron dos posturas, una que afirmaba que tener un lenguaje no sexista juega un papel importante en la visibilización de mujeres y hombres y otra que defendía que no tiene tanta importancia y que lo que se está consiguiendo es destrozar el lenguaje. Estas dos posiciones tienen como consecuencia que no existe una sistematización del

uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones de la UNED, siendo discrecional en función de la postura de la persona que redacta el documento. La consecuencia de ello es que no se haya avanzado desde el anterior diagnóstico, prueba de ello fue la retirada de la guía que se elaboró respecto a esta materia.

Esta polémica se ha reflejado, en alguna medida, en las respuestas de los cuestionarios en las que, aunque se afirma que se utiliza el uso de un lenguaje no sexista en el 50% de la documentación de diferente tipo, también se responde que no procede, como no reconocimiento de la necesidad de utilizarlo en porcentajes del 12,5%.

En el análisis de documentación que se ha realizado se constata que no está generalizado el uso del lenguaje que visibilice a mujeres y hombres, siendo el masculino genérico la fórmula lingüística más utilizada.

Es necesario reflexionar sobre la forma de resolver la polémica existente de manera que en la práctica se pueda sistematizar el uso del lenguaje no sexista en la UNED para no dejarlo a la discrecionalidad de las personas.

- ✓ **Generación y uso de la información.** Hay que señalar, como aspecto positivo, que se ha avanzado en el **aumento de información desagregada por sexo**, cruzándose con otras variables que ya se proponían en el apartado de mejoras del anterior diagnóstico (edad, antigüedad, permisos, etc.).

A pesar de ello, se perciben incoherencias o desconocimiento en la utilización de dicha información desagregada, ya que, como ocurría en 2011, la mayoría de las áreas informantes dicen recoger los datos desagregados, pero no consideran necesaria esta información para sus intervenciones.

Es por ello por lo que se puede explicar que, en comparación con 2011, no se ha avanzado en la utilización de dichos datos para realizar un análisis de género que permita transversalizar el principio de igualdad en las materias en las que tienen competencia las diferentes áreas.

- ✓ **Relación con entidades proveedoras.** Otro aspecto positivo, pero igualmente mejorable es el hecho de la inclusión de **cláusulas de igualdad** en las contrataciones, hecho que de momento se hace de manera muy escasa y fundamentalmente

relacionado con criterios de desempate en las valoraciones y en el que no se han producido avances desde 2011 a pesar de haberse aprobado la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público en la que se mandata la inclusión de cláusula sociales (entre ellas las de igualdad entre mujeres y hombres) en la contratación pública.

- ✓ **La gestión del presupuesto.** Respecto al **presupuesto** como reflejo de las prioridades de actuación y medio a través del que se puede comprobar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, no se ha adjudicado ninguno específico para esta materia en los del año 2021 ni se menciona la UNED en el informe de impacto de género de los mismos, no llevándose a cabo ninguna actuación relacionada con avanzar en integrar el enfoque de género. En este aspecto se ha **retrocedido** respecto a 2011, año en el que en el informe de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado se explicitaba la realización de una serie de actividades por parte de la UNED relacionadas con el fomento de la igualdad (inclusión del objetivo de potenciar las políticas de igualdad de género, creación del Instituto Universitario de Estudios de Género, fomento de la investigación, realización de jornadas y planificación de una estrategia formativa sobre igualdad en el ámbito de la educación a distancia).
- ✓ Se han detectado **carencias** relacionadas con la falta de **capacitación y experiencia** en materia de igualdad que suponen un obstáculo para la puesta en marcha de actuaciones que avancen en la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.
- ✓ Hay que señalar como conclusión general en lo que se refiere a los **procedimientos de trabajo**, que no se puede hablar de que haya habido **avances significativos** desde la elaboración del diagnóstico de 2011.

14. Respecto al segundo eje analizado, relacionado con la **generación y transmisión del conocimiento**, las conclusiones del análisis se pueden resumir en:

En lo que se refiere a **la docencia**:

- ✓ No se ha podido comprobar, con la información facilitada, si ha habido un avance en lo que se apuntaba en 2011 como un hecho favorable que era la consideración de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores transversales en el **diseño de los planes de estudio**. No hay evidencias de que se haya avanzado en dicha integración al no estar establecido un control ni seguimiento de ello.

La única información proviene de las entrevistas y señala que la incorporación de asignaturas relacionadas con la igualdad o de la inclusión del enfoque de género en ellas, no existe en la inmensa mayoría, habiendo determinadas carreras como Políticas o Derecho, en las que hay mayor sensibilidad, en las que se puede haber incluido algo.

- ✓ **Formación permanente.** Desde el anterior diagnóstico de 2011 ha aumentado la oferta de estudios de postgrado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pasando de 3 postgrados a 8 (2 másteres, 2 cursos de especialista y 4 de experto/a), Esto supone un avance respecto a las pocas opciones para el estudio de materias específicas existentes entonces. Si en 2011 suponían el 1,5% del total de postgrados de especialización, en 2021: los másteres suponen el 6,25%; los de especialista el 14,28% y el experto/a el 4,25%.
- ✓ La celebración de jornadas, seminarios y conferencias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres han sido las actividades que con mayor frecuencia se han venido realizando en la UNED como **medio de sensibilización** a la comunidad universitaria. Aunque este tipo de eventos resulta importante, se percibe la existencia de una falta, no solo de **sensibilización**, sino de **capacitación y formación del personal docente** que facilite y permita la integración de la perspectiva de género en los contenidos de las programaciones didácticas que se transmiten al alumnado.
- ✓ La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres no se considera un criterio a contemplar en la evaluación de **la calidad** de las enseñanzas de la UNED al no tener en cuenta, por un lado, **la oferta existente en estudios específicos en esta materia** y el **grado de integración de la perspectiva de género en las diferentes especialidades formativas**.

En lo que se refiere a la **investigación**:

- ✓ Con la información de la que se ha dispuesto (no la ha habido ni de los proyectos de investigación en materia de género de la UNED ni de la situación y posición de mujeres y hombres como personal investigador) parece que no se han producido avances significativos en materia de **investigación** en relación con la situación reflejada en el diagnóstico de 2011, si se exceptúa la creación del **Centro de Estudios de Género en 2013**.

6. PROPUESTAS DE MEJORA

En este apartado se exponen algunas propuestas de mejora surgidas a partir de los resultados del análisis de la información y de las conclusiones del diagnóstico. En ellas se han tenido en cuenta algunas de las que ya figuraban en el anterior informe de diagnóstico, porque no han perdido vigencia y se han considerado las realizadas por las personas que han participado como agentes informantes.

Para articular y concretar las actuaciones necesarias para seguir avanzando y superar los obstáculos identificados y las brechas que se han podido detectar en el apartado de personal, se sigue considerando necesaria la elaboración de un nuevo **plan de igualdad** que sistematice las intervenciones a realizar para dar respuesta a las necesidades y recoja las propuestas que se presentan a continuación.

Las **propuestas** se han ordenado siguiendo los tres ámbitos en los que se ha estructurado este informe de diagnóstico para mantener su coherencia y facilitar su lectura, así como las líneas de intervención en cada uno de ellos si se quisieran mantener a la hora de estructurar el nuevo plan de igualdad.

CULTURA ORGANIZACIONAL

El compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres es coherente y real si la organización lo tiene integrado en su cultura, y con ello, genera un contexto favorable para que tenga un carácter transversal en todo su funcionamiento.

Las líneas de actuación que se proponen en este eje son:

- ✓ **Visibilizar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres**, para que adquiera un carácter real. Para ello, mencionarlo **explícitamente en la documentación estratégica e institucional** reconociendo su carácter transversal.
- ✓ **Concretar ese compromiso** con la elaboración de **nuevo Plan de Igualdad**, o de una estrategia de intervención en materia de igualdad, mediante la realización de un progresivo **proceso participativo** de las diferentes áreas de gobierno de la UNED para conseguir su implicación y corresponsabilidad.

- ✓ **Reforzar la Oficina de Igualdad** para que se reconozca como el punto de referencia de esta materia en la UNED. Para ello, se propone:
 - Estudiar su **posicionamiento** dentro de la estructura de la UNED, considerando cuál debe de ser el organismo del que debe de depender para darle estabilidad y convertirla en un lugar con competencias y autoridad institucional.
 - **Dotar** a la Oficina de una **estructura estable** con **recursos humanos y económicos** suficientes para impulsar y pilotar la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UNED.
 - **Impulsar el conocimiento** de la oficina y de sus funciones dentro de la comunidad universitaria, revisando dichas funciones para empoderarla y publicitarla de forma más visible en la Web.

PERSONAS

Para reducir las desigualdades y brechas de género existentes en el personal, se necesita una actitud proactiva en la gestión de los recursos humanos, que, a través de un proceso intencional, rompa las inercias sociales que perpetúan (generalmente de manera inconsciente) las situaciones de desigualdad.

- ✓ **Definir procedimientos y protocolos** que contribuyan a aplicar en la práctica la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión del personal, con especial atención a los procesos que faciliten la reducción de la segregación horizontal y vertical.
- ✓ **Formar y capacitar** a los diferentes estamentos que constituyen la estructura de la UNED en esos protocolos para que la integración del enfoque de género sea posible, tanto en los procedimientos administrativos, como en los de planificación, seguimiento y evaluación; en la gestión del personal y en la generación y transmisión de conocimiento.

La formación debe realizarse no como algo puntual, sino como un plan que cubra las necesidades de cómo aplicar en la práctica la transversalidad de género en función de las competencias de cada estamento (metodología y herramientas).

- ✓ **Sensibilizar y concienciar al colectivo del PDI** sobre su importante papel en la generación y transmisión de conocimientos ya sean específicos de igualdad o que integren el enfoque de género.

La participación en este tipo de formación podría fomentarse con algún tipo de incentivo que la valorara tanto para el PDI como para el PAS.

PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

En este último apartado se hacen algunas propuestas para este tercer eje en el que se han incluido los **sistemas de gestión y organización y la generación y transmisión de conocimientos**.

En cuanto a los **sistemas de gestión y organización**:

- ✓ **Potenciar la divulgación de las actividades** que se realizan en la UNED en materia de igualdad, no solo las relacionadas con jornadas y actos, sino las que se vayan realizando relacionadas con este nuevo diagnóstico, el nuevo plan de igualdad y sus actuaciones.
- ✓ **Normalizar la utilización de un lenguaje no sexista en la documentación** tanto interna como externa, dando orientaciones, pautas y formación sobre la su aplicación práctica.
- ✓ **Establecer procedimientos, orientaciones, criterios y/o pautas de actuación** que guíen la integración de la perspectiva de género en los procedimientos habituales de trabajo y que se complementen con formación sobre su utilización.
- ✓ **Homogeneizar, consensuar y sistematizar la recogida de datos**, estableciendo los que son más relevantes en cada uno de los organismos en relación con la igualdad entre mujeres y hombres
- ✓ **Aumentar la recogida de datos desagregados por sexo** que permitan profundizar en el conocimiento de la situación y posición de mujeres y hombres en la universidad para poder detectar las desigualdades que persisten en la organización, así como los factores que inciden en ellas. La desagregación de los datos por sexo referida a personas ha de considerar la variable sexo transversal a las demás, para poder cruzar los datos y obtener una mayor y mejor información que, analizada desde la perspectiva de género, permita profundizar en los factores que están determinando que sigan persistiendo desigualdades entre mujeres y hombres. La recopilación de datos y su comparación permitirá, asimismo, valora el impacto de género de las intervenciones que se realicen.

En cuanto a la **generación y transmisión de conocimientos**:

- ✓ **Aumentar la oferta de estudios específicos** en materia de género.

- ✓ **Obtener información** sobre la **incorporación de materias de igualdad** en las diferentes facultades y escuelas impulsando que dicha información figure en las **memorias de seguimiento** que realiza cada facultad.
- ✓ **Analizar progresivamente los contenidos de las materias que se imparten en la UNED** para valorar si tienen incorporado en algún grado el enfoque de género.
- ✓ **Ofrecer al profesorado orientaciones y asesoramiento** sobre la incorporación de la perspectiva de género en sus asignaturas e investigaciones.
- ✓ **Potenciar el Centro de Estudios de Género** como referente de la investigación en esta materia dotándolo de recursos que permitan aumentar sus grupos de investigación e impulsando su conocimiento en la comunidad universitaria.

7. ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Composición por sexo del Consejo de Gobierno</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 2: Distribución de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por estamentos.....</i>	<i>45</i>
<i>Gráfico 3: Distribución de mujeres y hombres en las Comisiones Estatutarias y Delegadas</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico 4: Distribución de mujeres y hombres de las Comisiones Delegadas y Estatutarias por estamento</i>	<i>47</i>
<i>Gráfico 5: Distribución de mujeres y hombres en el Consejo Social por estamentos.....</i>	<i>48</i>
<i>Gráfico 6: Composición por sexo de las comisiones del Consejo Social</i>	<i>49</i>
<i>Gráfico 7: Composición por sexo de los tribunales de valoración de los premios concedidos por el Consejo Social.....</i>	<i>49</i>
<i>Gráfico 8: Composición por sexo y estamento del Consejo de Dirección</i>	<i>50</i>
<i>Gráfico 9: Distribución del Claustro universitario por sexo y estamentos.....</i>	<i>51</i>
<i>Gráfico 10: Composición por sexo del Consejo General de Estudiantes.....</i>	<i>52</i>
<i>Gráfico 11: Composición por sexo de todos los Consejos de Facultad y Escuela</i>	<i>52</i>
<i>Gráfico 12: Composición por sexo de los Consejos de Estudiantes de Facultad y Escuela Universitaria.....</i>	<i>53</i>
<i>Gráfico 13: Composición por sexo y cargo de todos los Consejos de Estudiantes de Facultad y Escuela.....</i>	<i>54</i>
<i>Gráfico 14: Composición por sexo y personal al que representan de CCOO</i>	<i>55</i>
<i>Gráfico 15: Composición por sexo y personal al que representa de UGT.....</i>	<i>56</i>
<i>Gráfico 16: Composición por sexo y personal al que representa de CSIT.....</i>	<i>56</i>
<i>Gráfico 17: Evolución del n.º de estudiantes que se matriculan en alguna facultad o escuela por sexo</i>	<i>59</i>
<i>Gráfico 18: Distribución de estudiantes por sexo y facultad o escuela.....</i>	<i>61</i>
<i>Gráfico 19: Distribución de mujeres y hombres por ámbito de estudio de grado.....</i>	<i>63</i>

<i>Gráfico 20: Distribución de estudiantes por sexo y grado.....</i>	<i>64</i>
<i>Gráfico 21: Egresados/as por sexo y grado.....</i>	<i>66</i>
<i>Gráfico 22: Distribución por sexo de los másteres feminizados.....</i>	<i>68</i>
<i>Gráfico 23: Distribución por sexo de los másteres masculinizados.....</i>	<i>69</i>
<i>Gráfico 24: Distribución por sexo de los másteres equilibrados</i>	<i>70</i>
<i>Gráfico 25: Distribución de mujeres y hombres que se han matriculado en doctorado por ámbito de estudio.....</i>	<i>72</i>
<i>Gráfico 26: Distribución de estudiantes de doctorado por sexo y doctorado</i>	<i>74</i>
<i>Gráfico 27: Evolución del n.º de estudiantes con discapacidad por sexo.....</i>	<i>75</i>
<i>Gráfico 28: Distribución de estudiantes con discapacidad por sexo y facultad o escuela</i>	<i>77</i>
<i>Gráfico 29: Distribución de mujeres y hombres con discapacidad por ámbito de estudio de grado</i>	<i>78</i>
<i>Gráfico 30: Distribución de estudiantes con discapacidad por sexo y grado.....</i>	<i>79</i>
<i>Gráfico 31: Composición por sexo de estudiantes con discapacidad que cursan estudios de máster</i>	<i>80</i>
<i>Gráfico 32: Distribución de estudiantes con discapacidad por sexo y ámbito de estudio de máster</i>	<i>80</i>
<i>Gráfico 33: Composición por sexo de estudiantes con discapacidad que han solicitado a UNIDIS adaptaciones y servicios (curso 2019/2020)</i>	<i>81</i>
<i>Gráfico 34: Composición por sexo de estudiantes con discapacidad que han solicitado a UNIDIS adaptaciones y servicios (curso 2020/2021)</i>	<i>82</i>
<i>Gráfico 35: Distribución de estudiantes que solicitan beca por sexo y tipo de beca.....</i>	<i>83</i>
<i>Gráfico 36: Distribución de estudiantes que han obtenido beca por sexo y tipo de beca.....</i>	<i>84</i>
<i>Gráfico 37: Tasa de éxito. % de estudiantes que obtienen beca respecto al total de estudiantes que la solicitan por sexo.....</i>	<i>84</i>
<i>Gráfico 38: Solicitud a premios del Consejo Social (convocatoria 2021).....</i>	<i>85</i>

<i>Gráfico 39: Premios concedidos por el Consejo Social por sexo (convocatoria 2021).....</i>	<i>86</i>
<i>Gráfico 40: Tasa de éxito. % de estudiantes que obtienen premio respecto al total de estudiantes que lo solicitan por sexo</i>	<i>87</i>
<i>Gráfico 41: Distribución de estudiantes que han solicitado asesoramiento al COIE por sexo y tipo de asesoramiento solicitado.....</i>	<i>88</i>
<i>Gráfico 42: Distribución de estudiantes por sexo y tipo de prácticas extracurriculares</i>	<i>89</i>
<i>Gráfico 43: Distribución de mujeres y hombres por tipo de personal:.....</i>	<i>91</i>
<i>Gráfico 44: Distribución del PDI por sexo y categoría</i>	<i>93</i>
<i>Gráfico 45: PDI funcionario por sexo y categoría (índice de concentración)</i>	<i>94</i>
<i>Gráfico 46: Evolución del % de cátedras por sexo (2010-2020)</i>	<i>95</i>
<i>Gráfico 47: Evolución del % de profesorado emérito por sexo (2010-2020).....</i>	<i>96</i>
<i>Gráfico 48: Distribución del PDI por sexo y cargo</i>	<i>97</i>
<i>Gráfico 49: Distribución del PDI por sexo y tipo de contratación.....</i>	<i>98</i>
<i>Gráfico 50: Distribución del PDI por sexo y facultad o escuela</i>	<i>99</i>
<i>Gráfico 51: Distribución del PDI por sexo y antigüedad.....</i>	<i>100</i>
<i>Gráfico 52: Distribución del PDI funcionario por sexo y antigüedad.....</i>	<i>101</i>
<i>Gráfico 53: Distribución del PDI laboral por sexo y antigüedad.....</i>	<i>102</i>
<i>Gráfico 54: Distribución del PDI por sexo y edad</i>	<i>103</i>
<i>Gráfico 55: Distribución del PDI funcionario por sexo y edad</i>	<i>103</i>
<i>Gráfico 56: Distribución del PDI laboral por sexo y edad</i>	<i>104</i>
<i>Gráfico 57: Distribución del PDI funcionario por sexo y tipo de jornada.....</i>	<i>105</i>
<i>Gráfico 58: Distribución del PDI laboral por sexo y tipo de jornada</i>	<i>105</i>
<i>Gráfico 59: Distribución del PDI con discapacidad por sexo y tipo de personal.....</i>	<i>106</i>
<i>Gráfico 60: Distribución del PDI con discapacidad por sexo y categoría</i>	<i>107</i>
<i>Gráfico 61: Distribución del PDI con discapacidad por sexo y edad.....</i>	<i>107</i>

<i>Gráfico 62: Distribución del PAS por sexo y tipo de personal.....</i>	<i>110</i>
<i>Gráfico 63: Distribución del PAS funcionario por sexo y grupo profesional.....</i>	<i>111</i>
<i>Gráfico 64: Distribución del PAS funcionario por sexo y grupo profesional (índice de concentración).....</i>	<i>112</i>
<i>Gráfico 65: Distribución del PAS laboral por sexo y grupo profesional.....</i>	<i>113</i>
<i>Gráfico 66: Distribución del PAS laboral por sexo y grupo profesional (índice de concentración).....</i>	<i>114</i>
<i>Gráfico 67: Distribución del PAS laboral por sexo y nivel.....</i>	<i>115</i>
<i>Gráfico 68: Distribución del PAS laboral por sexo y nivel (índice de concentración).....</i>	<i>116</i>
<i>Gráfico 69: Evolución del n.º total de jefaturas del PAS laboral (2010-2020).....</i>	<i>117</i>
<i>Gráfico 70: Distribución del PAS por sexo y tipo de contratación.....</i>	<i>118</i>
<i>Gráfico 71: Distribución del PAS por sexo y tipo de contratación (índice de concentración)....</i>	<i>118</i>
<i>Gráfico 72: Evolución del % de mujeres y hombres del PAS laboral temporal (índice de concentración).....</i>	<i>119</i>
<i>Gráfico 73: Distribución del PAS por sexo y antigüedad.....</i>	<i>120</i>
<i>Gráfico 74: Distribución del PAS por sexo y antigüedad (índice de concentración).....</i>	<i>121</i>
<i>Gráfico 75: Distribución del PAS funcionario por sexo y antigüedad.....</i>	<i>122</i>
<i>Gráfico 76: Distribución del PAS laboral por sexo y antigüedad.....</i>	<i>123</i>
<i>Gráfico 77: Distribución del PAS por sexo y edad.....</i>	<i>124</i>
<i>Gráfico 78: Distribución del PAS por sexo y edad (índice de concentración).....</i>	<i>125</i>
<i>Gráfico 79: Distribución del PAS funcionario por sexo y edad.....</i>	<i>126</i>
<i>Gráfico 80: Distribución del PAS laboral por sexo y edad.....</i>	<i>126</i>
<i>Gráfico 81: PAS con discapacidad por tipo de personal.....</i>	<i>128</i>
<i>Gráfico 82: Distribución del PAS con discapacidad por antigüedad.....</i>	<i>128</i>
<i>Gráfico 83: Distribución del PAS con discapacidad por sexo y edad.....</i>	<i>129</i>

<i>Gráfico 84: Tasa de éxito en procesos de promoción por sexo</i>	<i>133</i>
<i>Gráfico 85: Distribución de acciones formativas realizadas en el último año.....</i>	<i>136</i>
<i>Gráfico 86: Porcentaje de mujeres y hombres que participan en acciones formativas por tipo (último año).....</i>	<i>136</i>
<i>Gráfico 87: Participación de mujeres y hombres en los cursos de formación (Índice de concentración).....</i>	<i>137</i>
<i>Gráfico 88: Participación de mujeres y hombres del PAS funcionario en los cursos de formación</i>	<i>138</i>
<i>Gráfico 89: Participación de mujeres y hombres del PAS laboral en los cursos de formación..</i>	<i>138</i>
<i>Gráfico 90: Ceses de los últimos 3 años por tipo de personal</i>	<i>140</i>
<i>Gráfico 91: Motivos de los ceses (últimos 3 años)</i>	<i>141</i>
<i>Gráfico 92: Motivos del cese del PDI en los últimos 3 años</i>	<i>142</i>
<i>Gráfico 93: Ceses del PAS en los últimos 3 años por sexo y tipo de personal</i>	<i>143</i>
<i>Gráfico 94: Ceses del PAS funcionario en los últimos tres años por sexo y grupo profesional..</i>	<i>144</i>
<i>Gráfico 95: Ceses del PAS laboral en los últimos 3 años por sexo y grupo profesional.....</i>	<i>145</i>
<i>Gráfico 96: Motivos del cese por tipo de personal.....</i>	<i>146</i>
<i>Gráfico 97: Motivos del cese del PAS funcionario por sexo (últimos 3 años).....</i>	<i>147</i>
<i>Gráfico 98: Motivos del cese del PAS laboral en los últimos 3 años por sexo</i>	<i>147</i>
<i>Gráfico 99: Absentismo laboral del último año por sexo y tipo de absentismo.....</i>	<i>150</i>
<i>Gráfico 100: Causas de absentismo laboral (índice de concentración).....</i>	<i>151</i>
<i>Gráfico 101: Permiso de conciliación retribuidos último año por sexo y tipo de permiso (n.º absolutos).....</i>	<i>152</i>
<i>Gráfico 102: Porcentaje de la jornada en modalidad de teletrabajo.....</i>	<i>154</i>
<i>Gráfico 103 Grado de utilización del lenguaje no sexista</i>	<i>160</i>



Gráfico 104. Grado de utilización del lenguaje no sexista en diferentes tipos de documentación 161

Gráfico 105. Necesidad utilizar datos desagregados por sexo 167

Gráfico 106. Grado de utilización de datos desagregados por sexo en diferentes tipos de documentos..... 168