

INFORME DE DIAGNÓSTICO

GRADO DE INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

UNED

2011-2012

Realizado por 

Para 

ÍNDICE DEL INFORME

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO	4
III. ANTECEDENTES DE LA UNED EN MATERIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	6
IV. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO	9
V. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	17
5.1. ÁMBITO 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	17
5.2. ÁMBITO 2: LAS PERSONAS	31
5.2.1. Participación en Órganos de Gobierno y de Representación de la UNED	31
5.2.2. Estudiantes	40
5.2.3. Personal Docente e Investigador	59
5.2.4. Personal de Administración y Servicios	68
5.2.5. Las formas de gestión del personal	75
5.3. ÁMBITO 3: LOS PROCESOS DE TRABAJO	96
5.3.1. Los Sistemas de Gestión y Organización: procedimientos de trabajo	96
5.3.2. La Generación y Transmisión del Conocimiento	107
VI. CONCLUSIONES	121
VII. PROPUESTAS DE MEJORA Y ESTRATEGIAS DE FUTURO	126
VIII. ANEXOS	

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU), establece la obligación de la Universidad de contribuir al fomento de una sociedad en la que se respete y logre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siendo este un valor fundamental que ha de guiar el funcionamiento de la actividad universitaria. Para ello, establece la obligatoriedad de crear, en el seno de la organización, una unidad de igualdad que impulse, desarrolle y coordine la estrategia de la universidad para fomentar la igualdad de género.

En adecuación al ordenamiento vigente, el compromiso en materia de responsabilidad social y fomento de la sociedad del conocimiento de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (en adelante UNED), ha llevado a la misma a dar un paso más, planteándose la necesidad de seguir avanzando para contribuir al fomento de una sociedad basada en valores igualitarios. Un nuevo reto que supone adoptar la igualdad de género como un criterio fundamental en la organización de la misma, sin el cual no es posible su contribución al logro de una sociedad democrática e igualitaria.

Con la finalidad de poder definir una estrategia firme, la UNED ha dado el paso de identificar, previamente, su situación actual y sus necesidades en materia de igualdad de género. Así, fruto de la iniciativa y la demanda realizada por la **Oficina de Igualdad**, se presentan en este informe los resultados del diagnóstico realizado, sobre *el grado de integración del principio de igualdad de género en la UNED*¹.

Los resultados y conclusiones del estudio realizado se presentan con la siguiente estructura de contenidos:

I. Marco contextual y normativo que justifica la integración de la igualdad en el ámbito de la educación superior, haciendo un recorrido por los principales mandatos normativos a los que debe adecuarse la UNED en materia de igualdad de género.

II. Antecedentes de la UNED en materia de políticas de igualdad de género, donde se hace una aproximación a las actuaciones emprendidas hasta el momento para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

III. Planteamiento metodológico para el desarrollo del diagnóstico, donde se da cuenta de los objetivos que han guiado el mismo, así como de los diferentes ámbitos de investigación y la metodología empleada para su elaboración.

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

IV. Resultados del Diagnóstico, donde se describen y analizan los resultados obtenidos en los diferentes ámbitos de investigación que estructuran el diagnóstico.

V. Conclusiones, donde se desarrollan las principales conclusiones extraídas del diagnóstico, resaltando los logros y las carencias detectadas en materia de igualdad, así como sus fortalezas y oportunidades.

VI. Propuestas de mejora y estrategias de futuro, o líneas de intervención en las que debería centrarse la UNED para mejorar su política de igualdad de género, con la finalidad de facilitar la toma de decisiones de cara a la elaboración de un futuro plan de igualdad.

VI. Anexos, donde se adjuntan las herramientas utilizadas para la elaboración del diagnóstico².

II. MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO

A pesar de los avances conseguidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la situación actual sigue mostrando múltiples desigualdades en los diferentes ámbitos de la esfera social. Desigualdades que siguen situando a las mujeres en condiciones menos favorables para su desarrollo personal y profesional con respecto a los hombres, y que han supuesto la consolidación y el refuerzo, en las últimas décadas, de las políticas de igualdad de género.

Así, en todos los estados democráticos, se han creado estructuras administrativas para su desarrollo en el ámbito estatal, autonómico y local y se han adoptado nuevas estrategias. Esta consolidación ha venido de la mano de cambios sustanciales en el modelo de gestión de dichas políticas, cambios que tienen que ver con el compromiso y la intervención activa de todas las administraciones públicas para promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que suponen la integración de la perspectiva de género en las políticas y programas, pasando *de la recomendación de no discriminar a la prescripción de lograr la igualdad* como criterio de calidad en la gestión administrativa. Esta posición, claramente activa y basada en el compromiso, se ha traducido en la creación de un marco normativo específico en los ámbitos internacional, europeo y estatal. Centrándonos en el ámbito estatal, con la **Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se marca un punto de inflexión importante mediante la adopción de la estrategia de la transversalidad del principio de igualdad de género.

Estrategia que afecta a las **Universidades públicas españolas**, en su papel de creadoras y transmisoras del conocimiento. Es por ello que, desde 2007, la Ley Orgánica de Igualdad impulsa "la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y

² Se presentan los anexos en un CD.

hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros” (Art. 23) como un criterio de calidad del sistema educativo. Más en concreto, en el ámbito de la educación superior, establece 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.* (Art. 25)

Además, la **Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)**, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y obliga a crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario, en concordancia con lo que dispone la Ley de Igualdad. En la disposición adicional duodécima se indica textualmente 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*». La igualdad entre mujeres y hombres, ocupa un lugar importante en esta Ley dentro del sistema de valores que la rigen y en su propio articulado:

- En el **Preámbulo** se define el papel de la universidad como agente “transmisor esencial de valores”, siendo el reto de la sociedad actual lograr “una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y *de igualdad entre hombres y mujeres*”.
- En el **Artículo 46**. Derechos y deberes de los y las estudiantes, que señala: “la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos”.
- En el **Artículo 27 bis**. señala que la Conferencia General de Política Universitaria debe “coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”.

Por otra parte, no hay que olvidar la integración de las universidades públicas españolas en la **Estrategia estatal de Universidades 2015**. Iniciativa encaminada a la modernización de las universidades mediante la coordinación de los sistemas universitarios autonómicos y el desarrollo de un moderno Sistema Universitario Español. La estrategia Universidad 2015 tiene entre sus objetivos que la universidad se comprometa con la sociedad y se implique directamente en el proceso de transformación social y económica. Para ello, la responsabilidad social de las universidades pasa por el fomento del desarrollo sostenible y

humano, así como la transparencia, la rendición de cuentas, los valores democráticos y la implicación de sus estudiantes.

Por último, la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son definidos por la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas **después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” que permitan “fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.*

En este contexto, la UNED, a través de su Oficina de Igualdad, responde a este mandato normativo con la elaboración del diagnóstico, cuyos resultados se presentan en este informe. Diagnóstico que permitirá detectar avances y carencias, de cara a la planificación de medidas que posibiliten el avance de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

III. ANTECEDENTES DE LA UNED EN MATERIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Desde su creación, hace ya 40 años, la UNED viene desarrollando su labor con el firme compromiso de aumentar el capital humano en la sociedad del conocimiento, siendo *valores de referencia* para la organización y la gestión, *la calidad, el compromiso social y la confianza*. En este escenario, la igualdad entre mujeres y hombres supone para la UNED un principio fundamental, que ha de guiar sus objetivos y actuaciones, y así queda recogido por escrito en diferentes documentos de carácter estratégico.

Así, en el mismo **Plan Director de la UNED 2010-2013**, se recoge, en el marco de la línea estratégica de “refuerzo de la presencia y responsabilidad social de la UNED”, el objetivo de potenciar políticas que fomenten la igualdad de género. Lo cual viene a desarrollar lo que ya se recogía en el **Informe de Responsabilidad Social emitido en 2008**, donde se menciona la política de igualdad de oportunidades y no discriminación como una línea fundamental de la integración de la responsabilidad social en la gestión universitaria. Política que se viene aplicando en tres ámbitos fundamentales en lo que se refiere a igualdad de género:

- **Estudiantes:** La igualdad entre mujeres y hombres se configura como un derecho y también como un deber fundamental del colectivo de estudiantes de la UNED, y así queda plasmado en el *Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario* al que se acoge esta Universidad.

- **La gestión del personal (PAS y PDI):** la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se recoge como principio estratégico de la política corporativa y de Recursos Humanos, como así queda dispuesto con la aprobación, en la sesión del **Consejo de Gobierno del 29 de junio de 2010** de la **declaración institucional** : "(la UNED) *declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización*". Lo cual se plasma igualmente en el **Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo del Personal de Administración y Servicios**, aprobado en ese mismo mes, en el cual la igualdad de género se especifica como un principio ineludible que debe garantizarse, teniendo un tratamiento diferenciado en el anexo 10 del citado Acuerdo Marco.

- **Docencia, investigación e igualdad de género:** entre los objetivos en materia de investigación contemplados en el Informe de Responsabilidad Social de 2008, se recoge el de "**incentivar en la UNED determinadas líneas de investigación, incluyendo en ellas la investigación sobre mujer, género o feminismo**". Así, se han creado varios grupos de investigación e impulsado proyectos de investigación específicos en materia de género, además de algunos postgrados y asignaturas en esta materia. Además, con el objeto de fomentar la docencia y la investigación en este campo en colaboración con otras entidades, se han firmado varios **convenios de colaboración**, entre los cuales se pueden destacar los siguientes:

1º. *Convenio de colaboración con la Federación de Coordinadores y Asociaciones de Discapacitados Físicos de las Comunidades Autónomas de España (COAMIFICOA)*, con la finalidad de impulsar, en el marco de la formación continua, estudios sobre "Malos tratos y violencia de género" en los que se incluya como tema de estudio "La violencia de género y la discapacidad".

2º. *Convenio de Colaboración con el Instituto de la Mujer (21 diciembre 2010)* con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de género y educación superior. Si bien a día de hoy no se ha ejecutado el convenio, cabe destacar positivamente la coordinación entre la UNED con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas para crear

una unidad asociada, con el fin de crear un Instituto de Investigación en materia de Género, siendo este uno de los objetivos que se planteaban en el convenio³.

Por otra parte, para garantizar el compromiso adquirido con la igualdad, respecto a estudiantes, personal y transmisión de conocimientos, destacar la creación en el año **2010** de la **Oficina de Igualdad**⁴. Se crea como estructura dependiente de la Vicegerencia de Recursos Humanos, con la misión principal de, en palabras de la responsable de gestión de la Oficina “*eliminar las posibles desigualdades que haya*”, así como impulsar y promover la igualdad como objetivo estratégico de la Universidad, gestionando y coordinando los recursos necesarios para su logro y definiendo las líneas prioritarias de actuación, especialmente de cara a la elaboración de un Plan de Igualdad.

Por otra parte, para actuar frente a las discriminaciones que pudieran darse por razón de sexo entre el personal de administración y servicios, en el *Acuerdo Marco de condiciones de trabajo del PAS* se especifica que se promoverá la constitución de una **Comisión para la Igualdad**, formada a partes iguales por miembros de la UNED y de las organizaciones sindicales, y cuya misión principal será velar “por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En resumen, es evidente que **la UNED está formalmente comprometida con el fomento de la igualdad de género**, siendo este un principio estratégico tanto en la gestión de recursos humanos como en la generación y transmisión del conocimiento (docencia e investigación), y que se materializa principalmente en:

- Adecuación al *Estatuto del Estudiante Universitario*, donde se plasma la igualdad como un derecho y un deber del alumnado.
- Formalización del compromiso con la igualdad en materia de recursos humanos mediante la aprobación de la *declaración institucional* y el *Acuerdo Marco del PAS*, donde se hace referencia a la adecuación a este principio.
- Fomento del conocimiento en materia de igualdad de género, mediante la creación de algunos postgrados y *asignaturas*, así como de *grupos de investigación específicos*.
- Creación de estructuras para el impulso y coordinación de la igualdad de género:

³ Una de las acciones contempladas dentro del Convenio con el Instituto de la Mujer era la creación de un Centro de Estudios de Género. Este Centro llegó a crearse a nivel formal, dotándole de funciones concretas, mas no llegó a desarrollarse. Actualmente, la futura creación del Instituto de Investigación en género se encuentra en una fase inicial de coordinación y primeros contactos.

⁴ Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Disposición adicional cuarta. *Unidad de Igualdad*. La Universidad contará en sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de hombres y mujeres.

Oficina de Igualdad, Comisión de Igualdad.

A partir de esta base, se exponen en este informe los resultados y conclusiones del diagnóstico realizado, así como una serie de propuestas de mejora, no sin antes presentar el planteamiento metodológico seguido para la elaboración del estudio:

IV. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO

En este apartado se da cuenta de la finalidad, objetivos, ámbitos y ejes de la investigación del diagnóstico, así como de la metodología empleada para su logro:

4.1. FINALIDAD Y OBJETIVOS

El diagnóstico se ha hecho con la **finalidad** última de identificar el grado en el que está presente, de forma explícita e implícita, el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UNED, centrando el análisis en la situación de los servicios centrales de la Universidad, de cara a facilitar la toma de decisiones respecto a las actuaciones a llevar a cabo para avanzar en la contribución de la Universidad al logro de una sociedad igualitaria.

Teniendo presente esta finalidad última, los **objetivos** generales del diagnóstico son:

- ✓ **Conocer el grado de integración de la dimensión de género en el funcionamiento y organización de la UNED**, respecto a sus objetivos, 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. Así, se pretende conocer la realidad de la Universidad desde una doble vertiente:
 - **Situación de la comunidad universitaria:** Estudiantes, Personal Docente e Investigador, Personal Administrativo y de Servicios.
 - **Sistemas de gestión y organización y generación y transmisión del conocimiento.**
- ✓ **Identificar áreas de mejora y definir líneas de intervención**, que sirvan de base para la toma de decisiones sobre actuaciones posteriores en materia de igualdad.

3.2. ÁMBITOS Y EJES DE INVESTIGACIÓN

El diagnóstico realizado se centra en los siguientes ámbitos y ejes de investigación:

- ⇒ **1. La Cultura de la Organización.** En este ámbito se trata de identificar el **grado de compromiso** que existe con la igualdad de género. Para ello se ha partido del análisis

de los siguientes aspectos, indicativos de la existencia de un contexto favorable para la igualdad:

- **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 la planificación de las actuaciones universitarias**
 - **Percepción sobre la necesidad de contar con la Oficina de Igualdad como estructura específica para el impulso de la igualdad de género en la UNED**
 - **Grado en que se contempla la igualdad de género como elemento de calidad en los sistemas de gestión de calidad de la UNED**
- ⇒ **2. Las Personas.** En este ámbito se trata de identificar el grado de igualdad existente entre mujeres y hombres de los distintos estamentos de la comunidad universitaria: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Estudiantes, estructurando el diagnóstico en los siguientes apartados:
- **Participación de mujeres y hombres en los diferentes órganos de gobierno y de representación universitarios.**
 - **Representación por sexo en la estructura del colectivo de Estudiantes, del PDI y del PAS.**
 - **Grado en que se integra el principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos:** acceso y promoción de mujeres y hombres, política salarial, políticas de formación continua, medidas de conciliación y medidas de prevención de riesgos laborales (incluidas medidas para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo).
- **3. Los Procesos de Trabajo,** centrando este último ámbito en los siguientes ejes de investigación:
- 3.1. Sistemas de gestión y organización:** Bajo este eje de análisis se analiza el grado en que se integra el principio de igualdad de género en distintos procesos de trabajo, comunes a todos los centros y departamentos universitarios, a saber:
- **Sistemas de comunicación interna y externa:** grado en que se utiliza *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 que se transmite, dentro y fuera de la Universidad, una *imagen no sexista* e igualitaria de la UNED.

- **Generación y uso de la información:** grado en que se utiliza *datos desagregados por sexo e indicadores de género* en los procesos de planificación y evaluación de las actuaciones universitarias.
- **Relación con entidades proveedoras:** grado en que se contribuye al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres mediante los *contratos y convenios* de colaboración establecidos con entidades ajenas a la UNED.
- **Presupuesto:** grado en que se integra la perspectiva de género en la planificación de los recursos económicos de la UNED.

3.2. Generación y transmisión del conocimiento. Donde se identifica el grado en que la igualdad de género forma parte de los conocimientos generados y transmitidos a través de la docencia y la investigación, mediante el análisis de los siguientes aspectos fundamentales:

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

3.3. EL PROCESO METODOLÓGICO

En este apartado se da cuenta de las diferentes fases o momentos recorridos para la realización del diagnóstico, así como de las fuentes de información y herramientas utilizadas y los agentes implicados en el proceso:

3.3.1. Fases recorridas:

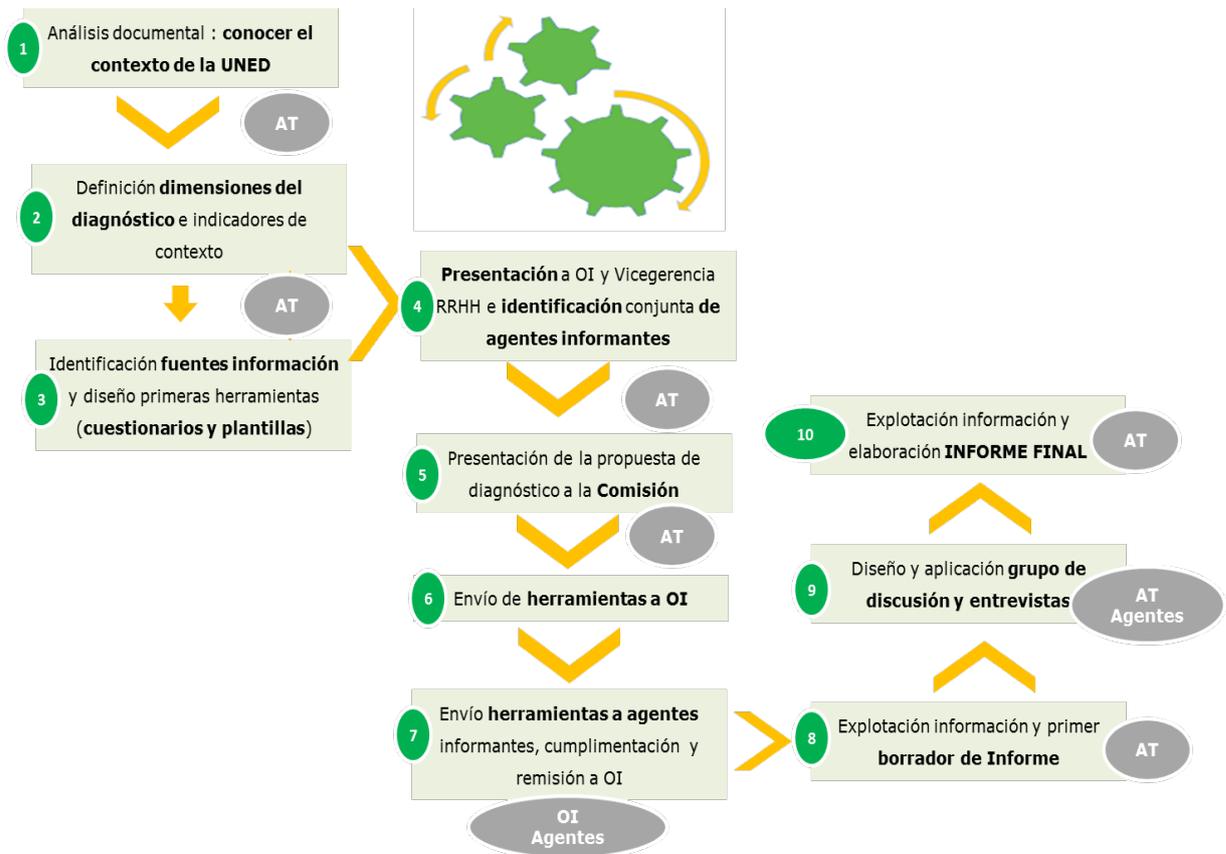
El proceso de elaboración del diagnóstico ha recorrido los siguientes momentos o fases:

- 1-** Identificación del tipo de documentación necesaria para conocer el contexto de intervención de la UNED, y poder definir las dimensiones del diagnóstico a realizar.
- 2-** Diseño de las dimensiones del diagnóstico: ámbito y ejes de investigación e identificación de indicadores básicos de contexto por parte de la asistencia técnica.

- 3- Identificación de fuentes primarias y secundarias para la recogida de información y diseño de las primeras herramientas (cuestionarios y plantillas), por parte de la asistencia técnica.
- 4- Presentación de las dimensiones del diagnóstico y de las herramientas a la Oficina de Igualdad y a la Vicegerencia de Recursos Humanos, identificando igualmente las áreas, organismos y/o departamentos informantes claves.
- 5- Presentación de la propuesta del diagnóstico a la Comisión de Igualdad.
- 6- Envío de las herramientas del diagnóstico (cuestionarios y plantillas) a la Oficina de Igualdad, para su cumplimentación por cada uno de los agentes informantes.
- 7- Remisión, por parte de los agentes, de las herramientas cumplimentadas a la Oficina de Igualdad, quien re-envía las mismas a la asistencia técnica.
- 8- Explotación de la información procedente de las fuentes de información, primarias y secundarias, análisis de resultados y elaboración del primer borrador de diagnóstico.
- 9- Diseño de grupos de discusión y entrevistas en profundidad e identificación de agentes informantes, con el objeto de contrastar los resultados obtenidos con el diagnóstico y complementar la información para cerrar el informe.
- 10-Elaboración del informe final de diagnóstico.

Puede visualizarse el recorrido de las fases de elaboración del diagnóstico en el siguiente diagrama de flujos, en el que se identifica, además, los agentes responsables de las actividades ligadas a cada fase⁵:

⁵ AT: Asistencia Técnica; OI: Oficina de Igualdad; Agentes: Agentes informantes



3.3.2. Agentes participantes:

Con el objeto de obtener un diagnóstico lo más representativo posible, el proceso de elaboración se ha basado en una **metodología** que permite el contraste y la triangulación de la información procedente de las diferentes fuentes. Un proceso en el que se han visto implicados los siguientes agentes, cada uno con unas responsabilidades determinadas, en función de sus competencias:

- **Comisión para la Igualdad.** Siendo su función inicial la de participar activamente en la elaboración del diagnóstico.
- **Áreas informantes y participantes** en la cumplimentación de los cuestionarios y las plantillas. En la siguiente tabla se detallan las áreas, departamento u organismos participantes, especificando el cargo de la persona responsable de asegurar la cumplimentación del cuestionario, así como el tipo de cuestionario y/o plantillas cumplimentadas:

ÁREA / ORGANISMO	Cargo	Cuestionarios que cumplimentan	Plantillas de las que son responsables
Rectorado	Director Gabinete	Cuestionario 3	
Consejo Social	Secretaria adjunta	Cuestionario 3	Premios concedidos a estudiantes, PDI y PAS
Defensor Universitario	Defensor universitario	Cuestionario 3	
Biblioteca	Directora	Cuestionario 3	
Comunicación y Marketing	Directora	Cuestionario 3	
Servicio de Atención Personalizada	Jefe del Servicio	Cuestionario 3	
UNIDIS	Director	Cuestionario 3	Estructura y distribución de estudiantes con discapacidad
Departamento de apoyo a la docencia y la investigación	Jefa de departamento	Cuestionario 3	Grupos y proyectos de investigación (personal y proyectos en materia de género)
Departamento de Contratación	Jefe Departamento	Cuestionario 3	
Administración del Centro Tecnológico Universitario	Administradora	Cuestionario 3	
Administración de Facultades y Escuelas	Administrador	Cuestionario 3	Titulaciones, materias y ofertas de formación permanente específicas en género

Vicegerencia de Recursos Humanos	Vicegerente	Cuestionario 1 y 3 (las preguntas se adaptan en un único cuestionario)	Estructura y distribución PAS y PDI Gestión RRHH Asistencia a Órganos de gobierno
Organizaciones sindicales: USO, UGT y CCOO	Secretarios generales	Cuestionario 2	Representación sindical de PDI y PAS

- **Responsable administrativa y de gestión de la Oficina de Igualdad.** Siendo su función principal coordinar el proceso de diagnóstico, asegurando la participación de las áreas y organismos informantes y la recogida de información.
- **Asistencia Técnica.** Encargándose del diseño de los ámbitos y ejes de investigación, las herramientas de investigación, el análisis de la información y la elaboración del Informe de Diagnóstico.

3.3.3. Fuentes de información:

La recogida y análisis de información se ha realizado a través de **fuentes secundarias y primarias**, utilizando técnicas tanto **cuantitativas** como **cualitativas**:

- **Fuentes Secundarias:** revisión y **análisis documental** de información procedente de:
 - a) documentación solicitada** por la asistencia técnica y aportada por la Universidad (ver Anexo 1) y
 - b) la página WEB de la UNED.** La documentación disponible ha sido utilizada en dos sentidos: para *complementar* la investigación y para *verificar* la información reflejada en los cuestionarios (fuentes primarias). En este sentido, es necesario destacar la utilidad que ha tenido toda la información aportada para la realización de este estudio.
- **Fuentes Primarias cuantitativas:** se han diseñado y aplicado, como herramientas de diagnóstico, tres modelos de **cuestionario y varias plantillas de recogida de datos**, en función del tipo de información que se necesitaba recoger, a saber:
 - *Para analizar el grado de integración del principio de igualdad en la gestión del PDI y del PAS*, se han diseñado dos modelos de cuestionario y varias plantillas:
 - **Cuestionario 1:** dirigido a la Vicegerencia de Recursos Humanos, compuesto por 34 preguntas (abiertas y cerradas), acompañado de una serie de

plantillas de datos en formato Excel, en las cuales plasmar la configuración y características de la presencia del personal desde una perspectiva numérica.

- **Cuestionario 2:** dirigido a los sindicatos, compuesto por 13 preguntas (abiertas y cerradas) y cumplimentado por UGT, USO y CCOO. También acompañado de una **plantilla** de datos, en la que se solicitó información relativa a la participación de la plantilla de la UNED en los órganos de representación del personal.
- *Para analizar el grado de compromiso, la actitud y el grado de integración del principio de igualdad en las actuaciones desarrolladas, se ha diseñado un tercer modelo de cuestionario: **Cuestionario 3**, compuesto de 19 preguntas⁶ (abiertas y cerradas), dirigido a **diferentes áreas y organismos de la UNED**⁷.*

En total, se ha elaborado un total de 15 cuestionarios: 3 de ellos dirigidos a sindicatos y el resto a las diferentes áreas informantes.

- **Fuentes Primarias cualitativas:** para complementar la información vertida en los cuestionarios y las plantillas y obtener, además, información de carácter más cualitativo, relativa a percepciones subjetivas de la comunidad, se han diseñado y realizado tres entrevistas en profundidad y un grupo de discusión:
 - **Entrevistas en profundidad:** se han realizado tres entrevistas a personas consideradas clave para complementar el informe de diagnóstico: la responsable de la gestión de la Oficina de Igualdad, el Vicegerente de RRHH y la Vicerrectora de Ordenación Académica.
 - **Grupo de discusión:** formado por 8 personas, en términos de equilibrio en cuanto a la composición por sexo y por tipo de colectivo: PDI y PAS, y con representación sindical incluida.

⁷ Más adelante se especifican las áreas, organismos y/o departamentos que han participado en el diagnóstico.

V. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se muestran los resultados del diagnóstico realizado, en función de los ámbitos y ejes de investigación que lo dotan de contenido, y a los que ya se ha hecho referencia anteriormente.

ÁMBITO 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Como se ha visto en los antecedentes, la igualdad de género forma parte de los compromisos adquiridos por la UNED, siendo un valor que se recoge y se especifica como principio estratégico en la gestión de recursos humanos y del conocimiento. Hecho que, unido a la creación de estructuras específicas, hacen que exista un compromiso formalizado con el fomento de la igualdad de género. No obstante, además de contar con estas fortalezas, se ha creído necesario profundizar en otros aspectos que permiten identificar cómo se materializa u operativiza este compromiso formal.

Todo ello, con la finalidad de comprobar el grado en el que se da un compromiso real e intencional, que vaya más allá de lo meramente formal. Para ello, se ha profundizado en el análisis de algunos indicadores clave, que tienen que ver con:

- **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 la planificación de las actuaciones universitarias**
- **Percepción sobre la necesidad de contar con la Oficina de Igualdad como estructura específica para el impulso de la igualdad de género en la UNED**
- **Grado en que se contempla la igualdad de género como elemento de calidad en los sistemas de gestión de calidad de la UNED**

1. Grado de integración de la igualdad en los objetivos, filosofía y valores de la UNED

Como se comentaba anteriormente (en el apartado de “antecedentes”) y en base a la documentación analizada, es innegable la existencia de un compromiso formalizado con la igualdad de género. Ratificando la afirmación del propio vicerrector de Recursos Humanos “*existe una política institucional firme*” en ese sentido, que se materializa principalmente, y siguiendo con las palabras del vicerrector, en la creación de la Oficina de Igualdad, la edición de jornadas sobre esta temática (hasta el momento van 3) y la próxima e incipiente

creación del Instituto de Investigaciones en género a través del proyecto de crear una unidad asociada con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, además de los hitos señalados con anterioridad (Acuerdo Marco del PAS, etc.).

Como se destacaba antes, en el propio Plan Director de la UNED se recoge el objeto de potenciar políticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. La concreción de las mismas, pasa por el desarrollo de actuaciones concretas que tienen que ver, tal como se indica en el propio Plan, con: "la creación de la Oficina de Igualdad, el desarrollo del Centro de Estudios en Género y el desarrollo de cursos de formación". No obstante, cabrían dos aclaraciones que pueden ser indicativas del grado en que realmente se integra en la práctica la igualdad de género como un valor transversal en la filosofía de actuación de la UNED:

- En primer lugar, algunas de las actuaciones planificadas para dar cumplimiento al objetivo del Plan Director (en materia de igualdad de género), no se han desarrollado aún. Así, respecto al Centro de Estudios de Género, a pesar de su creación formal, adscrito al vicerrectorado de investigación y asignación de funciones, no ha llegado a existir realmente. En este sentido, encontramos argumentos que relacionan esta falta de desarrollo con la falta de medios y recursos para ponerlo en práctica. En palabras del propio grupo de discusión *"se creó un instituto de género y se dejó morir por falta de medios, (...) al igual que el Convenio con el Instituto de la Mujer"*. En todo caso, cabe destacar positivamente la iniciativa de retomar las funciones asignadas al Centro con la futura creación del Instituto de Investigación en materia de género, como se comentaba anteriormente, en coordinación con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y en el marco de la creación de una unidad conjunta o asociada.
- En segundo lugar, a pesar de que, efectivamente y según el análisis de la documentación manejada y de los comentarios realizados, se hayan desarrollado actuaciones puntuales, las mismas no parecen haber sido suficientes para transversalizar la perspectiva de género en el conjunto de la Organización. En el Plan Director, el objetivo de la igualdad se recoge de forma específica y concreta como parte del desarrollo de una de sus líneas estratégicas (responsabilidad social), obviándose en el resto de líneas, objetivos y actuaciones planificadas, siendo la mayoría de ellas pertinentes a la integración del enfoque de género⁸.

En líneas generales, podría afirmarse que ***el compromiso formal con la igualdad de género no ha llegado a articularse u operativizarse de forma concreta, siendo aún necesaria una planificación sistemática que permita consolidar dicho compromiso.***

⁸ Dichas líneas tienen que ver con: "formación a lo largo de la vida y empleabilidad", "desarrollo del liderazgo de la UNED en metodologías virtuales"; "refuerzo de la investigación" y "garantía de los sistemas de calidad".

En este sentido, como prueba del grado en que se han desarrollado acciones en la materia, puede resultar útil acudir al contenido de las Memorias de actividades realizadas, donde quedan recogidas todas las acciones emprendidas por la UNED anualmente. Así, por ejemplo, en la **Memoria anual de actividades del curso 2009-2010** se hace referencia a la declaración institucional de junio de 2010 (donde se recoge la igualdad como un principio estratégico de gestión) y se da cuenta principalmente de los estudios, materias o seminarios específicos en materia de igualdad de género que se han realizado en ese periodo. La igualdad de género queda, así, visibilizada como un principio rector en el plano del discurso, y operativizada únicamente mediante la creación de estudios específicos, sin que se haga alusión, en todo caso, a acciones concretas desarrolladas en materia de gestión de recursos humanos. Por su parte, es en el resumen de la **Memoria del curso 2010-2011** donde se da cuenta de la creación de la Oficina de Igualdad, sin hacer ninguna referencia más a este principio. Así, el principio de igualdad de género queda fuera de los objetivos generales de la organización, lo cual indica que ***no se ha adoptado un enfoque proactivo e intencional para integrar la igualdad como un objetivo general y transversal de la organización.***

Con todo, más allá de la realización de actuaciones puntuales, cuyo efecto sin duda es positivo, ***sería necesario dar un paso más mediante la elaboración de un plan de actuación concreto, organizado y sistematizado.*** En ese sentido, algunos de los comentarios vertidos en el grupo de discusión vienen a reafirmar la existencia de un compromiso formal que aún ha de convertirse en una prioridad para la organización:

"Desde el punto de vista formal (la idea) evidentemente sí existe un compromiso con la igualdad, desde el punto de vista real de poner los medios para que eso se consiga no"

"Sí hay un interés institucional pero faltan medios"

Así, para que la igualdad de género se convierta en una prioridad real, *es necesario elaborar un plan de actuación* que incluya igualmente los medios y recursos necesarios para su desarrollo, pues para que el compromiso formal se desarrolle en la práctica, es fundamental garantizar la disponibilidad de los medios adecuados. La falta de recursos sería, así, una causa y un síntoma de la falta de consolidación del compromiso. No obstante, además de garantizar los recursos y medios necesarios, otros son los factores que habría que abordar para conseguir el logro de la igualdad en la organización. Factores que tienen que ver, además, con la necesidad de contar con una posición favorable hacia la igualdad de género por parte de la comunidad universitaria, así como contar con personal competente en materia de igualdad de género.

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

El desarrollo de políticas que fomenten la igualdad de género se justifica, además de por la existencia de un mandato normativo, por la necesidad de dar respuesta a las desigualdades que, a día de hoy, siguen limitando el desarrollo personal, social y profesional de las mujeres con respecto a los hombres. No obstante, para lograr avanzar en la reducción de desigualdades es imprescindible que el personal de la organización y la comunidad universitaria, en general, tome conciencia de la existencia de dichas desigualdades.

Conocer la percepción que tiene la comunidad universitaria respecto al grado de igualdad existente en la UNED, puede ser muy significativo respecto al grado de existencia de un contexto favorable para el desarrollo de la igualdad en la universidad. Así, tanto más favorable será dicho contexto cuanto mayor sea el grado de concienciación respecto a las desigualdades existentes. Más aun teniendo en cuenta que la implementación de la transversalidad de género requiere del compromiso y de la responsabilidad compartida del conjunto de la organización.

En base a los comentarios y opiniones reflejadas en cuestionarios, entrevistas y grupo de discusión, podría afirmarse que, a día de hoy, existen tres posicionamientos claros en el seno de la comunidad universitaria de la UNED:

- 1- *Percepción mayoritaria* que afirma que existe un alto grado de igualdad de género.
- 2- *Percepción no muy numerosa* consciente de la existencia de algunas desigualdades en la organización.
- 3- *Percepción con una representación significativa* que tiene resistencias a la implantación de medidas para el avance de la igualdad de género.

1. **Una percepción mayoritaria que afirma que en el contexto de la UNED existe un alto grado de igualdad entre mujeres y hombres**, sin que se discrimine a estudiantes ni a personal por razón de sexo. Es este un posicionamiento que relaciona la existencia de igualdad de género con el hecho de que *“se trata exactamente igual a todo el personal”* (respuesta del cuestionario) independientemente de su sexo, lo cual se relaciona a su vez con *la objetividad* de los criterios de acceso y promoción, que se guían por principios de *mérito, igualdad y capacidad*:

“En base al acceso objetivo y la alta cantidad de mujeres, se percibe (por parte de la comunidad y en general) que en general existe igualdad”. Responsable de gestión de la Oficina de Igualdad

“El acceso a las funciones se hace a través de pruebas objetivas de mérito y capacidad”
Director del Gabinete de Rectorado

Considerar que la igualdad entre mujeres y hombres es una realidad se asocia directamente al hecho de que ambos sexos son iguales ante el ordenamiento jurídico (igualdad ante la ley) y que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para el acceso y la promoción en la UNED, sin que se discrimine directamente a ninguno de los dos sexos. Se trata de una posición, mayoritaria igualmente en la sociedad en general, vinculada a lo que se conoce como "**espejismo de la igualdad**"⁹ y que está altamente influenciada por una **visión de la realidad "ciega" u "opaca" al género**. Esta "ceguera" implica creer que los procedimientos de trabajo, junto a la generación y transmisión de conocimientos, no contribuyen a perpetuar las desigualdades existentes. Así, se considera que las actuaciones desarrolladas por la organización tendrán un efecto igual en ambos sexos, sin ser capaces de identificar, en todo caso, cuándo una actuación puede producir una discriminación indirecta¹⁰.

2. **Una percepción no muy numerosa que sí percibe indicios de desigualdad de género en la UNED.** En este nivel se posicionan algunas personas que identifican algunas situaciones de desigualdad **entre las mujeres y los hombres de la organización**. Atendiendo únicamente a los propios comentarios realizados, las desigualdades que se perciben tienen que ver, principalmente, con la escasa presencia de mujeres en puestos de poder y categorías altas:

"Cargos académicos y administrativos con mayor número de varones" Directora de Comunicación y Marketing

"Hay muy pocas catedráticas, hay una conciencia de que si alguien tiene que subir mejor que sea el hombre, porque la mujer tendrá que atender a los niños, la casa, cuidar a los mayores..." Grupo de Discusión

Los comentarios realizados permiten dar un paso más en tanto apuntan a causas explicativas de esa escasa presencia femenina en puestos altos: la dedicación mayoritaria de las mujeres a tareas de cuidado y demás responsabilidades familiares. Así, se apunta a la asunción del rol de género como una causa principal de las limitaciones de las mujeres a la hora de ascender en su carrera profesional. Este grupo de personas es consciente, además, de la existencia de obstáculos principales que limitan el avance de la igualdad. Dichos obstáculos tienen que ver, de una parte, con la

⁹ El *espejismo de la igualdad* es un fenómeno extendido y generalizado que implica la creencia de que hombres y mujeres han conseguido situarse en un plano de igualdad, sin que existan desigualdades de género entre ambos sexos. Se asocia directamente a la consecución de la igualdad formal ante la ley.

¹⁰ 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"

persistencia del “espejismo de la igualdad” como fenómeno extendido en la organización, lo cual relacionan con el hecho de que las desigualdades que puedan darse en la UNED son generales a toda la sociedad. Como bien admite el vicerrector de recursos humanos “la UNED no deja de ser un mero reflejo de la sociedad en la que vivimos”. De otro lado, se apunta como obstáculo para el avance la persistencia de ciertas actitudes “sexistas” en el contexto de la UNED:

“En el contexto académico, se oyen chistes sexistas, etc. Es una cuestión más de actitud que de procedimientos” Grupo de Discusión

En ese sentido, cabe destacar aquí la realización de algunas actuaciones puntuales, como las jornadas de sensibilización, cuya finalidad principal es concienciar a la comunidad universitaria. No obstante, y en la línea de lo comentado anteriormente, no se ha sistematizado ni organizado ningún plan de actuación concreto para evitar la perpetuación de esas desigualdades.

3. **Una percepción con una representación significativa que no percibe la existencia de desigualdades y que, además, es resistente al cambio.** En último lugar, encontramos un posicionamiento más minoritario que no percibe la necesidad de actuar a favor de la igualdad de género. En este sentido, el propio grupo de discusión apunta la existencia de algunas actitudes contrarias y resistentes, con “*comportamientos y comentarios machistas*”, que obstaculizan el avance hacia la igualdad. Como prueba de la existencia de un grupo con grandes resistencias, se puede poner el ejemplo concreto de las reacciones negativas que ha suscitado la publicación y difusión de **la Guía para un uso no sexista del lenguaje**. Según el testimonio de la Oficina de Igualdad y la Vicegerencia de Recursos Humanos (responsables de la edición), es destacable el alto grado de rechazo de la guía por gran parte de la comunidad (estudiantes y personal docente principalmente), rechazo mostrado directamente mediante el correo electrónico de la Oficina¹¹.

En todo caso, de estas percepciones sobre la igualdad de género en la UNED, se extraen dos primeras interpretaciones que pueden ser indicativas de la existencia de otros factores que influyen en el nivel de desarrollo del compromiso con la igualdad:

- En primer lugar, se percibe un concepto de igualdad limitado: **la igualdad de género se asocia única (o al menos principalmente) a la situación de las personas de la organización (la plantilla), obviando el papel que tiene la Universidad para contribuir a una transmisión de valores igualitarios mediante la generación de conocimientos.**

¹¹ Potenciado, además, por la polémica surgida a raíz del informe publicado por la RAE “Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer”, en el que se critican diversas guías, entre ellas la de la UNED, sobre la utilización de un lenguaje no sexista.

- En segundo lugar, teniendo en cuenta estos tres posicionamientos y ese significado comúnmente aceptado de la igualdad de género, se puede hablar de la existencia de posiciones activas en contra de la igualdad, así como de la existencia de ciertas dificultades para percibir la existencia de desigualdades de género. Dichas dificultades tienen que ver, muy probablemente, con la **falta generalizada de conocimientos en materia de género e igualdad**, como así muestran algunos comentarios:

"Dificultades por falta de conocimiento, la gente no tiene muy claro que son las políticas de igualdad. Se tiende a asociar estas con beneficio de la mujer" Oficina de Igualdad

"No tenemos conciencia de desigualdad, pero cuando ves las estadísticas..." Grupo de Discusión

Todo lo cual parece indicar que, si bien **la igualdad forma parte del discurso formal de la UNED**, hasta el momento **no parece ser un valor realmente en uso por parte de la mayor parte de la comunidad universitaria**, sin que se hayan desarrollado medidas suficientes al respecto.

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

Es importante tener en cuenta que una de las mayores dificultades que obstaculizan el avance de la igualdad de género tiene que ver con la no identificación de la necesidad de actuar de una manera proactiva para su logro. La extensión del espejismo de la igualdad, junto a la consideración de la igualdad como un mero elemento numérico¹², son factores que, unidos a la falta generalizada de conocimientos, dificulta la adopción de dicha posición proactiva.

Como ejemplo indicativo de esta situación, en el cuestionario se preguntó a las distintas áreas participantes en qué medida consideraban necesario implementar actuaciones que favorecieran la igualdad de género para el correcto ejercicio de sus respectivas funciones. Si bien, y en mayor o menor medida, todas ellas desempeñan algún tipo de función pertinente a la integración del principio de igualdad de género, **la mayoría no considera, a priori, necesario que tengan que actuar integrando el principio de igualdad en la planificación de sus acciones, de forma explícita:**

¹² Concepción de la igualdad asociada casi en exclusiva a la presencia de mujeres y hombres en la organización, como se apuntaba anteriormente, entendiéndose que la igualdad de género se consigue tan sólo con equilibrar la presencia numérica de mujeres y de hombres.



- ⇒ No lo consideran necesario: Administración de Facultades y Escuelas, Dpto. Docencia e Investigación, Dpto. de Contratación administrativa, UNIDIS, Biblioteca, Consejo Social, Servicio de atención personalizada, Comunicación y Marketing.
- ⇒ Sí lo consideran necesario: Rectorado, Vicegerencia de RRHH y Defensor Universitario.

En cuanto a las **áreas que afirman considerar necesario integrar el principio de igualdad de género** para el correcto desarrollo de sus funciones, las argumentaciones que utilizan para justificar esta afirmación tienen que ver, principalmente, con su responsabilidad de garantizar y velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ejercicio de sus competencias. No obstante, en los tres casos la igualdad de género es identificada mayormente con la ausencia de discriminaciones directas, sin que en ningún caso se haya puesto en marcha un plan de actuación para fomentar, de forma sistemática e intencional, la igualdad de género desde el ejercicio de sus respectivas funciones.

La percepción general es, por tanto, que basta con no discriminar para garantizar la igualdad de género. La opinión mayoritaria es que los programas y proyectos desarrollados van a ser favorables a la igualdad, lo cual probablemente se basa en el hecho de que no incluyen ningún tipo de *discriminaciones directas*, ofreciendo las mismas condiciones y posibilidades a todo el mundo. Muestra de ello es una de las definiciones de igualdad dada en el grupo de discusión:

"Ofrecer las mismas posibilidades a todo el mundo y valorar los méritos, independientemente del género"

En realidad, aunque hombres y mujeres tengan los mismos derechos y deberes ante la ley (igualdad formal), la situación se caracteriza por el desequilibrio y la desigualdad en los diferentes ámbitos de la esfera social. Desigualdades que son consecuencia de intervenciones, como se dijo antes, "ciegas" al género, que no tienen en cuenta esa situación desigual de partida de ambos sexos y no se planifican con la intención de dar respuesta a esa situación y de reducir las brechas de género existentes. No obstante, para actuar contra

las discriminaciones indirectas es necesario nombrar la igualdad como un objetivo clave, así como implementar acciones concretas para su logro.

Prácticamente la totalidad de las áreas informantes se sitúan en esta percepción, sobre todo debido a la falta de experiencias y conocimientos para integrar la igualdad como un principio transversal en los procedimientos de trabajo y en la generación del conocimiento. De hecho, **sólo cuando las áreas informantes tienen ante sí ejemplos concretos de acciones que podrían desarrollar para fomentar la igualdad, son conscientes de que podrían hacer más para lograr la misma.** En este sentido, para facilitar el modo en que podrían contribuir a la igualdad, en el cuestionario se les ofrecía a cada área un conjunto de posibles actuaciones, adaptadas a sus funciones particulares, para que escogiesen aquellas que sí podrían asumir, como por ejemplo las que se muestran a continuación:

- **Docencia e Investigación:** en principio no percibe la desigualdad como un problema de la UNED, pero a la vez responde afirmativamente cuando se le pregunta si podría potenciar las investigaciones en materia de género e igualdad, como un modo de contribuir al fomento de la misma.

- **UNIDIS:** desde la óptica de la "neutralidad" de sus acciones, no ha implementado ninguna acción para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad hasta el momento, pues no lo ha considerado necesario. No obstante, responden afirmativamente cuando se les plantea la posibilidad de que estudien, por ejemplo, las necesidades del colectivo desde la perspectiva de género, implementando acciones positivas (para mujeres) en el acceso a titulaciones con poca representación femenina y en materia de inserción laboral y sensibilizando a la comunidad universitaria sobre las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres en esta situación.

- **Biblioteca:** a pesar de no percibir la desigualdad como un problema real y preocupante, sí responden afirmativamente cuando se les pregunta si podrían potenciar la adquisición de fondos documentales y bibliográficos en materia de género, así como promocionar la publicación de investigaciones con autoría femenina en sectores con poca representación.

El hecho de que casi la totalidad de las áreas informantes afirme que sí pueden hacer más de lo que hacen para fomentar la igualdad, puede ser interpretado como síntoma de cierto nivel de conciencia. Sin embargo, el hecho de que aún no hayan dado ese paso indica la falta de un compromiso real y firme por su parte para afrontar la desigualdad.

Por otra parte, parece que **el compromiso formal de fomentar la igualdad de género necesita ser reforzada con orientaciones concretas sobre el modo de hacerlo.** Lo que quiere decir y vuelve a reiterar la importancia de planificar sistemáticamente el modo de conseguir dicha igualdad. En palabras de la responsable de la Oficina de Igualdad *"en cuanto das una serie de pautas están dispuestos a modificar"*.

4. Percepción sobre la Oficina de Igualdad

La creación de una estructura específica para el impulso de las políticas de igualdad en la UNED indica de por sí, como ya se ha comentado, la existencia de un compromiso institucional con la igualdad de género. Podría decirse que la creación de la Oficina de Igualdad marca un antes y un después en la organización, en el sentido de que es a partir de entonces cuando empiezan a operativizarse acciones concretas que sin duda tienen un efecto positivo en el avance hacia la igualdad. Dichas acciones tienen que ver, básicamente y en palabras de la responsable de la Oficina, con la edición de las jornadas de igualdad, la edición de la Guía de Lenguaje no sexista y el impulso de acciones formativas en materia de género para el PAS. Todo ello, con el objeto de fomentar *un mayor nivel de concienciación* con la necesidad de trabajar a favor de la igualdad.

"Más concienciación desde que está la OI. Como por ejemplo, utilización de un lenguaje no sexista en la Sección de formación en la que he estado destinada los últimos 9 años y con quien comparto despacho" Responsable de la Oficina de Igualdad.

Si bien, es objeto de este apartado profundizar en la percepción que la comunidad universitaria tiene sobre la Oficina, así como en su funcionamiento, lo que puede ser otro indicador importante del grado en que se puede afirmar la existencia de un contexto favorable para la implementación de la igualdad de género en la UNED.

La totalidad de las áreas participantes en el cuestionario y la gran mayoría de quienes han participado en el grupo de discusión y en las entrevistas, conoce la existencia de la Oficina de Igualdad, aunque en palabras de la responsable de la misma *"aún hay gente que no sabe que existe la Oficina"*. En todo caso, la mayoría sí parece conocerla, apreciándose algunas diferencias en cuanto a la **percepción de la necesidad de su existencia** y respecto a las responsabilidades a asumir por parte de la misma:

- **Sólo dos de las áreas participantes del cuestionario no consideran necesaria la existencia de la Oficina de Igualdad**, en tanto no creen que existan desigualdades de género a las que hacer frente. Estos son los argumentos utilizados:

"Creo que la actuaciones de la universidad deben regirse por criterios de mérito y capacidad con independencia del género". Jefa del departamento de Docencia e Investigación

"No creo que en general haya discriminación por razón de género". Directora de la Biblioteca

Ambos comentarios vienen a reiterar lo que se viene afirmando; en general no se considera que existan desigualdades de género en el contexto de la Universidad, entendiendo que las actuaciones de la misma no son discriminatorias por razón de género, o lo que es lo mismo,

que son neutras al género y que, por tanto, no es necesario crear una estructura específica para el logro de algo (la igualdad de género) que ya es un hecho.

Mismo motivo que lleva a la Oficina a reconocer que *"le ha costado mucho hacerse visible y aún no tiene la suficiente aceptación"*

- ***El resto de las áreas informantes sí consideran necesaria la existencia de la Oficina***, pues entienden que es responsabilidad de la misma velar porque se respete el principio de igualdad de género. Los argumentos esgrimidos para justificar su existencia vienen a ratificar los objetivos para los que fue creada, aunque se centran especialmente en sus responsabilidades en materia de igualdad en el entorno laboral.

La Oficina depende directamente de Vicegerencia de Recursos Humanos, motivo por el cual desarrolla funciones principalmente asociadas al seguimiento y fomento de la igualdad en materia laboral.

"Lo que depende de vicegerencia es lo que más se trata en la Oficina: principalmente PAS"
Oficina de Igualdad

Así, las demandas más frecuentes que recibe la Oficina a través de su correo electrónico tienen que ver con la solicitud de información sobre permisos y otros asuntos ligados directamente a medidas de conciliación para el personal (PAS). Lo cual indica que la Oficina se percibe más como una estructura burocrática, a quien solicitar información sobre permisos, más que como una estructura estable y firme para el fomento de la igualdad en el global de la UNED.

Con todo, se han detectado varios factores, compartidos con la propia responsable de la Oficina que, muy probablemente, tengan que ver con esas resistencias hacia la misma, y que indican que la Oficina es una estructura poco consolidada en la organización:

⇒ En primer lugar, el hecho de depender de vicegerencia de Recursos Humanos, y tal como está planteada, tiene la ventaja del compromiso del propio vicegerente y la limitación antes señalada de dedicarse casi en exclusiva al PAS, dejando de lado al PDI y el proceso de transversalización de la igualdad en las diferentes áreas y departamentos de la organización (procesos de trabajo, generación y transmisión del conocimiento).

"Es cómodo y fácil trabajar con el vicegerente, pero estratégicamente depender de un Vicerrectorado de investigación sería bueno para abarcar áreas académicas (...) sería importante trabajar con el PDI y en proyectos de investigación, en materiales didácticos, orientarles..."

- ⇒ En segundo lugar, la Oficina no tiene una estructura estable, lo que implica que las prioridades y objetivos son establecidos, en última instancia, por el vicerrector, quien ha de asumir además la dirección de otras muchas unidades.

"Al depender de vicerrectoría tiene bastante ventajas: un vicerrector comprometido, que conoce a casi todo el personal, que ve donde están las dificultades. Desventajas: la OI no tiene estructura, no es igual que en otras universidades, donde tienen dirección exclusiva y suele ser PDI. El vicerrector es responsable de la OI y de otras muchas"

- ⇒ En cuanto a los medios, la Oficina no dispone de presupuesto propio y cuenta sólo con una persona funcionaria, además de la dirección de Vicerrectoría de Recursos Humanos.
- ⇒ Por último, la Oficina no establece ningún mecanismo o sistema de coordinación de carácter sistemático con el resto de áreas o departamentos: *"no hay relación de trabajo continuada con nadie y actuamos en función de las demandas que se reciben"*. En ese sentido, desde la misma se admiten dificultades para acceder a la necesaria coordinación por la imposibilidad de llegar a un conocimiento exhaustivo de todo lo que se puede hacer en la UNED en materia de igualdad por parte de otras áreas; dificultades que se espera solucionar desde la OI cuando se implanten las medidas del I Plan de Igualdad de la UNED.

En base a todo ello, cabe destacar de forma muy positiva la labor de concienciación que está llevando a cabo la Oficina de Igualdad. Sin embargo, aún no ha desarrollado otras estrategias fundamentales para impulsar y posibilitar la integración transversal del principio de igualdad en la organización. Desde la Oficina se reconoce que, debido a su reciente creación, aún queda un largo camino por recorrer en el que será imprescindible lograr una presencia notable para tener la necesaria ascendencia sobre los Departamentos, Servicios y Unidades, y sobre la totalidad de los colectivos que conforman la comunidad universitaria para convertirse en la estructura que impulse y coordine la transversalización de la igualdad de género en la UNED.

2. Grado en que se contempla la igualdad de género como elemento de calidad en los sistemas de gestión de calidad de la UNED

La UNED, tal como se especifica en el propio Plan Director, incluye como línea estratégica de intervención "la generalización del sistema de calidad al conjunto de la UNED", lo que supone el impulso de políticas de calidad en la docencia, la investigación y en la gestión, siendo consciente de que la calidad de los estudios universitarios ha de compaginarse con estrategias que mejoren la gestión de los recursos humanos y materiales. En cuanto a la igualdad de género, la misma no forma parte, de forma explícita, de los objetivos y acciones contempladas en el Plan respecto a la gestión de los sistemas de calidad.

En general, la evaluación de la calidad de las actividades universitarias es una función asignada a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), quien lleva a cabo su actividad evaluadora a través de diferentes programas. **En ninguno de los programas y planes de calidad que se han desarrollado se contempla de forma explícita la igualdad de género como un objetivo ni se presenta como un criterio de calidad de la actividad universitaria.** Dichos programas son:

- **Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC);** La ANECA, con la iniciativa de orientar a los centros universitarios en el diseño del SGIC ha desarrollado el Programa AUDIT. EL SGIC diseñado por la UNED ha sido verificado por la ANECA y es aplicable para todas sus facultades y escuelas y para todas las titulaciones que imparte. Para facilitar el diseño del sistema, el Programa AUDIT ofrece varias herramientas que facilitan el diseño (herramientas de diagnóstico de carencias y oportunidades de mejora del actual modelo organizativo; directrices y guías para el diseño) y la evaluación del sistema. En ninguna de esas herramientas se hace referencia al alcance del principio de igualdad de género como un elemento que favorezca y optimice la calidad organizativa.

- **Evaluación de Titulaciones y Servicios:** con el objeto de garantizar la calidad de la formación y los servicios dirigidos al alumnado y fomentar acciones continuas de revisión y mejora de los programas, sin que el principio de igualdad de género se contemple entre los criterios evaluables.

- **Evaluación de la Actividad Docente:** para facilitar el diseño del sistema de calidad de la actividad docente y favorecer su desarrollo, ANECA ha desarrollado el Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario (DOCENTIA). Con este fin, ofrece diversas herramientas de apoyo para posibilitar dicha evaluación bajo los criterios de adecuación a los objetivos formativos, satisfacción de los demás agentes universitarios, eficiencia e innovación docente. En ningún caso se hace referencia al grado de contribución a la igualdad de género para evaluar la calidad de la actividad docente.

Con todo, la igualdad de género no es un criterio de calidad contemplado por la ANECA de forma específica, lo cual responde a esa lógica de planificar las actuaciones de la organización desde una óptica que es "ciega" a la perspectiva de género, sin tomar conciencia del impacto que pueden causar las mismas en la igualdad entre ambos sexos. Así, el hecho de que la Agencia no tenga en cuenta el criterio de fomentar la igualdad, indica que no es este un requisito o criterio fundamental para su contratación por la UNED. Para ello, desde la propia Organización debiera indicarse a la Agencia la necesidad de que incluya la igualdad entre los parámetros que contempla para evaluar la calidad de las distintas actividades universitarias y docentes. En todo caso, es esta una muestra más de la falta de concreción del compromiso formal con la igualdad de género. Además y por otra parte,

permite reforzar la idea expuesta anteriormente respecto al significado que mayormente se le da a la igualdad en la Organización: su reducción casi exclusiva a la mera presencia numérica de mujeres y hombres, siendo aún necesario dar el paso de entender dicho concepto como un elemento que va más allá de la presencia equilibrada y que debe incluirse, por tanto, como un criterio de calidad y de mejora de las actividades y servicios dirigidos al alumnado, así como de la actividad docente y del resto de actuaciones universitarias.

En resumen, en función de los aspectos estudiados, se pueden sintetizar los resultados del ámbito de la cultura organizacional de la siguiente forma:

- ✓ Respecto al **grado de visibilidad e importancia concedida a la igualdad de género en la documentación institucional y estratégica** se puede decir que es bastante **alto**: el principio de igualdad de género forma parte del discurso formal de la Universidad, y así queda recogido en diversos documentos como una estrategia de gestión de los recursos humanos, del conocimiento y la investigación.
- ✓ Se percibe una **actitud bastante generalizada** en cuanto a que **la igualdad de género es un hecho** conseguido en la UNED. Si bien, se identifican tres posicionamientos diferenciados en el contexto de la comunidad universitaria: una actitud generalizada vinculada al espejismo de la igualdad y que está, no obstante, abierta a posibles cambios; una percepción no muy numerosa desde donde sí se vislumbran algunas desigualdades de género importantes entre las personas; y una tercera percepción con una representación significativa, de resistencia y rechazo a los cambios que implica la implantación de políticas de igualdad de género.
- ✓ **En un plano más operativo, aún no se ha dado el paso para transversalizar el objetivo de la igualdad de género** en la planificación de las actuaciones de la UNED, incluyendo el diseño de los sistemas de gestión de la calidad universitaria. Hecho que se corrobora, además, al afirmar la mayor parte de las áreas que en la planificación de sus acciones no necesitan integrar el principio de igualdad de género de forma explícita, al no percibir la existencia de desigualdades concretas a las que hacer frente.
- ✓ En este sentido, se perciben **dificultades para identificar las desigualdades existentes**. Hecho que probablemente guarde relación, además de con ciertas actitudes opuestas y resistentes, con la *inexperiencia* y *falta de conocimiento* en las formas de trabajar a favor de la igualdad, así como con la asunción de un *concepto de la igualdad* que se aplica únicamente a la situación de las mujeres estudiantes y de la plantilla de personal, obviando el grado en que la UNED fomenta la igualdad de género mediante la transmisión de conocimientos.
- ✓ Por último, la mayor parte de las áreas son conscientes de la necesidad de contar con

la **Oficina de Igualdad** para el desarrollo de la igualdad de género. Si bien, la extendida visión de la Oficina como una estructura de carácter más burocrático o administrativo, junto con la falta de desarrollo de las funciones relacionadas con el impulso, el asesoramiento y coordinación del proceso de integración transversal de la igualdad en la UNED, limita la implantación de la política de igualdad en la universidad.

ÁMBITO 2: LAS PERSONAS

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

- De un lado, visibilizar la situación de mujeres y hombres de los diferentes estamentos universitarios (estudiantes, PDI y PAS), así como la posición que ocupan en la estructura de la UNED.
- De otro, y partiendo de esa situación, identificar posibles desequilibrios y/o brechas de género que puedan limitar el desarrollo igualitario de ambos sexos.

Para realizar este análisis se ha estructurado este ámbito de investigación en los siguientes ejes:

1. Participación en órganos de gobierno y de representación
2. Estudiantes
3. Personal Docente e Investigador (PDI)
4. Personal de Administración y Servicios (PAS)
5. Formas de gestión de recursos humanos (PAS y PDI)

Con los resultados del análisis de los datos e información facilitada para este ámbito del diagnóstico, se podrá visualizar la situación y la posición de mujeres y hombres, así como identificar el grado de igualdad existente entre ambos sexos.

2.1. Participación en Órganos de Gobierno y de Representación

Una de las cuestiones básicas en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres pasa necesariamente por una representación y un reparto equilibrado del poder y de la toma de decisiones entre ambos sexos. La realidad muestra, no obstante, una progresiva disminución de la presencia femenina a medida que se sube en la escala jerárquica de las organizaciones, lo cual implica que la mayoría de los puestos de poder, toma de decisiones y de

responsabilidad están ocupados por hombres, produciéndose lo que se denomina **segregación vertical**¹³.

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:

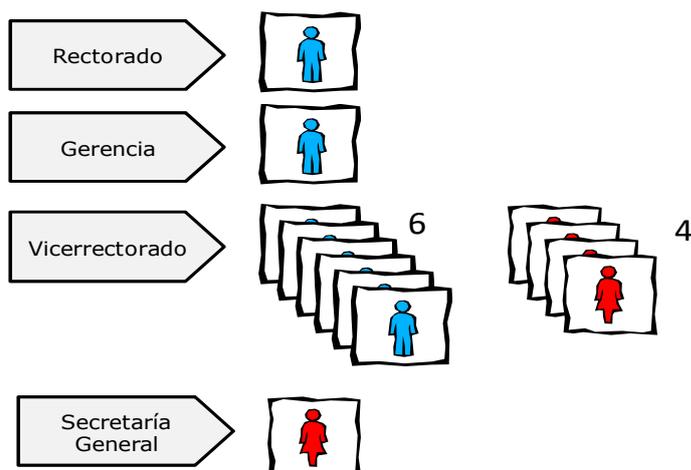
*"En consonancia con los principios de igualdad que ampara la vigente Ley Orgánica de Universidades, **todos los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Educación a Distancia procurarán contar con una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones.** Disposición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

"La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro universitario, Juntas de Facultad o Escuela y Consejos de Departamento (...) deberán propiciar la presencia 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. Artículo 256. Elecciones de los órganos colegiados"

Con objeto de comprobar hasta qué punto se cumple con este principio, se ha solicitado información referente a la composición por sexo de diferentes organismos de gobierno y de representación de la UNED. Los resultados del análisis realizado quedan recogidos en este apartado y hacen referencia a: cargos unipersonales de rectorado, gerencia, vicerrectorados y secretaría general; Consejo de Gobierno; Consejo Social; Consejo de Dirección; Claustro Universitario; Consejo de Estudiantes; Organismos de representación sindical:

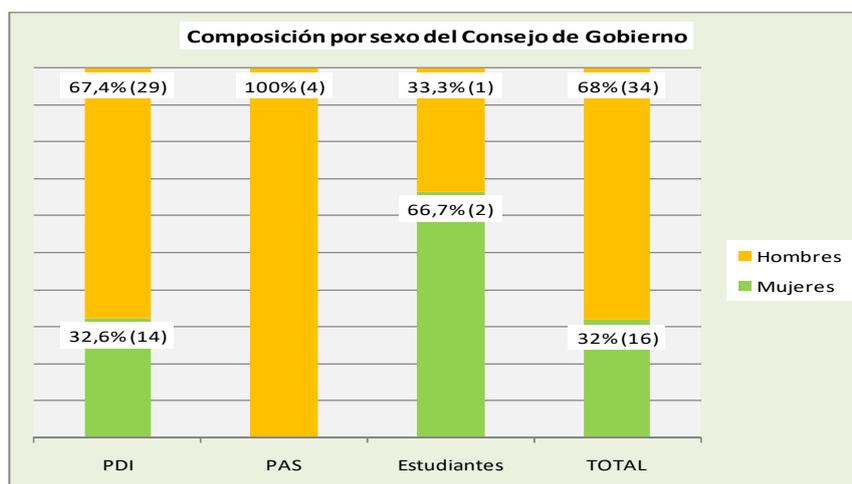
1. Rectorado, Gerencia, Vicerrectorados y Secretaría General: según los datos aportados y tal y como se puede observar en el gráfico, tanto el Rectorado como la Gerencia están actualmente en manos masculinas, quedando la Secretaría General en manos femeninas y apreciándose bastante equilibrio en los Vicerrectorados, siendo el 40% mujeres:

¹³ *Segregación vertical:* se refiere a la menor presencia de mujeres a medida 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. Tiene el efecto de lo que se denomina "techo de cristal", definido como las barreras "invisibles" que dificultan a las mujeres seguir ascendiendo en su carrera profesional y ocupar puestos de poder.



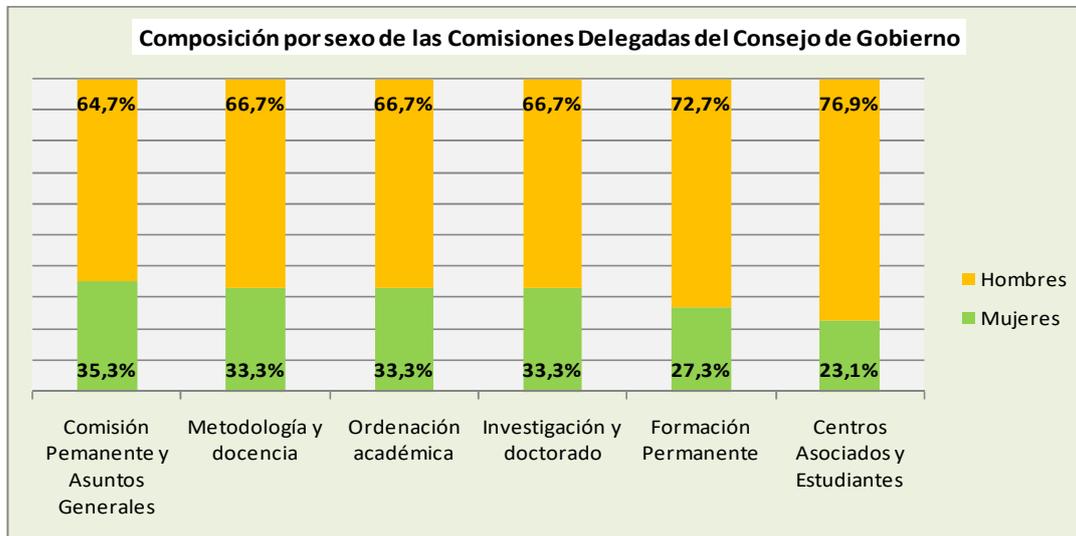
Es bastante significativo, no obstante, el hecho de que los cargos con mayores responsabilidades estén ocupados por hombres (Rectorado, Gerencia), mientras que el cargo cuyas funciones dependen directamente del Rectorado (Secretaría) esté ocupado por una mujer, lo cual guarda relación con el fenómeno de la segregación vertical y horizontal.

2. Consejo de Gobierno: órgano colegiado que establece las líneas estratégicas y programáticas de la UNED, compuesto por 50 personas (según los datos facilitados), en su mayor parte PDI, y procedentes de diferentes cargos: Rectorado, Vicerrectorados, Gerencia, algunos miembros del Claustro (que incluye estudiantes), Decanatos, Direcciones de Departamento y Escuelas y otros miembros del Consejo Social no pertenecientes a la Universidad. Por sexo y en total, **las mujeres son el 32%** de los miembros del Consejo:



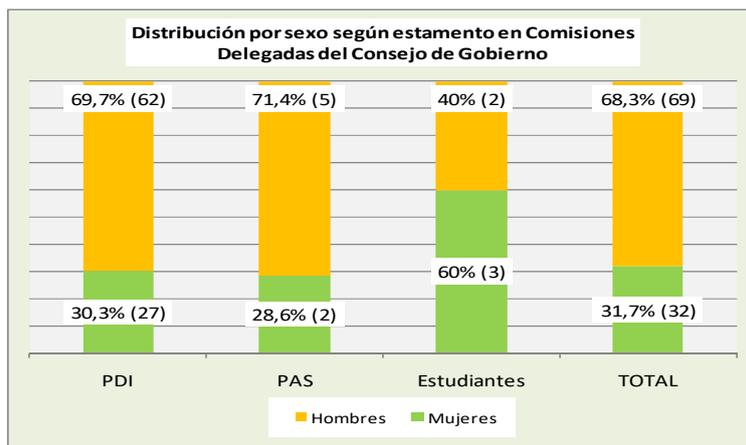
Sólo entre representantes de estudiantes hay más mujeres que hombres (2 mujeres frente a 1 hombre), siendo éstos últimos el 67'4% del PDI y el 100% del PAS representado en el Consejo.

Por otra parte, atendiendo a las diferentes Comisiones Delegadas del Consejo, la distribución de ambos sexos es también bastante desequilibrada, no llegando en ningún caso las mujeres al 40%:



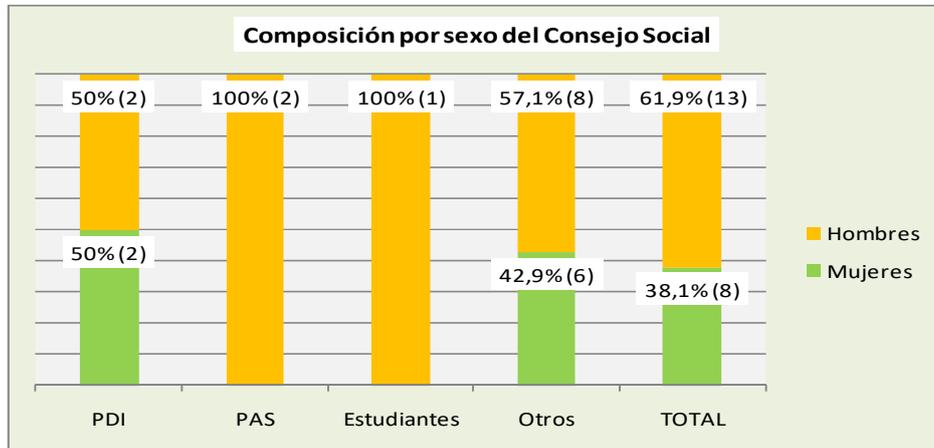
Las consecuencias de este desequilibrio son negativas, no sólo porque apenas se cuente con la opinión de las mujeres a la hora de tomar decisiones, sino porque además implica una pérdida de talento femenino.

Cada de una de estas Comisiones está formada por representantes del PAS, del PDI y de estudiantes. En total, son 69 hombres y 32 mujeres. Por estamento, los hombres son el 69,7% del PDI y el 71,4% del PAS. Al igual que en el Consejo de Gobierno, sólo se encuentra un mayor número de mujeres con respecto a hombres entre el colectivo de estudiantes:



3. Consejo Social: 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. Según los datos facilitados está compuesto por un total de 21 personas, de las cuales **el 38% son mujeres (8) y el 62% (13) son hombres**. Como el anterior, se compone de miembros del PDI, PAS, Estudiantes y sobre todo por otras personas que no pertenecen a la UNED:



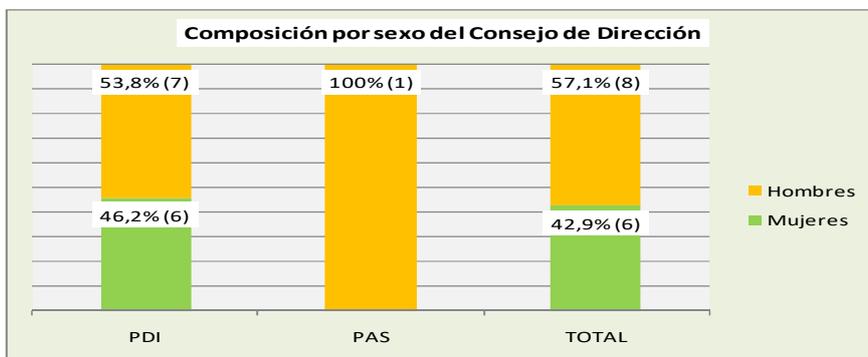
Como se aprecia en el gráfico anterior, la mayoría pertenecen a la categoría "otros", que engloba a quienes no pertenecen a la UNED y se trata de representantes de sindicatos, de la CEOE, del Ministerio de Educación y otras organizaciones (Fundación Telefónica, CEPYME). La presencia de ambos sexos es equilibrada en el PDI y en la categoría "otros", siendo sólo hombres quienes representan al PAS y a estudiantes.

Por otra parte, se ha analizado la composición por sexo de otros organismos dentro del Consejo Social:

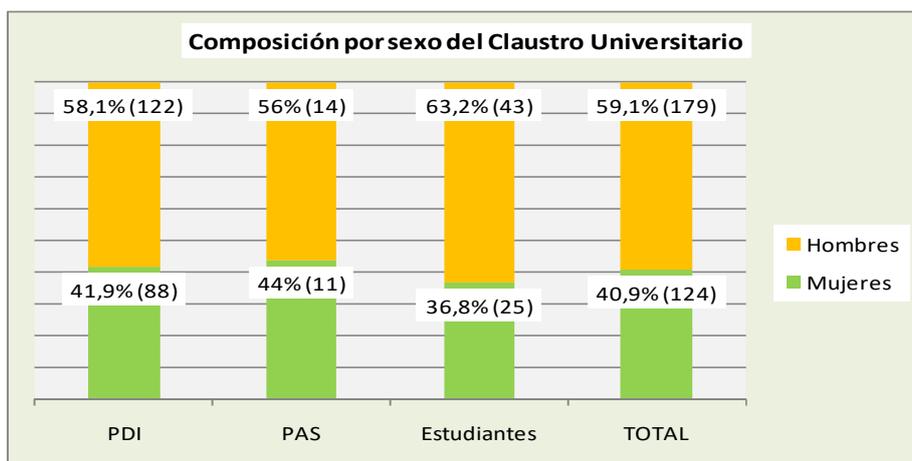
- ⇒ **Comisión de Innovación, Transferencia y Patrocinio del Consejo Social:** analizando los datos de composición desde 2009 hasta 2011, se comprueba como el equilibrio mostrado en los dos primeros años (55% mujeres y 45% hombres) se rompe en 2011, pasando a ser el 67% de hombres (8 en nº absolutos) y el 33% de mujeres (4).
- ⇒ **Tribunales de valoración del Consejo Social:** aunque existe una situación de equilibrio, según los datos facilitados la presencia femenina ha disminuido paulatinamente desde 2009, cuando el 60% eran mujeres, hasta 2011, cuando lo son el 45%. Por lo que habrá que hacer un seguimiento de la evolución de esta situación en los próximos años.

Con estos últimos datos, se podría afirmar que no se está llevando a cabo ningún seguimiento de control sobre el cumplimiento de representación equilibrada, lo cual de nuevo es síntoma de falta de sistematización y organización del compromiso con la igualdad de género.

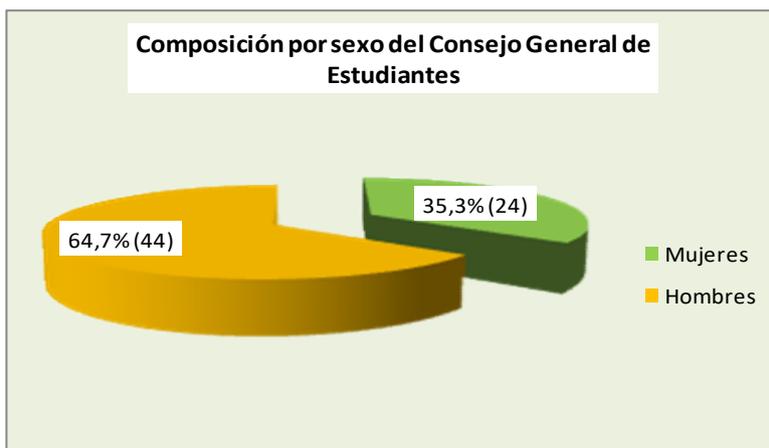
4. Consejo de Dirección: formado por 13 miembros del PDI y por 1 del PAS, con una presencia bastante equilibrada de mujeres y hombres, siendo ellas el 42'8% del total:



5. Claustro Universitario: máximo órgano de representación de la comunidad universitaria, está compuesto por un total de 303 personas, entre miembros del PDI, del colectivo de Estudiantes y del PAS (de mayor a menor representación). La representatividad de cada sexo entra en los límites considerados de equilibrio: **el 41% son mujeres y el 59% son hombres.**

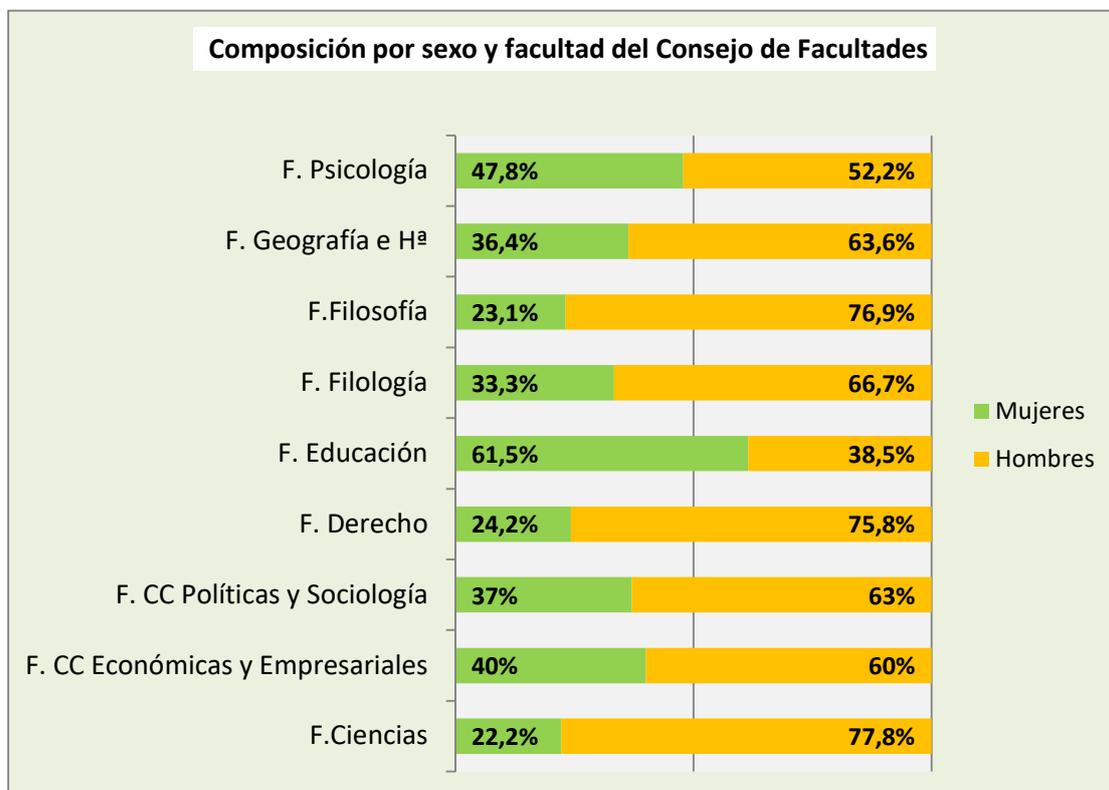


6. Representación de estudiantes: Atendiendo únicamente ahora a la distribución por sexo de este colectivo en los diferentes órganos de representación de estudiantes, se comprueba hasta qué punto se cumple lo estipulado en el artículo 35 y 52 del el *Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario*, según los cuales: "se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombres y mujeres" y que, por tanto, "en la composición de los órganos del Consejo de Estudiante se atenderá a la paridad de género". No obstante, según los datos facilitados, de nuevo ese compromiso no se materializa en decisiones y actuaciones que velen por su cumplimiento:



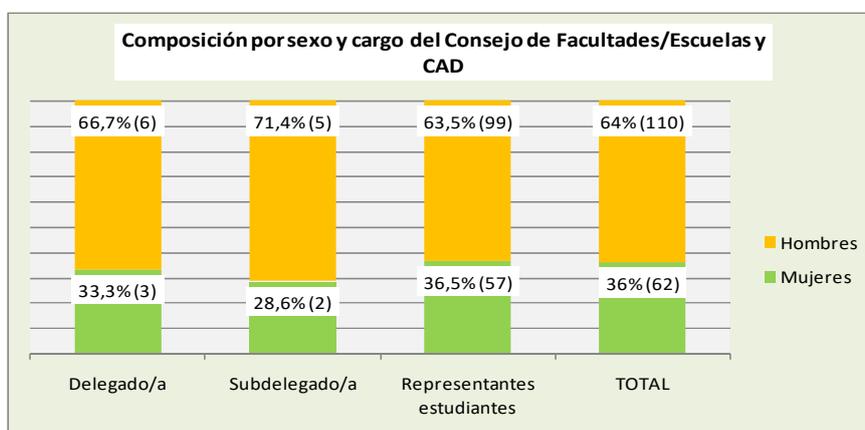
Así, la mayor parte de estudiantes que forman parte del Consejo son hombres, siendo las mujeres el 35%.

Además de este Consejo General, en cada Facultad existe un Consejo propio de Estudiantes. A igual que en el Consejo General, en la mayoría de **Consejos de Facultades** es mucho mayor la participación masculina. Sólo en la Facultad de Educación hay más mujeres que hombres (8 frente a 5 respectivamente) y tan sólo en las Facultades de Psicología y Económicas y Empresariales la representación es equilibrada: siendo las mujeres el 47'8% y el 40% respectivamente. En el resto de Facultades las mujeres no llegan al 40%:



Si se comparan estos datos con la distribución global por sexo en las distintas Facultades (para 2010/2011), la representatividad femenina es mayor precisamente en aquellas facultades donde mayor es la presencia femenina: Psicología (74'7% de mujeres) y Educación (79%). Aunque no siempre se cumple esta regla, es decir, que **no existe una correlación entre presencia femenina en el alumnado y representatividad femenina en los Consejos**, puesto que en las demás facultades donde también es mayor la presencia de mujeres (Filología, Políticas y Sociología, Filosofía), hay más hombres que mujeres en los Consejos de Estudiantes. Lo cual pone en evidencia 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 otra parte, atendiendo al cargo ocupado dentro de los Consejos de Estudiantes, las mujeres también son minoría como Delegadas y Subdelegadas:



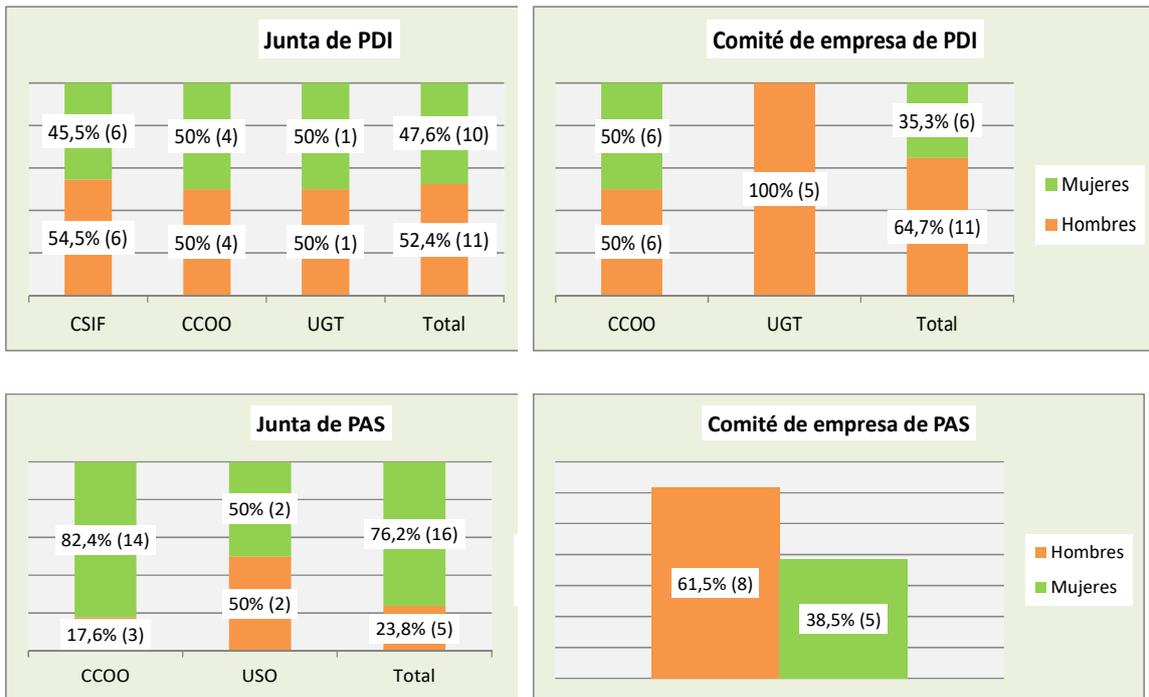
7. Participación del personal en órganos de representación sindical:

Por último, se ha incluido en este apartado el resultado del análisis de los datos facilitados respecto a la participación del personal de la UNED en los órganos de representación sindical unitarios, a saber:

- Junta de PDI
- Junta de PAS
- Comité de empresa del PDI
- Comité de empresa del PAS

Si bien los datos manejados no permiten hacer una aproximación al porcentaje de personas (hombres y mujeres) afiliadas a cada uno de los sindicatos existentes en la UNED, sí se ha podido conocer la distribución de mujeres y de hombres entre las **personas delegadas** en cada uno de estos órganos de representación, así como el sindicato al que pertenecen. En

total, de las 72 personas delegadas existentes (tomando como referencia el global de órganos de representación), **el 51'4% son mujeres** (37 en números absolutos) y el 48'6% son hombres (35 en números absolutos). Así, en términos generales se observa una **representación global equilibrada entre ambos sexos**. Analizando cada uno de los órganos de representación por separado se observa, no obstante, un menor índice de equilibrio:



En la Junta de PDI existe una representación equilibrada de mujeres y hombres, que se extiende entre los sindicatos que componen la misma (CSIF, CCOO Y UGT). Pero entre la Junta del PAS el equilibrio se rompe a favor de las mujeres, que son mayoría entre las personas delegadas de CCOO. Respecto a los Comités de empresa, es mayor la representatividad e hombres, no obstante, tanto en el PDI como en el PAS.

En resumen, se puede afirmar que hay mujeres en todos los órganos de decisión y representación, pero sigue siendo mayor, en líneas generales, la representatividad masculina. Todo lo cual afirma la **necesidad de seguir impulsando el compromiso de evitar la segregación vertical y fomentar la representación equilibrada de ambos sexos en los órganos de gobierno**, a fin de garantizar la representatividad femenina en los procesos de toma de decisiones.

2.2 Estudiantes

En el seno de las sociedades democráticas, las desigualdades de género en el ámbito educativo no se encuentran tanto en el acceso, el cual es equilibrado para ambos sexos en términos generales, como en las elecciones académicas que suelen hacer mujeres y hombres. Es habitual que la presencia de mujeres sea mayoritaria en áreas de estudio relacionadas con las humanidades, la intervención social y, en general, el cuidado y la atención directa a personas, y que la presencia de hombres sea mayoritaria en áreas de estudios más relacionadas con la tecnología, la ingeniería o la informática. En ambos casos, lo que ocurre es que las elecciones académicas están influenciadas por el *rol de género*, produciéndose lo que se denomina **segregación horizontal** y teniendo, además y por norma general, más oportunidades de desarrollo profesional aquellas actividades relacionadas con el rol de género masculino.

El estudio de la situación del colectivo de estudiantes desde la perspectiva de género ha sido posible gracias a la información reflejada principalmente en las **plantillas de datos**. La mayoría de los datos manejados hacen referencia al periodo académico que va de 2008/2009 a 2010/2011, permitiendo conocer la situación respecto a los siguientes aspectos:

- Presencia y distribución de estudiantes por sexo en las distintas Facultades y Escuelas, Grados, Titulaciones, Másteres y Doctorados
- Presencia y distribución de estudiantes con discapacidad en Facultades y Escuelas
- Becas al estudio concedidas y premios otorgados por fin de carrera y expediente académico por sexo

2.2.1. Presencia y distribución de estudiantes por sexo:

En general, teniendo en cuenta la cantidad total de estudiantes en las distintas Facultades, estudios de postgrado (Máster EEES¹⁴) e idiomas, y según los datos facilitados, los servicios centrales de la UNED cuentan a 2010/2011 con un total de **170.775 estudiantes**, siendo el 55'3% mujeres y el 44'7% hombres, dándose por tanto una **situación bastante equilibrada**, con una leve mayor presencia femenina:

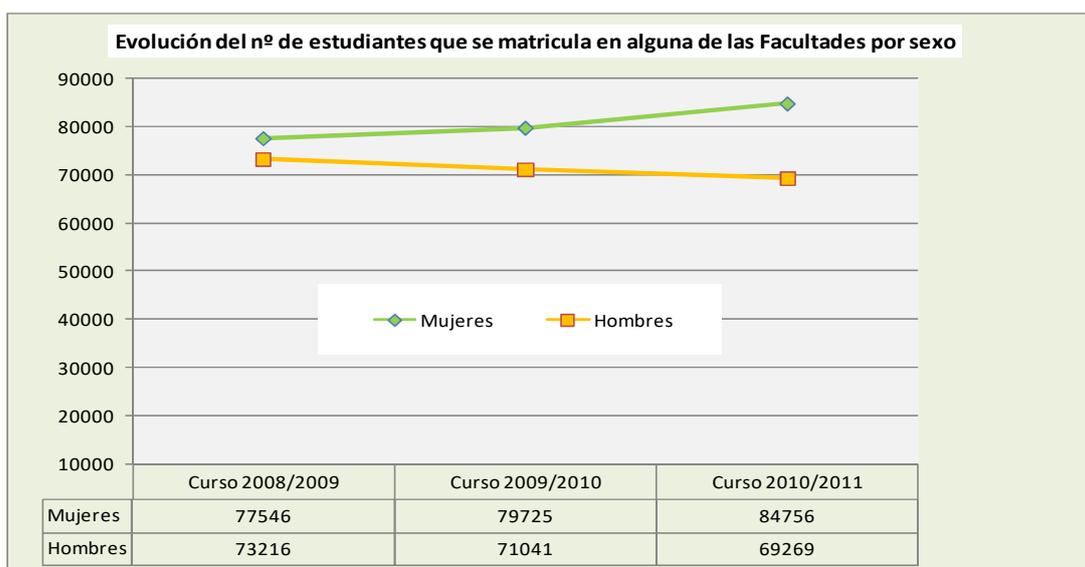
¹⁴ Espacio Europeo de Educación Superior

	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Facultades	69.269	84.756	154.025	45%	55%
Máster EES	2443	2592	5035	48,5%	51,5%
Idiomas	4703	7012	11715	40%	59,9%
Total	76415	94360	170775	44,7%	55,3%

• **Distribución por sexo en las distintas Facultades y Escuelas¹⁵:**

Según los datos facilitados sobre la matriculación de estudiantes en las distintas Facultades y Escuelas de la UNED, **el número total de estudiantes en el curso académico 2010/2011 la UNED es de 154.025, siendo un 55% mujeres** (ver tabla anterior).

Haciendo un análisis comparativo del número global de estudiantes en las Facultades y Escuelas de la UNED durante los últimos tres años académicos, se dibuja el siguiente gráfico:



A la vista de los datos, se aprecia una presencia de mujeres que, además, tiende a aumentar anualmente, a la vez que se reduce la presencia de hombres, lo que podría indicar una **tendencia progresiva hacia la feminización de este colectivo**.

En este sentido, cabe decir que la mayor presencia de mujeres en la UNED es un fenómeno bastante reciente. Según la información reflejada en uno de los documentos analizados para la realización de este diagnóstico¹⁶, hasta el curso 2002/2003 fue mayor la presencia

¹⁵ No engloba estudiantes de idiomas ni Máster.

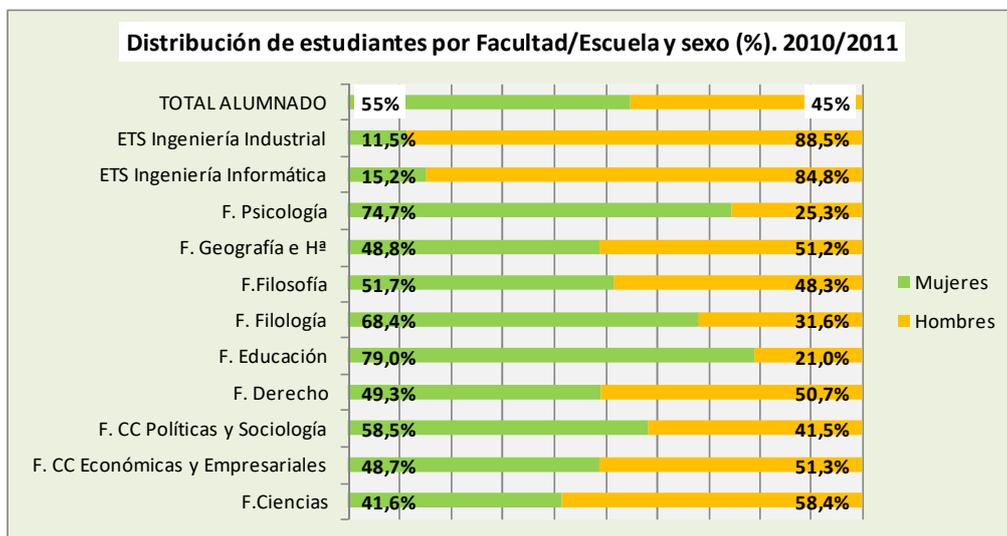
¹⁶ "Diferencias de género en el alumnado egresado de la universidad y su inserción laboral. Acceso, éxito académico de mujeres y hombres e itinerarios laborales en el acceso al empleo". Tesis doctoral de la UNED. Yolanda Agudo Arroyo. 2008

masculina. Y aclara que el aumento de mujeres se deba, principalmente, al aumento de algunas ofertas formativas más relacionadas con el rol de género femenino:

"El aumento de las matriculaciones femeninas se explicaría, en parte, por la ampliación de la oferta formativa de la UNED en los últimos años, incluyendo un mayor número de titulaciones como Turismo, Trabajo Social, Educación Social, Pedagogía, Psicopedagogía, Filología Hispánicas y Filología Inglesa. Este incremento de la oferta hace que aumente la demanda de estudio y, en particular, la demanda femenina, al tratarse de titulaciones altamente feminizadas".

Por otra parte, quizás la mayor presencia de mujeres guarde alguna relación con las facilidades que ofrece la educación a distancia para *simultanear el estudio, con el empleo y el trabajo de cuidados y demás responsabilidades familiares*. No obstante, sería esta una línea de investigación interesante de cara a profundizar en los aspectos que influyen en la cada vez mayor presencia femenina en la educación a distancia.

En relación a esto último, el análisis de los datos manejados evidencia una distribución desigual por sexo en las diferentes facultades, grados y titulaciones. Desequilibrios que evidencian la **segregación horizontal existente**, que muestran la persistencia del peso del rol de género a la hora de hacer las elecciones académicas. A continuación, se muestran los resultados de la distribución de estudiantes por sexo y facultades, para continuar después con los resultados de la distribución por grados y titulaciones:



Tomando como referencia los datos del último curso, se puede hablar de Facultades masculinizadas, Facultades feminizadas y Facultades con una presencia similar de ambos sexos:

- **Facultades masculinizadas:** predomina la presencia masculina en las dos ETS de Ingeniería industrial e informática, con casi el 90% del total del alumnado, siendo algo superior sin llegar a la masculinización en Ciencias, donde son el 58'4%.

- **Facultades feminizadas:** la presencia femenina es mayoritaria, por este orden, en las Facultades de Educación, Psicología y Filología, llegando a ser casi el 80% en las dos primeras y el 68% en la tercera, y algo superior sin llegar a la feminización en CC. Políticas y Sociología, donde son el 58'5%.

- **Facultades con una presencia similar:** en Geografía e Historia, Filosofía, Derecho, Económicas y Empresariales, la presencia de ambos sexos es bastante equilibrada, en torno al 48-51% de cada sexo en cada Facultad.

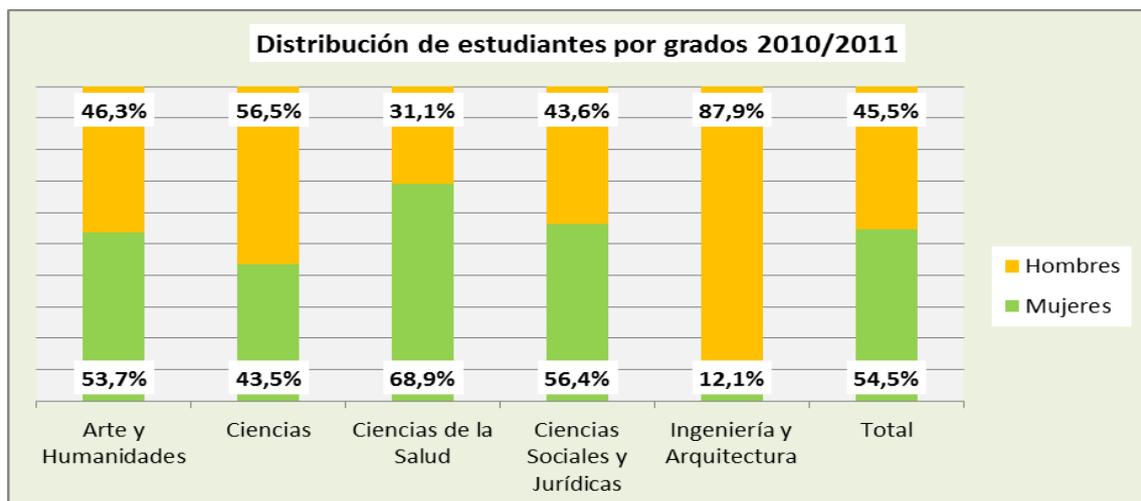
A primera vista, parece clara la tendencia mayoritaria de las mujeres a concentrarse en ramas del saber asociadas a temas sociales y a la atención a personas, mientras que los hombres se concentran más en ramas del saber técnicas. Parece que se corroboran algunos de los comentarios vertidos en el grupo de discusión:

"los niños son ingenieros y las niñas hacen letras"

"por la cultura y la educación, la mujer busca una profesión que pueda ayudar a los demás, ser útiles a la sociedad (...) se arrastra el rol de género, aunque va cambiando lentamente"

• **Distribución por sexo en los distintos Grados:**

Analizando la distribución por Grados para el último curso académico terminado, se vuelve a observar una fuerte masculinización en el grado de Ingeniería y Arquitectura y una feminización en el grado de Ciencias de la Salud, estando el resto de grados en una situación de relativo equilibrio:

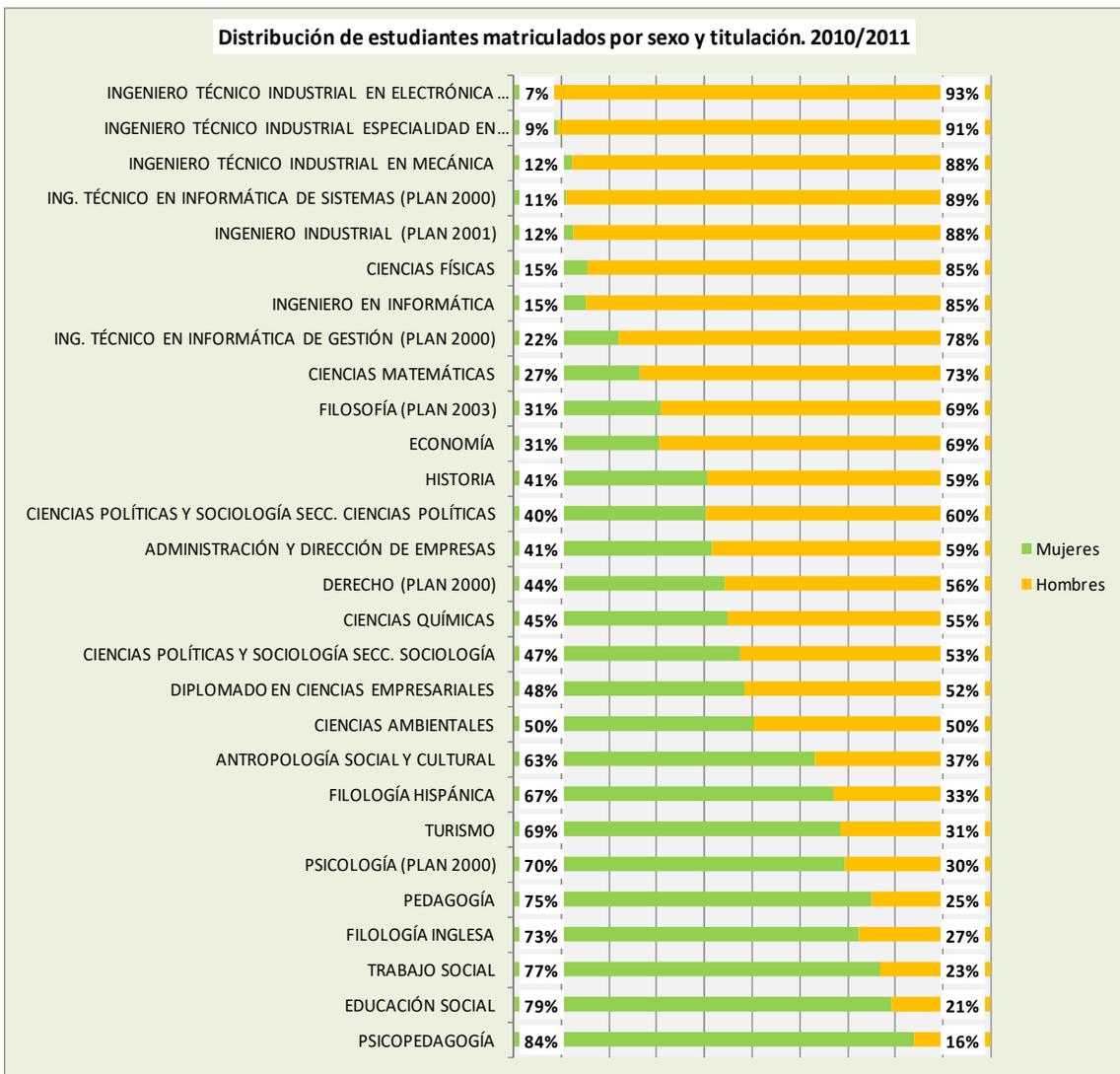


En general, las mujeres son el 54'5% de estudiantes de Grados en 2010/2011. Donde más diferencias se aprecian es en el Grado de Ingeniería y Arquitectura, donde los hombres son casi el 90% de estudiantes matriculados. Las mujeres son, sin embargo, mayoría en el Grado de Ciencias de la Salud: el 68'9%.

- **Distribución por sexo en Diplomaturas, licenciaturas e ingenierías:**

Los datos disponibles permiten hacer un análisis comparativo de estudiantes, por sexo, que se matriculan y que finalizan sus estudios, en las distintas titulaciones oficiales que ofrece la UNED (28 según datos manejados) para los últimos tres cursos académicos (2008/09-2010/11). Por una parte y en líneas generales, cabe destacar una **presencia bastante equilibrada por sexo** en el global de titulaciones oficiales, con una ligera mayor representatividad femenina: en el último curso el **52'2% del total de estudiantes que se matriculan**.

Por otra parte, los datos disponibles permiten observar con mayor detalle la *distribución desigual de mujeres y hombres en las distintas titulaciones*, en coherencia con las diferencias identificadas en cuanto a la segregación por Facultades y Escuelas. Los resultados del porcentaje de ambos sexos que se matricula quedan reflejados en el siguiente gráfico:

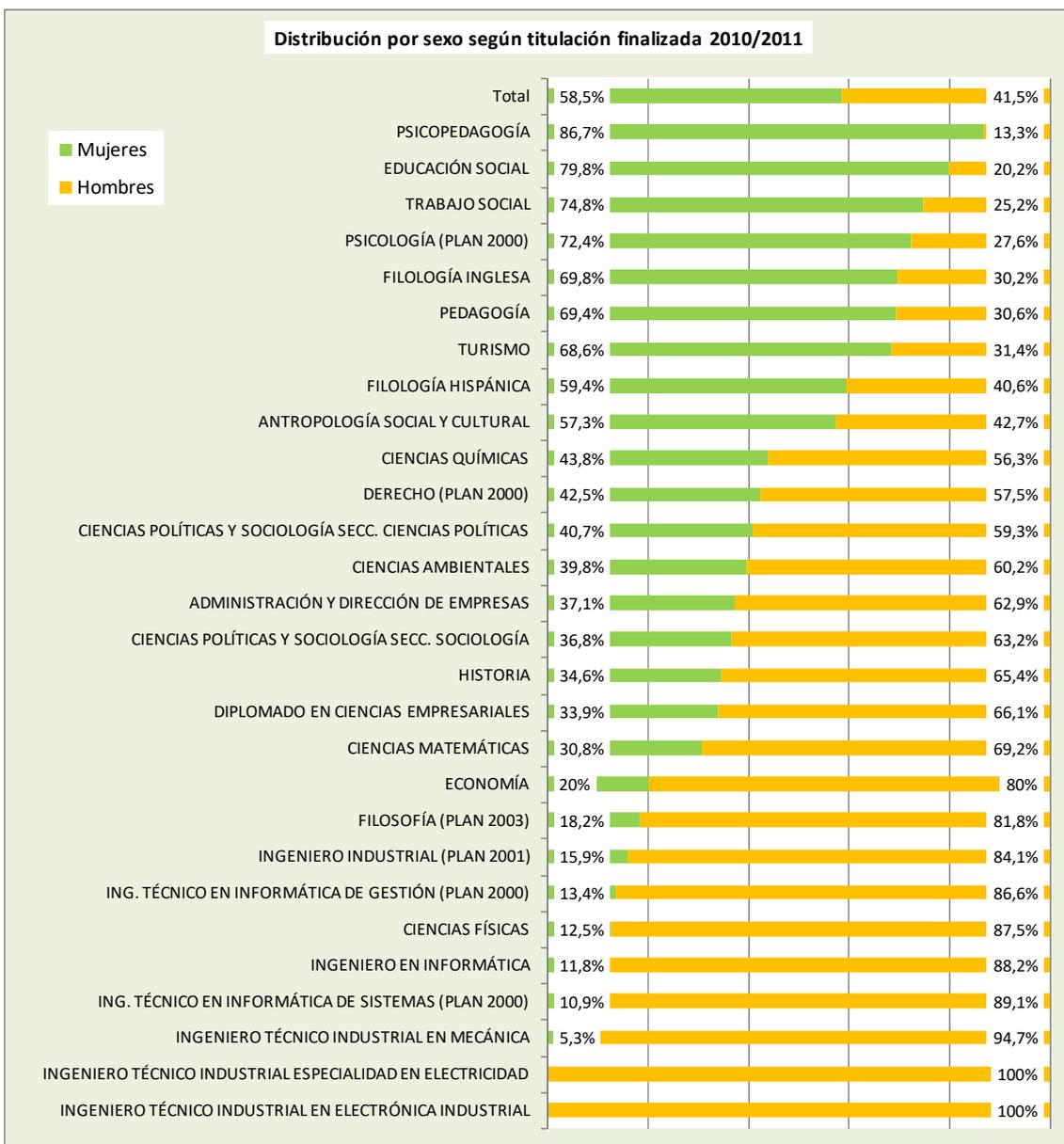


Todas las titulaciones relacionadas con la ingeniería industrial e informática, así como física, matemáticas y economía están altamente masculinizadas. Por el contrario, aquellas relacionadas con la pedagogía, educación y trabajo social, filología, antropología y turismo están altamente feminizadas. Sólo en algunas titulaciones se observa una presencia bastante equilibrada de ambos sexos: historia, políticas, sociología, empresariales y ambientales.

Por otra parte, los datos permiten conocer el porcentaje de mujeres y hombres que finalizan sus estudios de diplomatura, licenciatura y/o ingeniería durante ese mismo año 2010/2011¹⁷.

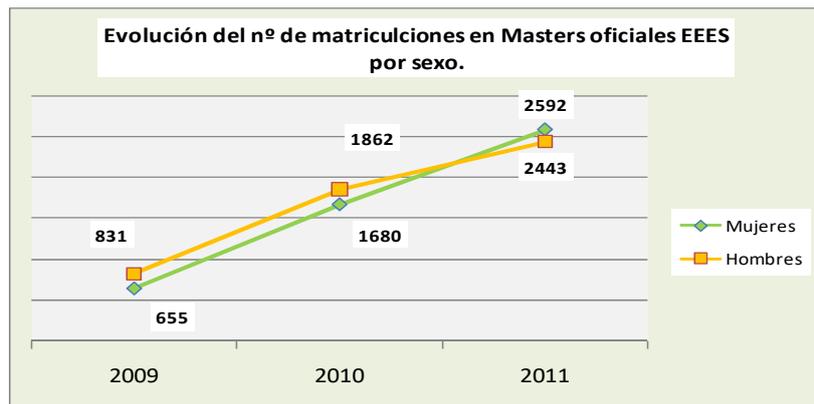
El 59% de estudiantes que se titulan son mujeres. Según los datos disponibles, se observan resultados similares en cuanto a la segregación observada en las matriculaciones:

¹⁷ Sobre finalización y titulación, sólo se ha dispuesto de datos referidos a diplomaturas, licenciaturas e ingenierías para el año 2010/2011. Todos los demás datos expuestos hacen referencia al porcentaje de matriculaciones en las diferentes especialidades y tramos.



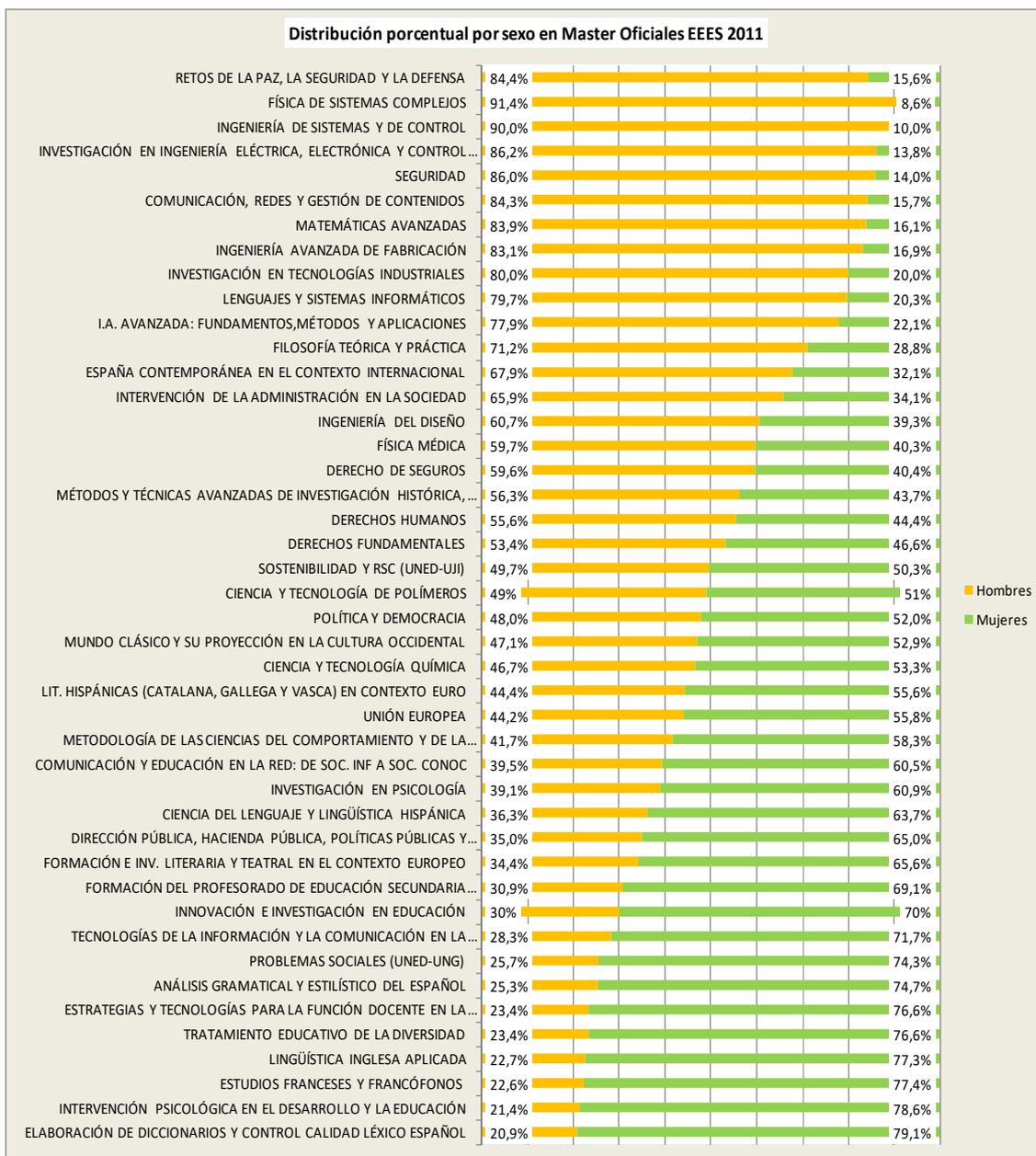
• **Distribución por sexo en Másteres Oficiales:**

En todas las facultades de la UNED se imparten, en mayor o menor medida, másteres oficiales incluidos dentro del **Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)**. Viendo la progresión de estudiantes desde el curso 2008/2009, se aprecia un aumento considerable de matriculaciones. Por sexo, mientras que hasta 2010 es ligeramente superior el número de hombres que de mujeres, en 2011 el 51'5% de quienes se matriculan son mujeres:



El aumento generalizado en las matriculaciones se debe a un aumento de los másteres ofertados por la UNED. Por otra parte, el ligero aumento en las matriculaciones femeninas, probablemente se deba a una mayor oferta de estudios en los que las mujeres tienden a ser mayoría en cuanto a presencia. Igualmente, sería este un indicador de que cada vez son más las mujeres que apuestan por progresar y desarrollar una carrera profesional.

En ese sentido, se vuelven a observar diferencias sustanciales en la distribución de mujeres y hombres. Diferencias que implican una mayor representación femenina en aquellas actividades relacionadas con la filología, la educación, la psicología o la intervención social, y una mayor representación masculina en físicas, las ingenierías, o las matemáticas. Estas diferencias permiten identificar cómo las actividades con mayores salidas profesionales al mercado son mayormente ocupadas por hombres:

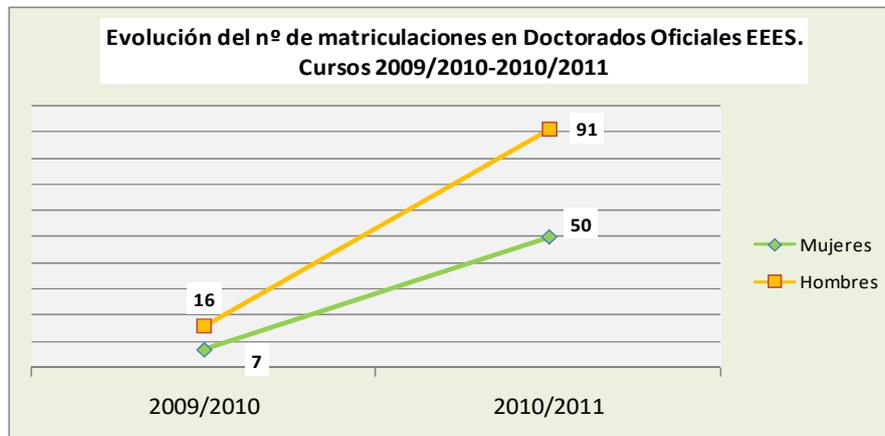


• **Distribución por sexo en Doctorados Oficiales:**

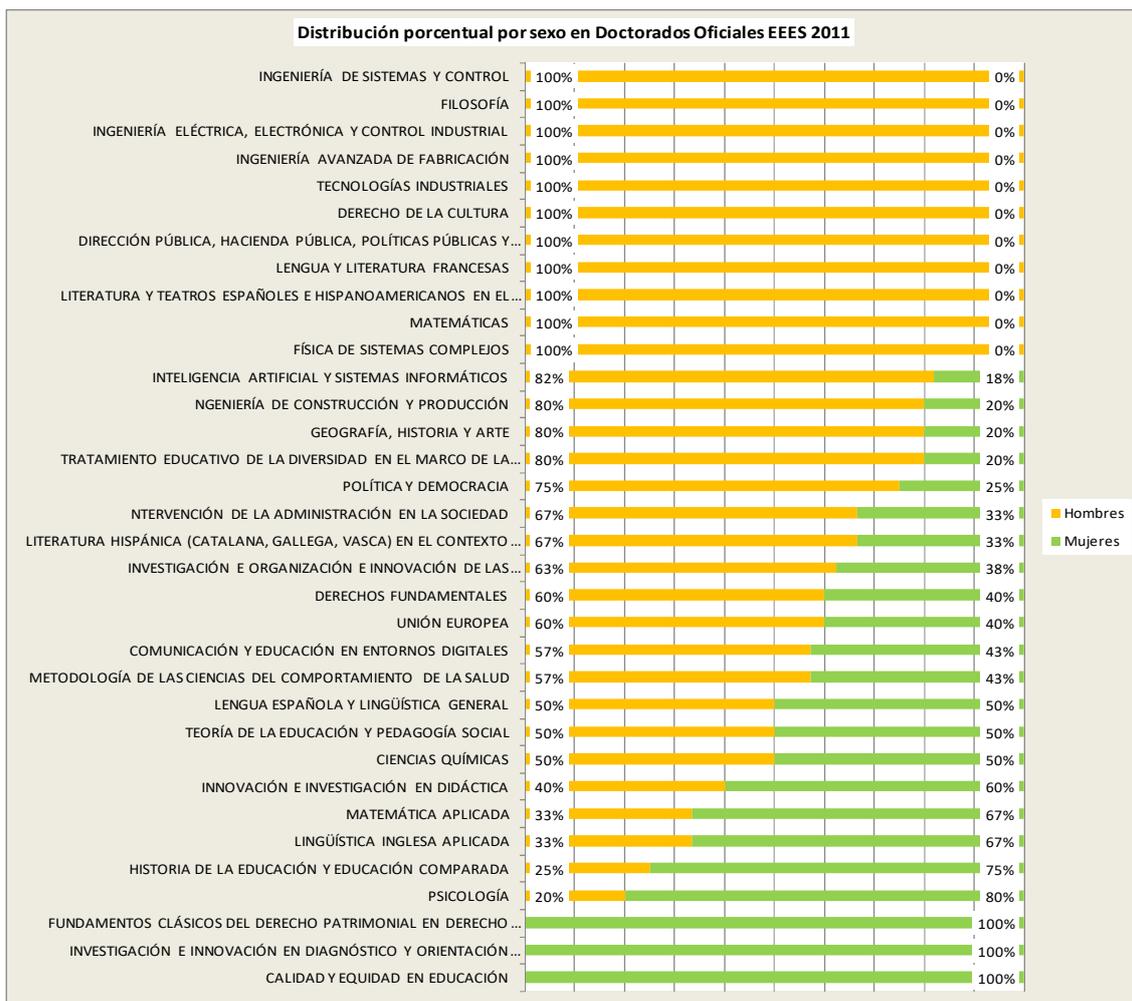
Hasta aquí, se ha visto cómo la cantidad de mujeres y hombres que se matriculan y desarrollan sus estudios en la UNED es bastante similar, siendo en todo caso algo superior la presencia femenina. Sin embargo, es en estudios de tercer ciclo donde la situación de equilibrio se rompe a favor de los hombres, pues estos son mayoría en doctorados.

De los 43 Doctorados oficiales del Espacio Europeo de Estudios Superiores ofertados es mayor el número de hombres que de mujeres que se matriculan en 2009 y en 2010. Según

los datos analizados, **el 64'5% de doctorandos en 2010/2011 son hombres**: en números absolutos son 91 frente a 50 mujeres:



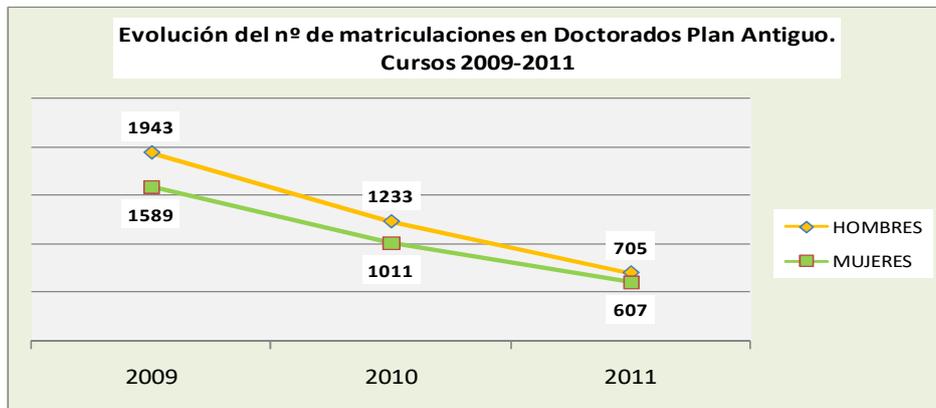
Siguiendo con el análisis de los datos disponibles, en el siguiente gráfico se puede observar cómo se distribuyen mujeres y hombres en los diferentes doctorados ofrecidos, volviéndose a percibir una segregación similar de mujeres y hombres:



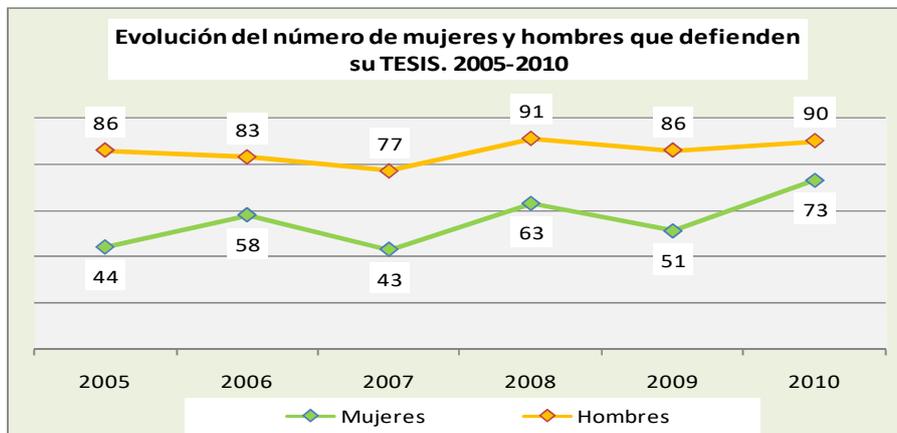
Haciendo un análisis comparativo respecto al porcentaje de mujeres y hombres en algunas de las carreras en función del nivel, desde primer ciclo (diplomaturas, licenciaturas, ingenierías) hasta tercer ciclo (doctorados), se constata cómo efectivamente **la presencia de mujeres tiende a disminuir pasado el segundo ciclo (master), incluso en aquellas especialidades formativas donde la presencia es más equilibrada en el primer y segundo ciclo**. Así, por ejemplo, encontramos que en la licenciatura de *Historia* las mujeres son el 44%, reduciéndose hasta el 20% en el doctorado de Geografía, Historia y Arte. Por su parte, las mujeres son el 47% del alumnado de *Ciencias Políticas* (en el primer ciclo), incluso llegan al 52% en el master de Política y Democracia, reduciéndose al 25% en el doctorado del mismo título. Encontramos algunos ejemplos similares en *Derecho*, donde las mujeres son el 44% en primer ciclo, el 46'6% en segundo ciclo, y el 40% en doctorado. Como último ejemplo, llama la atención el caso de *Filosofía*, donde las mujeres son el 31% en la licenciatura, reduciéndose su presencia al 28'8% en master y a 0% en el doctorado. Con todo, se constata el hecho de 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, lo cual requiere de un proceso más profundo de investigación a fin de encontrar explicaciones plausibles. No obstante, esta brecha de género podría estar indicando diferentes posiciones de partida entre mujeres y hombres para continuar con el desarrollo de la carrera académica. Así, una explicación posible a esta disminución de la presencia femenina es que *son los hombres quienes tienden a optar, en mayor medida, por el desarrollo de la carrera académica, tendiendo las mujeres a optar por el estudio para ocupar un puesto profesional en el mercado*. De esta forma, se explicaría, en parte, la mayor presencia femenina en primer y segundo ciclo y la mayor presencia masculina en tercer ciclo.

Además de los doctorados oficiales, aún hay un número considerable de estudiantes cursando alguno de los doctorados del Plan Antiguo. Por sexo, sigue siendo mayor la participación masculina, aunque con una tendencia progresiva hacia el equilibrio desde 2009, siendo las mujeres el 45% en 2011:



Por último, siendo un paso fundamental para superar el doctorado, se analiza el número de **tesis defendidas** desde el curso 2005/2006. Como se puede comprobar en el gráfico, y coincidiendo con una mayor presencia masculina en estudios de doctorado, es mayor la cantidad de hombres que defienden su tesis, aunque en el último curso se reduce la brecha de género:

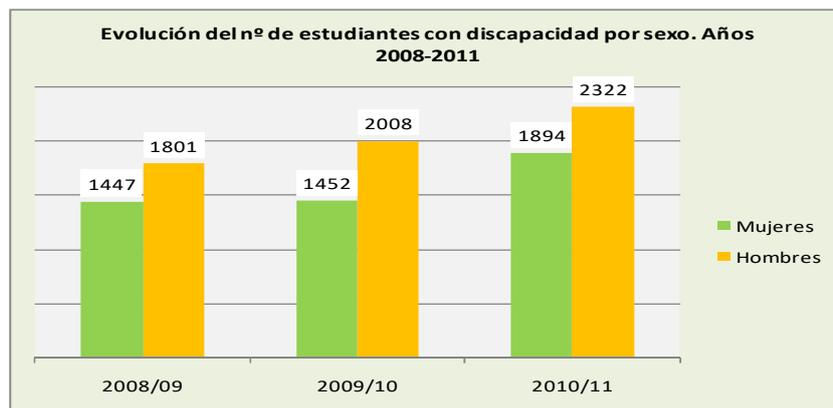


A la vista de los datos, se puede observar cómo desde 2005 es más constante el número de hombres que defienden su tesis que el número de mujeres. En 2005 la brecha de género es mayor que en los años sucesivos, experimentando bajadas y subidas de forma constante año tras año.

Con todo, los datos aportados permiten concluir una presencia bastante equilibrada por sexo en el colectivo de estudiantes, así como una desigual distribución por especialidades y tramos. No obstante, cabría profundizar en las tasas de éxito y abandono de mujeres y hombres, así como en el propio contenido de las tesis leídas.

2.2.2. Presencia y distribución de estudiantes con discapacidad:

Según los datos manejados, el número de estudiantes con discapacidad de la UNED parece ir en aumento año tras año, lo cual puede vincularse a las facilidades y posibilidades que ofrece la educación a distancia para las personas con algún tipo de discapacidad. Por sexo, se aprecia una **ligera presencia superior en el caso de los hombres**:



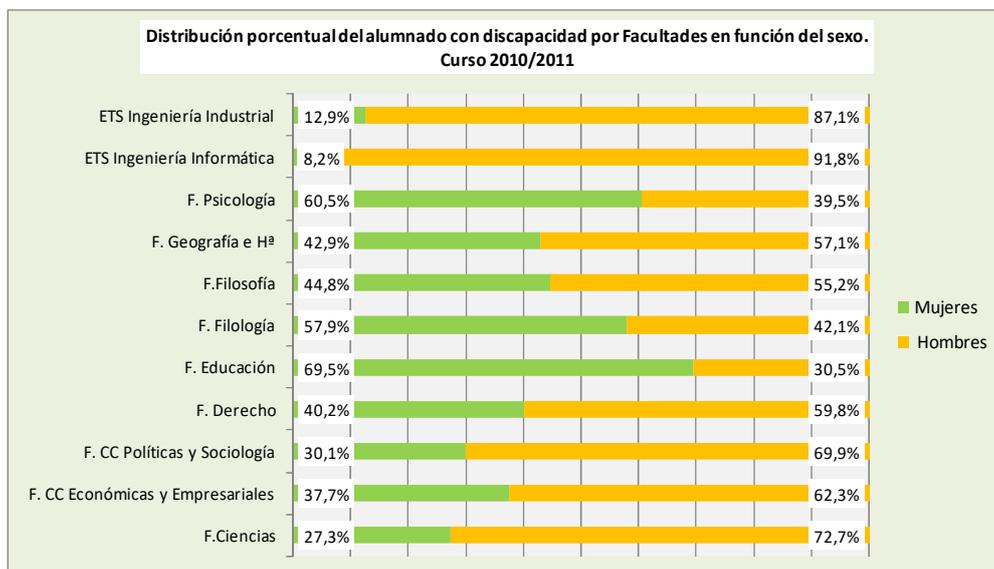
Así, en 2010/2011, las mujeres son casi el 45% y los hombres el 55'1%. No obstante, y al igual que se apuntaba anteriormente, sería necesario profundizar en el proceso de las pruebas de acceso a la UNED por las que ha pasado este colectivo, a fin de conocer los porcentajes de mujeres y hombres que se presentan y las tasas de superación de las pruebas por parte de ambos sexos, con el objeto de poder extraer conclusiones respecto a la mayor participación masculina en la Universidad.

El porcentaje de estudiantes con discapacidad respecto al total de estudiantes es bastante bajo y muy similar para cada sexo: lo son **el 1'3% de las mujeres y el 1'8% de los hombres** (en 2010/2011). No obstante, según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, elaborada por el INE en el año 2008, el 60% de quienes padecen algún tipo de discapacidad en el territorio nacional son mujeres. En términos relativos, significa que hay aproximadamente 101 mujeres y 69 hombres por cada 1000 habitantes de ambos sexos (datos del INE). Así, comparando estos datos estatales con

el porcentaje de mujeres y hombres estudiantes con discapacidad en la UNED, podría decirse que es mayor la proporción de hombres en esta situación que accede a la educación superior a distancia. Se repite, en el contexto de la UNED, lo que ocurre en el contexto social en general: **los hombres con discapacidad acceden en mayor medida a la educación, tienen más posibilidades de estudiar y menos obstáculos** que las mujeres en su misma situación para desarrollarse e integrarse en la sociedad.

Por otra parte, no todo el alumnado informa del tipo de discapacidad que presenta¹⁸. No obstante en la matrícula aparecen cuatro tipos de discapacidades: física, psíquica, visual y auditiva. En 2010/11, según los datos manejados, la mayoría de mujeres y hombres de este colectivo que sí especifican su discapacidad, tiene algún tipo de *discapacidad física*, siendo algo mayor la proporción de mujeres (63% del total de mujeres, frente a un 58% de los hombres). Por otra parte, el 23% de los hombres tiene algún tipo de discapacidad psíquica, así como el 17% de todas las mujeres¹⁹. Finalmente, es similar la proporción de ambos sexos con algún tipo de discapacidad visual o auditiva (20% aproximadamente de cada sexo).

En cuanto a su distribución por sexo en las distintas Facultades y Escuelas y por Grados, se aprecian algunas diferencias respecto al colectivo general de estudiantes, pero con una tendencia similar de segregación:

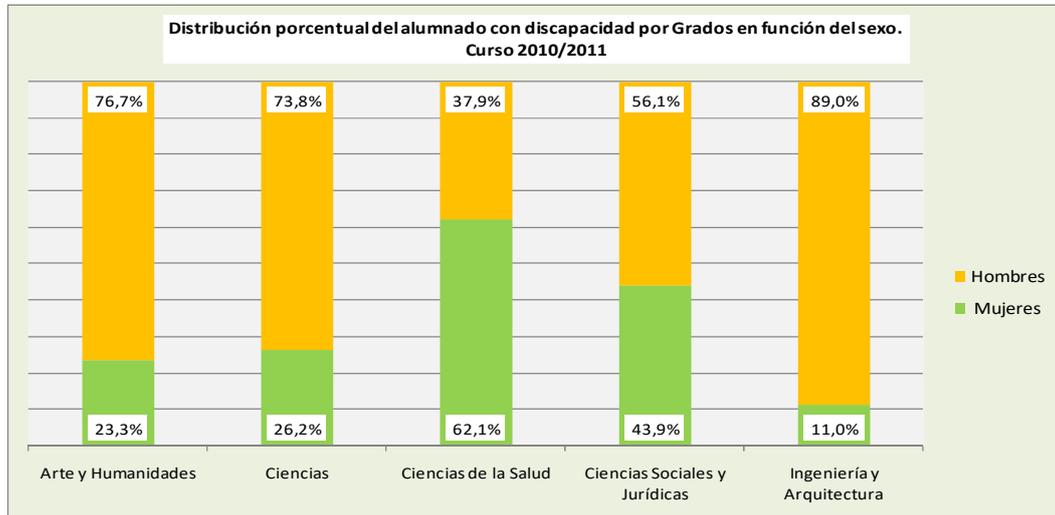


Las mujeres siguen siendo mayoría en Educación, Psicología y algo más en Filología. Mientras que los hombres son mayoría en las Ingenierías. No obstante, y como se decía, se aprecian algunas diferencias que merecen ser destacadas. Así, los hombres con discapacidad son mayoría en Económicas, Empresariales, Políticas y Sociología. Carreras donde se aprecia

¹⁸ Obligatorio sólo cuando se solicita algún tipo de adaptación concreta

¹⁹ En discapacidad psíquica se engloban diagnósticos relacionados con varios tipos y grados de enfermedades mentales (esquizofrenias, trastornos de personalidad, bipolaridad, etc.)

una presencia similar de ambos sexos entre el colectivo general de estudiantes. Datos que vienen a reiterar, no obstante, la mayor presencia de hombres entre estudiantes con discapacidad. Y que se vuelve a percibir al analizar la distribución de ambos sexos por grados:



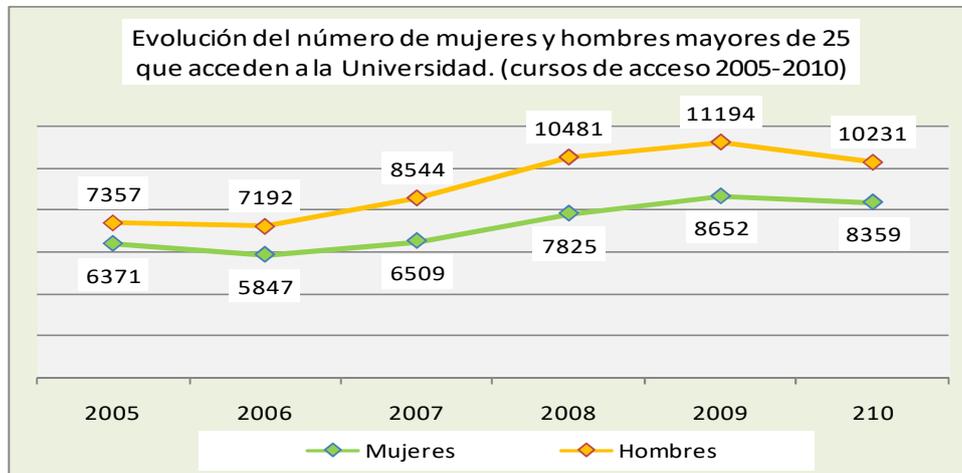
En este caso y al igual que entre el colectivo general de estudiantes, los hombres son mayoría aplastante en Ingeniería y Arquitectura. Pero también los son en Arte y Humanidades, donde es similar e incluso superior la presencia de mujeres en el colectivo de estudiantes. Las mujeres son, por el contrario y al igual que en el contexto general, mayoría en Ciencias de la Salud.

Esta segregación indica, en todo caso, que **la influencia del rol de género a la hora de hacer las elecciones académicas se da igualmente entre el colectivo de estudiantes con discapacidad**, manifestándose la influencia del mandato de género de igual forma.

En este punto, se hace necesario profundizar en varios aspectos fundamentales:

- 1º- El grado de participación por sexo en los diferentes órganos de representación de estudiantes.
- 2º- El grado de participación por sexo en los diferentes servicios ofrecidos por UNIDIS, para lo cual se hace necesario disponer de bases de datos que contemplen los datos desagregados por sexo.

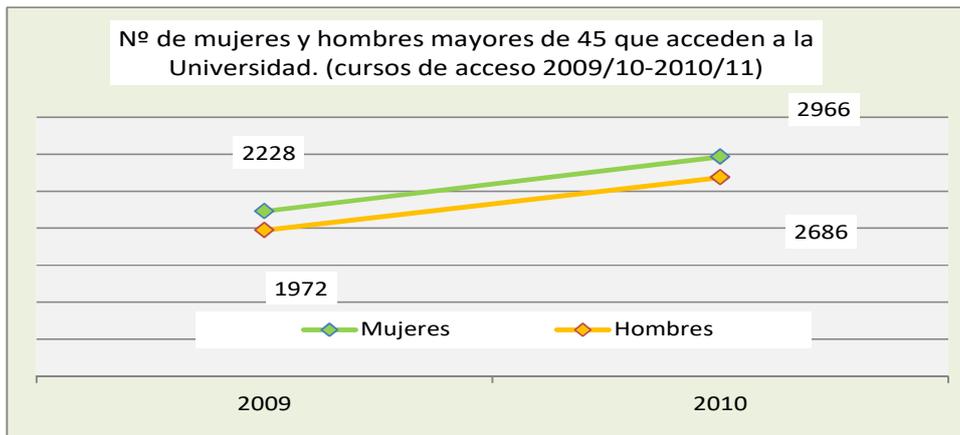
2.2.3. Cursos de acceso para mayores de 25 y 45 años: durante los últimos años, es mayor el número de hombres mayores de 25 que accede a la Universidad tras la superación de las pruebas de acceso:



Como se observa en el gráfico, es en 2005 cuando más equilibrio existe entre mujeres y hombres respecto al acceso. A partir de 2005, aumenta la brecha paulatinamente hasta 2010, que vuelve a disminuir, sin llegar a ser tan reducida como en 2005.

Si bien sería necesario conocer el número de ambos sexos que se presenta para calcular las tasas de superación, el mayor acceso de hombres mayores de 25 quizás guarde relación con el hecho de que, en líneas generales, es mayor la proporción de hombres que abandonan sus estudios para buscar un empleo una vez terminada la fase previa a la universidad, y que retoman sus estudios universitarios posteriormente, tras haber cumplido los 25 años. Por otra parte, el hecho de poder simultanear el trabajo con los estudios, es otro posible factor explicativo del mayor acceso masculino, al ser los hombres quienes tienen una mayor tasa de empleo respecto a las mujeres.

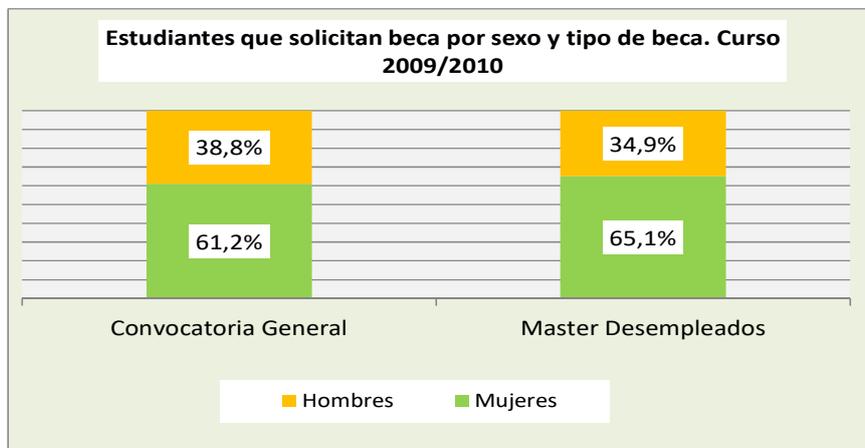
De otro lado, respecto a los cursos de acceso para mayores de 45 años, se observa un equilibrio significativo en cuanto a la proporción de mujeres y hombres que acceden:



Por tanto, a expensas de una mayor profundización en el análisis de las tasas de superación por sexo, se puede afirmar que, a priori, el acceso de mujeres y hombres a la Universidad es bastante equilibrado, siendo los criterios objetivos e igualitarios.

2.2.4. Acceso a becas de estudio y premios concedidos por expediente académico:

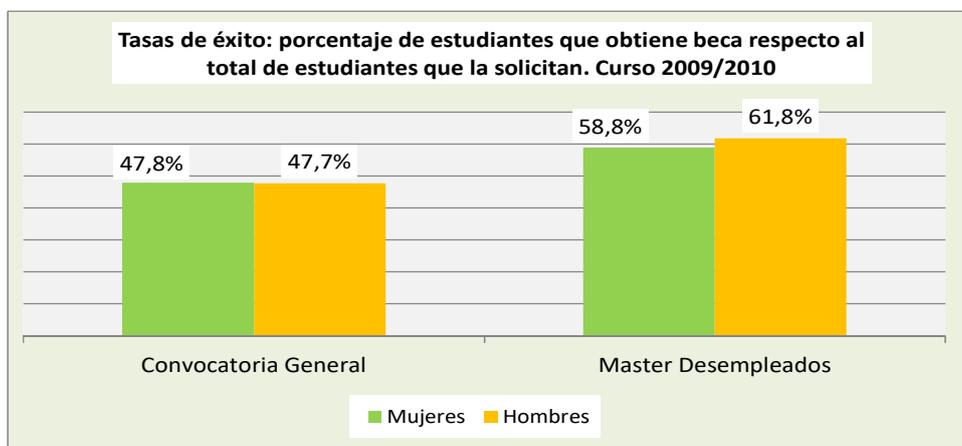
- **Estudiantes que solicitan beca en curso anterior:** según los datos facilitados sobre el número de estudiantes que solicitan y obtienen beca para el curso 2009/2010, se observa que **es mayor el número de mujeres que pide beca para el estudio:**



La mayor cantidad de mujeres solicitantes de beca quizás esté indicando de una parte, que su situación económica para costearse los estudios es menos favorable a la de los hombres y, de otra, que probablemente son más entre la población desempleada con estudios universitarios.

Comparando estos datos iniciales con el número de mujeres y hombres que finalmente obtiene la beca, en términos absolutos y en coherencia con la mayor proporción de solicitudes femeninas, es mayor el número de mujeres becadas: **del total de estudiantes**

con beca, aproximadamente el 62% son mujeres. No obstante, en términos relativos, es decir, en relación a cada sexo, **se observan tasas de éxito bastante equilibradas:**

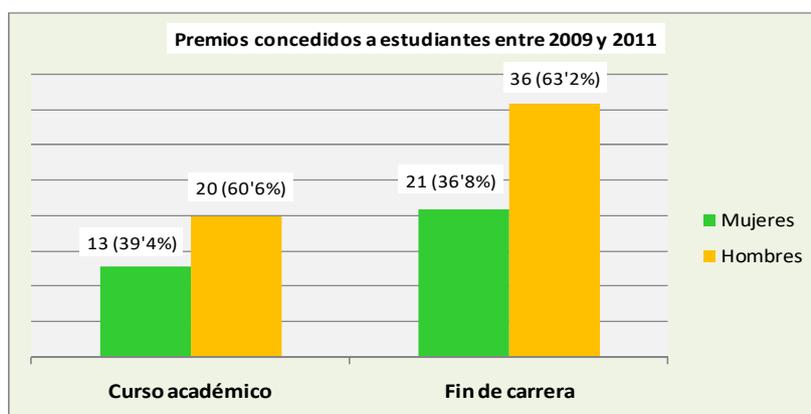


• **Premios concedidos por el Consejo Social:**

El Consejo Social oferta la convocatoria de premios (económicos) dirigidos al alumnado con el objeto de recompensar sus esfuerzos en los estudios. En general, y a pesar que la presencia de mujeres y hombres es bastante equilibrada (el 55% de estudiantes son mujeres), según los datos facilitados se ha premiado en mayor medida el esfuerzo de los hombres:

* *Fin de carrera:* destinados a recompensar a aquellos alumnos y alumnas que, habiendo obtenido su titulación durante el curso presenten los mejores expedientes académicos, en cada una de las Carreras que se relacionan en cada convocatoria. Entre 2009 y 2011 el 63'2% de premiados son hombres.

* *Curso académico:* destinados a recompensar la excelencia académica de los y las estudiantes de enseñanzas regladas en la UNED. En ese mismo periodo de tiempo, el 60'6% de quienes obtienen el premio son hombres.



No obstante, sería útil contar con más información acerca del número de solicitudes realizadas por mujeres y hombres para la obtención de estos premios. Con esta información, más el análisis de las tasas de éxito y superación por sexo²⁰, podrían extraerse algunas conclusiones respecto al porqué son más los hombres premiados, cuando además su presencia es algo menor entre el colectivo de estudiantes.

2.2.5. Servicios de orientación a estudiantes e inserción laboral:

Por último, se considera fundamental analizar la participación de ambos sexos en los servicios de la UNED para orientar el desarrollo académico y profesional de los y las estudiantes.

En este caso, es el **Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE)**, quien proporciona asesoramiento personalizado a los y las estudiantes de la UNED, a fin de orientarle respecto a las diferentes salidas profesionales de las distintas carreras ofertadas y en curso. Además de este tipo de orientación, este servicio ofrece la posibilidad de realizar *prácticas en empresas*, a la vez que gestiona *bolsas de empleo* para quienes se titulan. No obstante, la falta de disponibilidad de datos respecto al número de estudiantes que han hecho uso de este servicio, impiden el análisis del mismo.

En este punto, se hace necesario profundizar en dos aspectos principales:

1º- La falta de datos disponibles y desagregados por sexo impide un análisis del grado de participación de mujeres y hombres en los servicios ofrecidos por el COIE. Por lo tanto, se apunta como una necesidad inmediata la elaboración de bases de datos en las que la inclusión de la variable sexo sea una prioridad, a fin de poder disponer de una fuente de información útil que permita el análisis de la situación y la toma de decisiones.

2º- Además, sería igualmente necesario conocer los contenidos con los que se preparan las sesiones personalizadas de orientación, así como el grado de capacitación en género del personal orientador. De esta forma, se podría comprobar hasta qué punto se tiene en cuenta la situación diferencial de mujeres y hombres y si se tiende a la diversificación profesional libre de sesgos de género.

En general, en función de los aspectos estudiados sobre el colectivo de estudiantes, se pueden sintetizar los resultados de la siguiente forma:

✓ *No se observan desigualdades en cuanto al acceso a los estudios que ofrece la UNED, existiendo una **presencia** bastante equilibrada de mujeres y hombres. Si*

²⁰ Para ello es imprescindible disponer de datos desagregados por sexo respecto a número de mujeres y hombres que se presentan a las distintas modalidades.

bien es **ligeramente mayor la cantidad de mujeres**, tendencia que se mantiene constante **hasta llegar a los estudios de tercer ciclo**, momento a partir del cual se invierte la proporción a favor de un mayor número de hombres. En general, se puede decir que la presencia de mujeres en la UNED tiende a disminuir a medida que se avanza en la trayectoria o carrera universitaria, con sus correspondientes consecuencias en el desarrollo posterior de la carrera profesional y las oportunidades de empleo.

✓ En segundo lugar, se constata la **distribución desigual de mujeres y hombres en las distintas especialidades educativas**, produciéndose lo que se denomina **segregación horizontal**. Como se ha comprobado, ambos sexos, incluyendo a estudiantes con discapacidad, tienden a concentrarse mayormente en aquellas ramas del saber en las que se desarrollan actividades que guardan relación con el *rol de género*: temas sociales de intervención y atención a personas para ellas, e ingenierías, informática y electrónica, principalmente, para ellos.

✓ Respecto a las **becas para el estudio**, se observa un mayor porcentaje de mujeres que solicitan las mismas, lo cual podría ser un indicador de un menor poder adquisitivo en comparación con los hombres.

✓ En cuanto a la **compensación al esfuerzo académico**, a pesar de observarse una presencia bastante equilibrada entre ambos sexos en el colectivo de estudiantes, se ha premiado a los hombres en mayor medida. Si bien, sería necesario disponer de datos que permitieran conocer las tasas de éxito para concluir el porqué de esta diferencia, así como con los requisitos para el acceso y la selección de los premios.

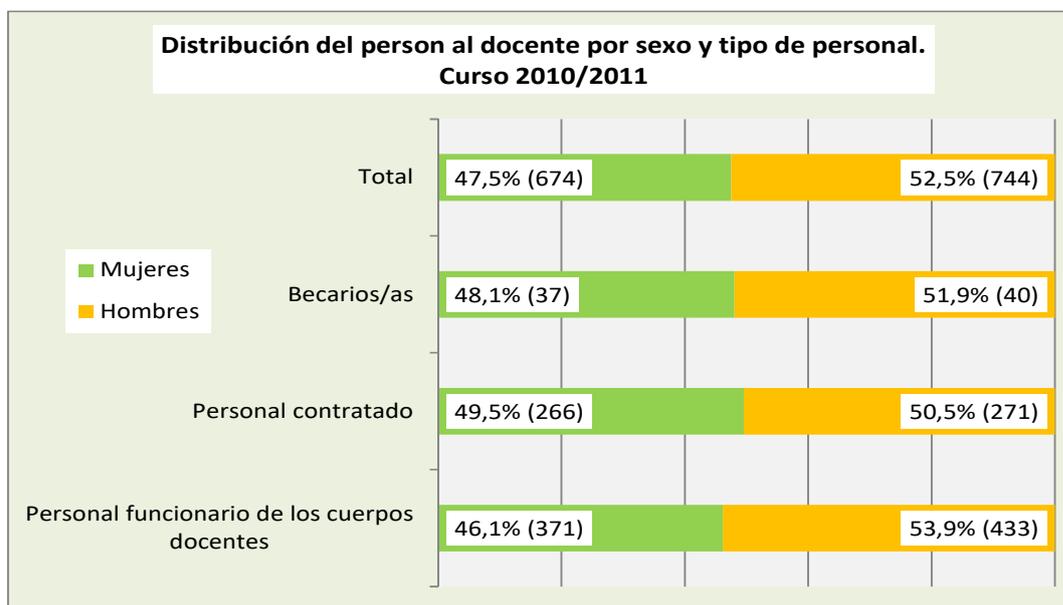
2.3. El Personal Docente e Investigador

En este apartado se muestra la situación de las mujeres y los hombres que conforman el Personal Docente e Investigador, atendiendo a la distribución de ambos sexos en las distintas categorías en que se estructura tanto el personal funcionario como el laboral, así como en las distintas Facultades y Escuelas. Todo ello, con la finalidad de identificar posibles desigualdades de género a las que haya que hacer frente.

- **Presencia y Distribución del cuerpo docente por tipo y categorías:**

En líneas generales, tomando como referencia los datos disponibles respecto al último curso 2010/2011, la UNED cuenta con un total de 1.418 profesionales en el cuerpo docente, entre personal funcionario, personal contratado y personal becario, dedicado este último a tareas de docencia y/o investigación. El 57% del personal es funcionario, siendo el 37'9%

contratado y un 5% becario. Por sexo, en principio se observa una distribución muy equilibrada en los diferentes tipos de personal, como puede comprobarse en el gráfico:

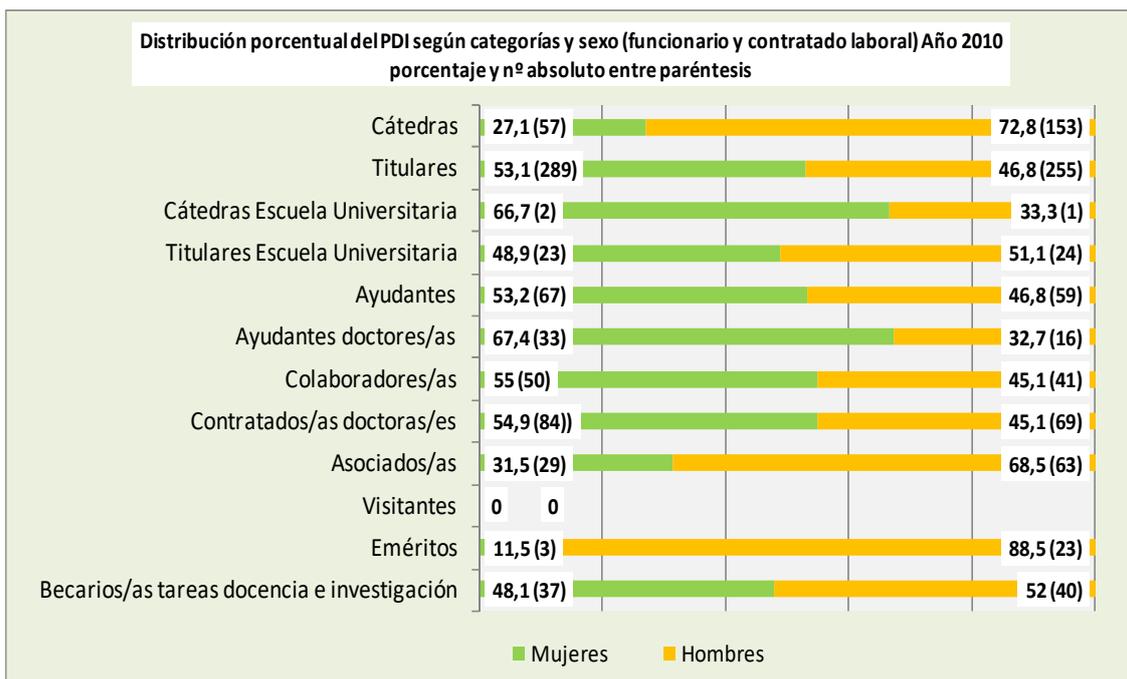


En este sentido, quizás sea este equilibrio en cuanto a presencia lo que lleva a pensar, en muchas ocasiones, que no hay desigualdades entre las mujeres y los hombres del personal docente, como muestra el siguiente comentario:

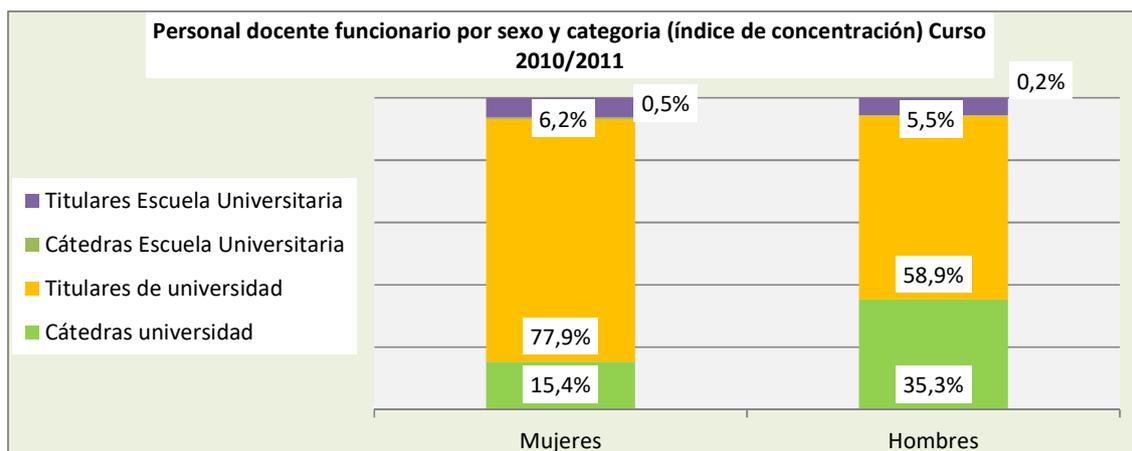
"En cuanto a la proporción del profesorado he leído que es una de las universidades más igualitarias" Vicerrectora de Ordenación Académica.

No obstante, si se desglosa cada tipo de personal en función de las categorías que comprende, puede comprobarse el grado de equilibrio existente entre ambos sexos en dichas categorías. En términos generales, respecto al **personal funcionario**, encontramos que este se desglosa en *cátedras* y *titulares* (de universidad y escuela universitaria). En general, la mayor parte, un 68%, son titulares. Por sexo, es mayor la proporción de mujeres titulares que de hombres, quienes son mayoría, como se verá más adelante, entre el personal catedrático. En cuanto a **personal contratado**, aproximadamente la mitad, un 52%, son *ayudantes* y *personal contratado doctor*. Por sexo, es mayor la proporción de mujeres ayudantes, ayudantes doctores/as, colaboradoras y contratadas doctores/as, siendo mucho más elevado el porcentaje de hombres asociados y eméritos.

El análisis de los datos facilitados corrobora, así, otras afirmaciones vertidas sobre la diferente situación de ambos sexos, relacionadas con la menor presencia femenina en puestos de responsabilidad y altos cargos. *Por categorías*, y como se muestra en el gráfico siguiente, **las cátedras están ocupadas mayoritariamente por hombres (73%), siendo mayoría también entre el personal asociado (68'5%) y emérito (88'5%):**



Como se observa en el gráfico y como ya se comentó anteriormente, la mayor parte del personal docente es **titular**, categoría en la que la presencia femenina supone el 52,7% (incluyendo titulares de EU) y en la que se concentra el 43% del total de mujeres y el 34,3% de los hombres del PDI²¹. La diferencia más significativa está, sin embargo y como se decía antes, en las cátedras y en el profesorado emérito: **hay 37 mujeres por cada 100 hombres ocupando un puesto de cátedra y 13 mujeres eméritas por cada 100 hombres eméritos**²². Respecto a las cátedras, en el siguiente gráfico puede observarse el índice de concentración de ambos sexos en las diferentes categorías:

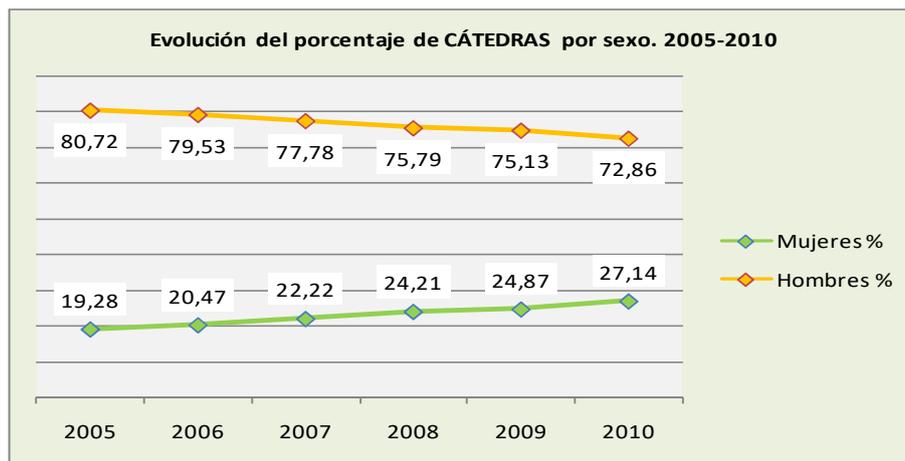


²¹ Aplicando el índice de concentración, que se refiere al porcentaje de un sexo con respecto al total de ese mismo sexo. Es el porcentaje con relación al total de su grupo sexual y se denomina también "porcentaje intra-género"

²² Resultado del cálculo del índice de feminidad: nº de mujeres / nº de hombres * 100

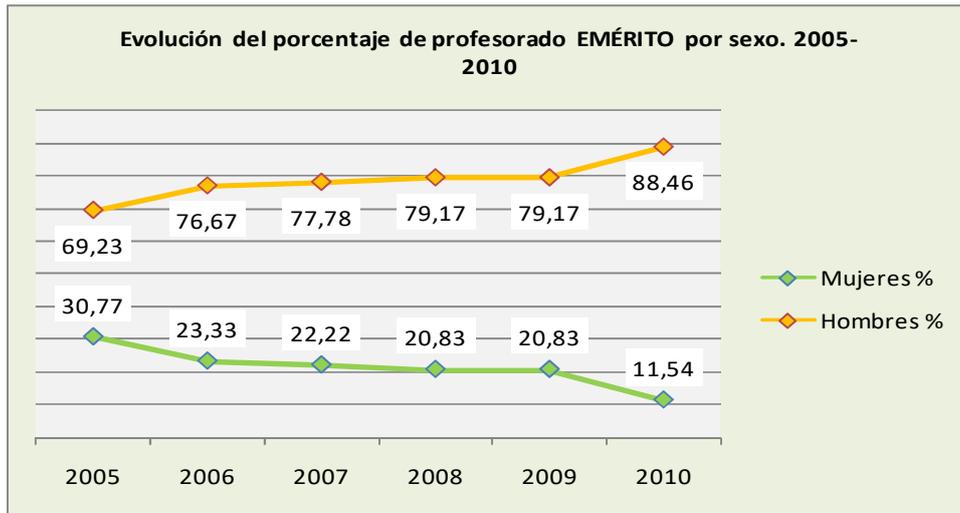
Así, **ocupa un puesto de cátedra el 15% de las mujeres funcionarias y el 35% de los hombres funcionarios**. Diferencia que implica directamente una mayor concentración de mujeres que de hombres en titulares de universidad.

Analizando el número de cátedras por sexo desde 2005, se observa no obstante una ligera evolución en el sentido de que cada año se reduce, lentamente, la brecha de género con respecto al anterior:



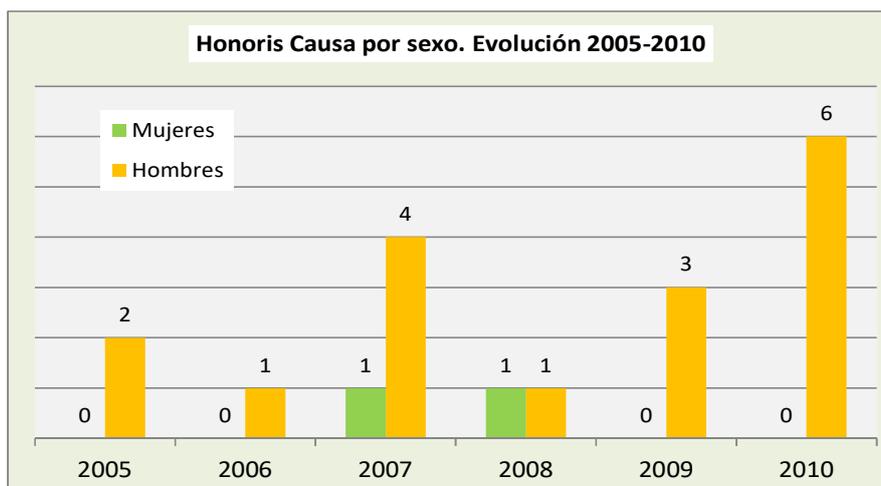
Como se observa, la brecha de género tiende a reducirse paulatinamente, lo que quizás guarde relación con el hecho de que cada vez más mujeres acceden a un puesto de cátedra. Sin embargo, la diferencia aún sigue siendo de 45'7 puntos de diferencia a favor de los hombres, lo cual hace pensar en la necesidad de analizar con más detenimiento los procesos de selección y de promoción (como se hará más adelante).

Respecto al **profesorado emérito**, la brecha es también muy significativa. Al contrario que con las cátedras y según los datos analizados, en este caso la brecha de género parece aumentar año tras año, siendo 2010 cuando mayor desequilibrio por sexo se contempla:



Este desequilibrio guarda una estrecha relación con el hecho de que hay muchas menos mujeres entre el personal funcionario jubilado, que es desde donde se puede acceder a la categoría de "emérito", siempre que hayan prestado "destacados servicios" a la Universidad durante al menos 15 años. Es más que probable que la mayor tardanza de las mujeres en incorporarse al ámbito de la docencia esté detrás de este desequilibrio, aunque viendo la evolución de los datos, se hace necesario revisar los criterios de valoración del profesorado considerado emérito, así como las condiciones de acceso, a fin de que favorezca a mujeres y hombres de forma igualitaria.

Otra categoría donde las mujeres tienen una representación ínfima es en el nombramiento de doctores o doctoras **Honoris Causa**. Como puede observarse en el gráfico siguiente, la presencia de mujeres honoris causa es ínfima y casi inexistente. En el periodo estudiado, sólo se ha nombrado a una mujer en 2007 y en 2008, siendo el resto varones en exclusiva:

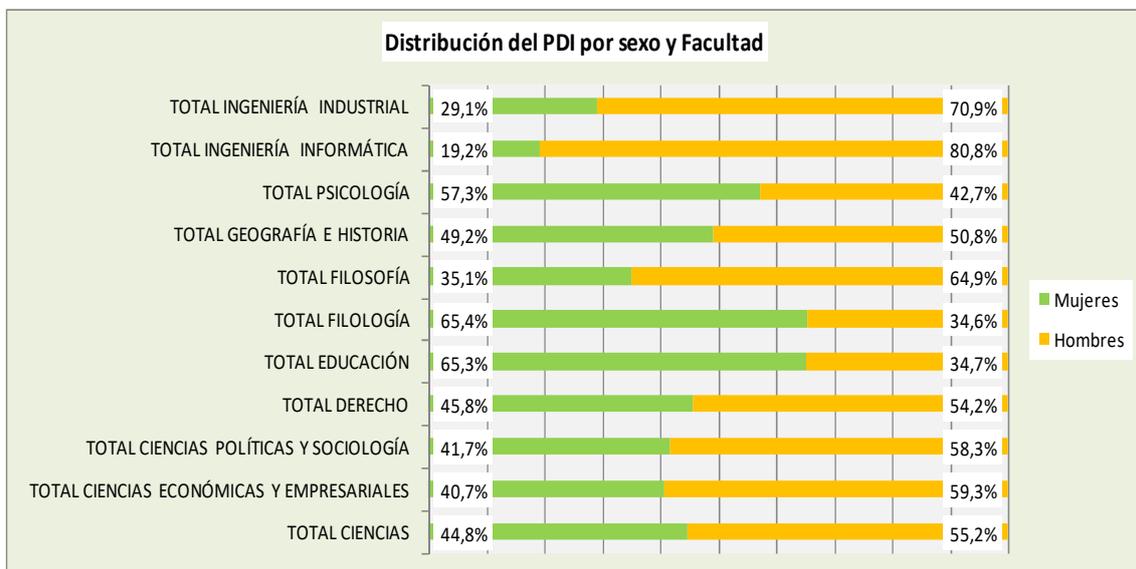


Con todo, queda patente la existencia de una **segregación vertical** entre el PDI, evidenciada por una mayor proporción de hombres en las categorías profesionales más altas, y una mayor presencia femenina en las categorías laborales más bajas: personal ayudante y colaborador, lo cual guarda coherencia, como se decía más arriba con algunas de las percepciones analizadas:

“En el caso del PDI, la realidad es que en los puestos de responsabilidad hay muchos más hombres que mujeres incluso en las Facultades en las que hay mayoritariamente mujeres...”
Secretario General de CCOO.

- **Distribución por Facultades y Escuelas:**

Por otra parte, teniendo en cuenta el global del cuerpo docente, en el siguiente gráfico se observa la distribución del mismo en las distintas facultades y escuelas:



Aunque en términos generales se aprecia un mayor grado de equilibrio que entre estudiantes, siguen identificándose diferencias en cuanto a la distribución por sexo en las distintas Facultades. **Es mayoritaria la presencia de personal docente masculino en Ingeniería Industrial e Informática** (70-80% respectivamente) y, en menor medida, en Filosofía (65%), siendo seguramente éstas las disciplinas a las que hace referencia el vicegerente de recursos humanos en la entrevista:

“En la docencia hay disciplinas con muy pocas mujeres” Vicegerente de Recursos Humanos

Y **es mayor la presencia femenina principalmente en Filología y Educación** (65% aproximadamente). En el resto de Facultades la presencia de ambos sexos es bastante similar. Comparando estos resultados con los datos de distribución del alumnado, se encuentran algunas similitudes: la mayor presencia de personal docente femenino se da en

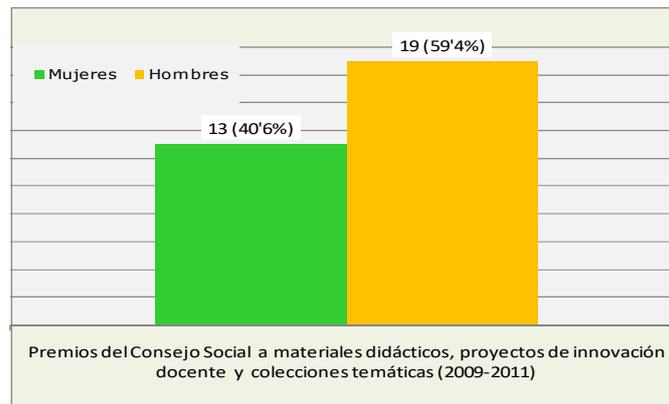
las facultades donde el alumnado está más feminizado y, a la inversa, la mayor presencia de hombres docentes se da en facultades con una gran masculinización del alumnado, lo cual indica la persistencia del fenómeno de la **segregación horizontal**. No obstante, se aprecian algunas divergencias con respecto a la distribución de estudiantes. Llama la atención especialmente el porcentaje de mujeres docentes en Ingenierías: 29% en industrial y 19'2% en informática. Si se recuerda, las mujeres que estudian ambas disciplinas suponen un 11% y un 15% respectivamente. Si hay más mujeres docentes en estas disciplinas que estudiantes mujeres, quizás haya que relacionarlo con el hecho de que las condiciones de acceso y promoción en la carrera docente son, en líneas generales, más objetivas que en la empresa privada. Las mujeres encuentran menos dificultades de desarrollo profesional en el ámbito de la docencia que en el mercado laboral.

- **Premios del Consejo Social a la actividad docente:**

Por otra parte, los datos aportados permiten analizar el número de mujeres y hombres, docentes de cualquier especialidad, que ha sido premiado por el **Consejo Social**, por la elaboración de **materiales didácticos, proyectos de innovación docente y colecciones temáticas**. El fin de estos premios (de carácter económico) es incentivar la elaboración y mejora continua de la calidad de los materiales específicos para la docencia a distancia, potenciar la publicación de colecciones temáticas editadas por la UNED y favorecer la innovación metodológica en la enseñanza a distancia. En concreto, se premia la elaboración de los materiales didácticos elaborados para la impartición de las diferentes materias, valorando el empleo de medios audiovisuales, así como la elaboración de manuales didácticos, proyectos científicos y proyectos de innovación metodológica en la práctica docente.

Lo que resulta interesante conocer de estos premios son dos aspectos: en primer lugar, el grado en que existe equilibrio entre mujeres y hombres premiados y, en segundo lugar, los criterios bajo los que se valora la calidad de los materiales elaborados, por la influencia que pudieran tener los mismos en la transmisión del valor de la igualdad de género:

- ⇒ En primer lugar, según los datos aportados, en los últimos tres años han sido premiadas 32 personas, de las cuales el 40'6% son mujeres, lo cual muestra en principio un **equilibrio** bastante significativo:



No obstante, y como se apunta en otras ocasiones, sería útil comparar estos resultados con el número de mujeres y hombres que opta a estos premios, a fin de calcular y analizar la tasa de cobertura o de éxito y poder llegar, así, a conclusiones más finalistas.

- ⇒ Por otra parte, respecto a los materiales y proyectos premiados, sería necesario profundizar en el grado en que con los mismos se contribuye al fomento de la igualdad de género. Así, sería útil revisar, de una parte, el contenido de los materiales y proyectos ya premiados y, de otra, los criterios de valoración. Todo ello, a fin de comprobar si la igualdad de género forma parte de esos criterios, lo cual sería una muestra del grado de compromiso con la igualdad de género en la generación y transmisión del conocimiento.

En general, en función del estudio de la situación del PDI y hasta aquí, se pueden sintetizar los siguientes resultados:

✓ En líneas generales, la mayor parte del cuerpo docente es funcionario, en concreto titular. Por sexo, se tiende a una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Si bien, la menor presencia de mujeres entre las categorías profesionales más altas y su mayor presencia entre las categorías más bajas, indica que la **segregación vertical** afecta de igual modo a este colectivo.

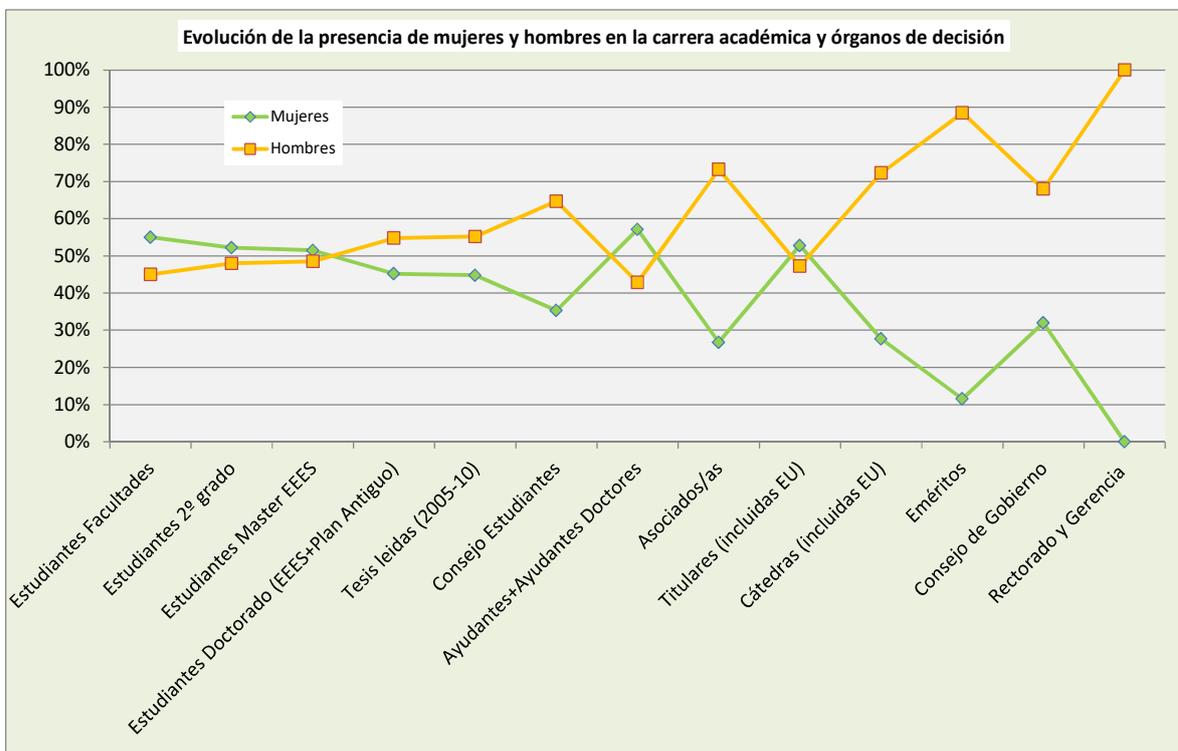
✓ Por otra parte, se observa una ligera **segregación horizontal**, menor que entre el colectivo de estudiantes, evidenciada por una mayor concentración de mujeres en aquellas facultades con una alta feminización del alumnado, y una mayor concentración de hombres en el caso contrario.

Por último, para profundizar en el PDI y poder llegar a conclusiones más exhaustivas sobre la situación de ambos sexos, sería necesario contar con otro tipo de información relativa a:

- Número de mujeres y hombres que opta a los premios del Consejo Social y contenidos a valorar en los materiales y proyectos elaborados (criterios de valoración).

- Condiciones laborales de mujeres y hombres: participación por sexo en órganos de representación sindical, tasas de temporalidad entre el personal laboral y retribuciones básicas y complementarias (ganancias medias anuales por sexo).

Hasta aquí y antes de pasar al PAS, teniendo en cuenta los resultados del análisis de la situación de estudiantes y PDI, así como la distribución por sexo en órganos de gobierno, se perfilan algunas diferencias relevantes entre ambos sexos. Atendiendo a la evolución de la presencia de ambos sexos, desde el colectivo de estudiantes, hasta el personal docente y la representación en los órganos de gobierno, se observa claramente cómo **la presencia femenina va disminuyendo a medida que se avanza en la estructura jerárquica de la organización:**



Como se puede observar en el gráfico, se da una situación claramente diferencial en cuanto a la evolución de la presencia femenina y masculina en la carrera académica. Así, la tendencia general es que las mujeres vayan perdiendo representatividad a medida que se asciende: del segundo al tercer ciclo, en categorías docentes altas (cátedras, eméritos) y en los diferentes órganos de representación y de decisión, desde el Consejo de Estudiantes hasta los diferentes órganos de gobierno, culminando con su nula representatividad en puestos de poder unipersonales. La situación de los hombres se caracteriza justamente por lo contrario: siendo menor número en el primer y segundo ciclo, su presencia aumenta

significativamente a partir del tercer ciclo, teniendo mayor representatividad en categorías altas y en la toma de decisiones. Resultados que, si bien son el reflejo de lo que ocurre en el contexto social, indican a su vez que en la UNED lo más probable es que no se haya puesto en marcha ningún tipo de actuación para corregir esta desigual evolución. Lo que vuelve a reiterar la falta de sistematización del compromiso formal con la igualdad de género, así como la necesidad de planificar y organizar un plan de actuación concreto para fomentar, de forma intencional, la igualdad entre ambos sexos.

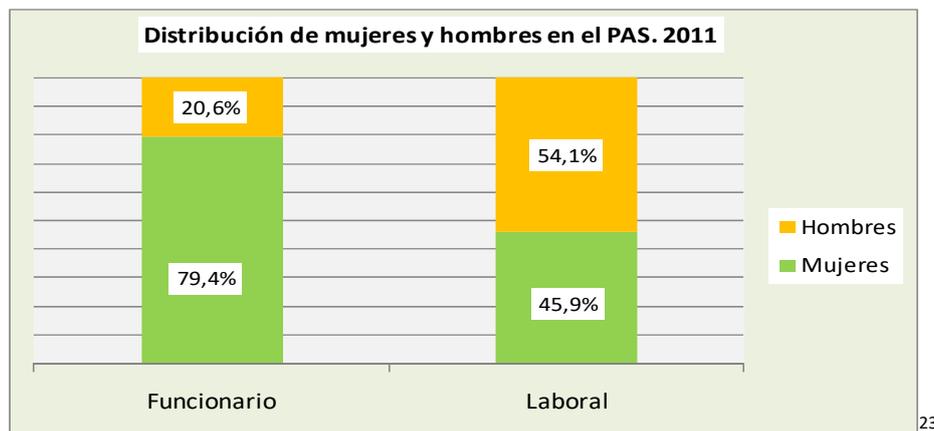
2.4. El Personal de Administración y Servicios

En este apartado se muestra la situación de las mujeres y los hombres que forman parte del Personal de Administración y Servicios, atendiendo a la presencia de ambos sexos entre el personal funcionario y laboral, así como a su distribución por grupos y categorías profesionales, haciendo una breve alusión al grado de estabilidad del personal laboral.

- **Presencia de mujeres y hombres en el PAS:**

Según los datos manejados el PAS (de Servicios Centrales) se compone de un total de **1.394 personas**, siendo *la mayoría personal funcionario: 67'5%*.

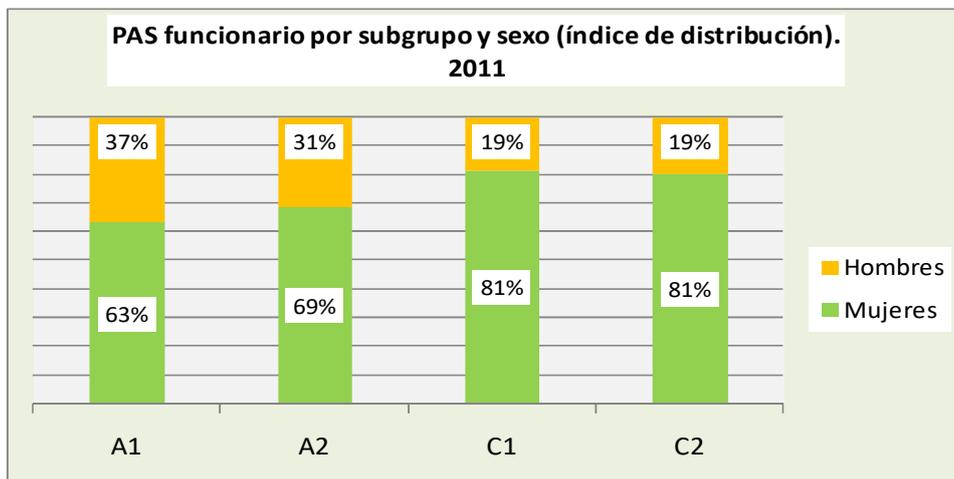
Por sexo, **las mujeres son el 68'5% del total del PAS**. Si bien se percibe una clara feminización de este colectivo en términos absolutos, es entre el personal funcionario donde las mujeres son realmente mayoría: casi el 80%, ya que entre el personal laboral son más los hombres: el 54'1%, como puede apreciarse en el gráfico siguiente:



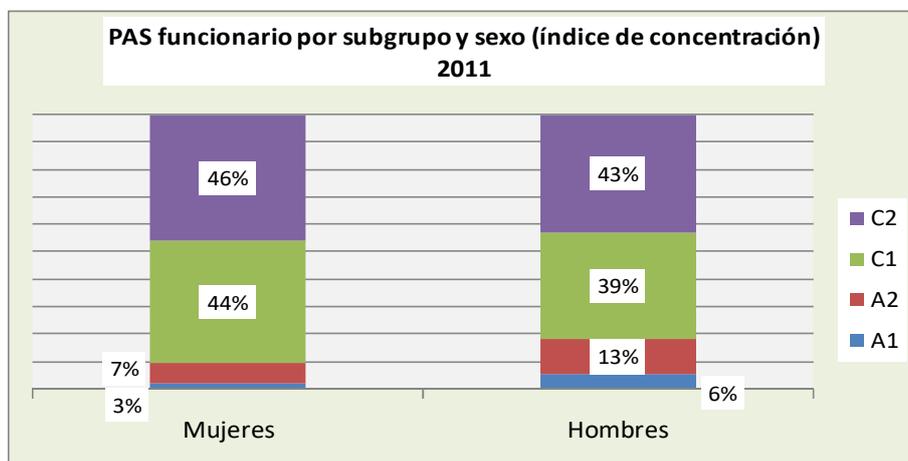
²³ Desde 2007, se observa una distribución similar de mujeres y hombres en ambas modalidades de personal, sin que se aprecien diferencias significativas.

• **Distribución por grupos:**

Atendiendo al **PAS funcionario**, puesto que el 80% son mujeres, son más en todos los grupos. Sin embargo, lo interesante es observar cómo **su presencia tiende a aumentar según se baja de nivel**:



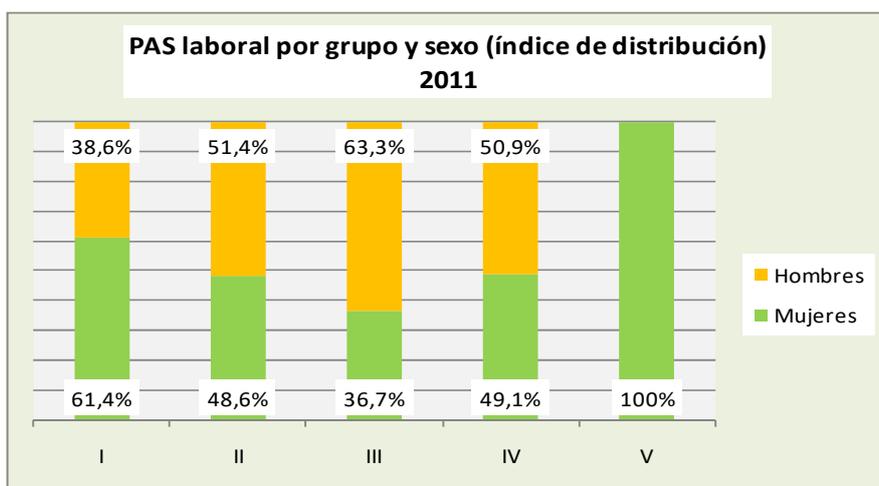
No obstante, teniendo en cuenta la elevada presencia femenina en el PAS funcionario, se ha creído conveniente analizar estos mismos datos aplicando el índice de concentración. Esto es, analizando cómo se distribuyen mujeres y hombres en los diferentes grupos, tomando como referencia para el cálculo el total de cada sexo:



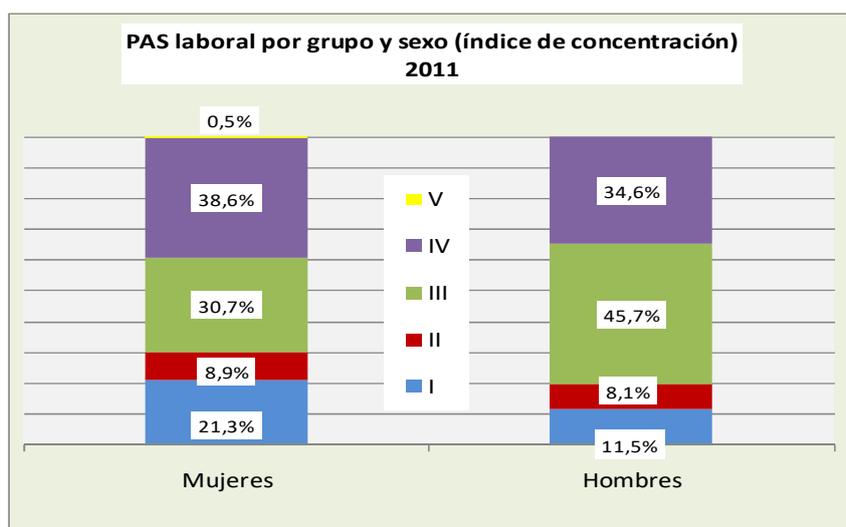
Como se aprecia en el gráfico y en primer lugar, la mayor parte del PAS funcionario, hombres y mujeres, es de los grupos C1 y C2. Por sexo, lo son el 90% de las mujeres funcionarias y el 82% de los hombres funcionarios. De ello se deriva que es algo mayor la concentración de hombres que de mujeres en los grupos A1 y A2: lo son el 19% de los hombres y el 10% de las mujeres. Así, **en términos relativos**, se podría afirmar que **es**

mayor la proporción de mujeres en los grupos bajos y mayor la proporción de hombres en los grupos altos.

Atendiendo ahora al **PAS laboral**, se observa cómo la mayor parte del personal, el 75'2%, se concentra en los **grupos III y IV**, siendo mínima la concentración en el grupo V (sólo una persona, mujer, suponiendo el 0'2% del total). Por sexo y aplicando el índice de distribución en los distintos grupos, se observa una mayor presencia femenina en los grupos I y V y una mayor presencia masculina en el grupo III, estando el resto en un equilibrio significativo:



Aplicando el índice de concentración, **en términos relativos las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en el grupo I y en el IV y los hombres en mayor medida en el grupo III:**



Donde más diferencias se encuentran es en los grupos I y III, a saber:

- **En el grupo I** se concentra el 21'3% de las mujeres y el 11'5% de los hombres laborales. **Las mujeres son más, en términos absolutos y relativos.** No obstante, como se comprobará más adelante, dentro del grupo I es mayor la proporción de mujeres que de hombres que ocupa una categoría de nivel B, siendo esta la más baja en la jerarquía, a la vez que es mayor la proporción de hombres en puestos de jefatura.

- Por su parte, respecto al **grupo III**, comprende a **casi la mitad de los hombres laborales** (el 45'7%). Para ocupar un puesto en el grupo III, se exige estar en posesión de un título de Formación Profesional de segundo grado o equivalente, englobando a personal técnico especialista en informática, material audiovisual, sonido, almacén o mantenimiento del campus, entre otros, trabajos todos ellos donde tiende a ser mayor la presencia masculina, lo que se relaciona directamente con la realización de actividades que guardan relación con el rol de género masculino.

En este sentido, sería necesario profundizar en la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de cada grupo, en función del área de trabajo desarrollada (desde el personal titulado superior hasta el personal de limpieza). De este modo, podría analizarse con mayor profundidad el grado de segregación horizontal existente.

- **Distribución por categorías del PAS laboral:**

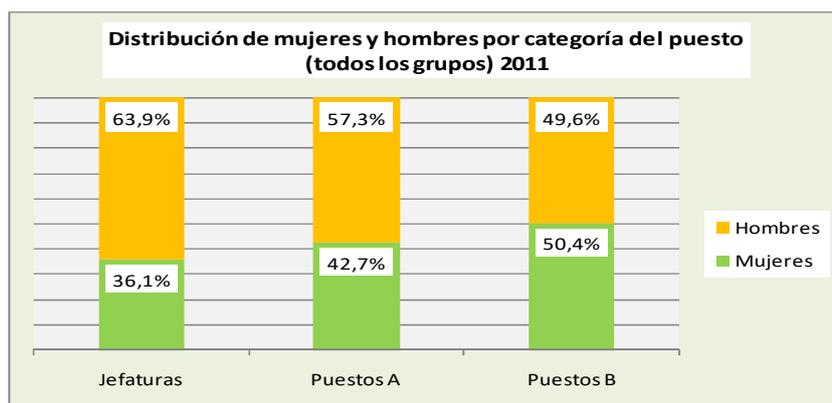
Cada grupo puede desglosarse a su vez en función de la categoría del puesto ocupado. Así, se encuentran las siguientes categorías, de mayor a menor rango en la jerarquía:

1º- **Jefaturas:** desempeño de tareas de dirección.

2º- **Puestos A:** desempeño de tareas de mayor complejidad, responsabilidad o/y coordinación de puestos de nivel B bajo la supervisión de las Jefaturas.

3º- **Puestos B:** desempeño de tareas coordinadas por responsables superiores.

En el gráfico, se puede observar el porcentaje de mujeres y hombres distribuido en cada categoría:



En líneas generales, tal como se puede apreciar en el gráfico, **la presencia femenina tiende a aumentar a medida que se desciende en el nivel jerárquico de los puestos.** Lo cual es coherente con algunos de los comentarios vertidos en el cuestionario:

“El número de mujeres desciende según aumenta la categoría laboral (PAS).” Secretario General de CCOO

Y contrario a otras afirmaciones: “En el PAS las mujeres son mayoría, en jefaturas, etc.” Vicerrectora de Ordenación Académica.

Así, en el seno de cada uno de los grupos, destaca el hecho de que **es mayor la proporción de hombres que de mujeres en puestos de jefatura, a la vez que es mayor la proporción de mujeres en puestos de nivel B.**

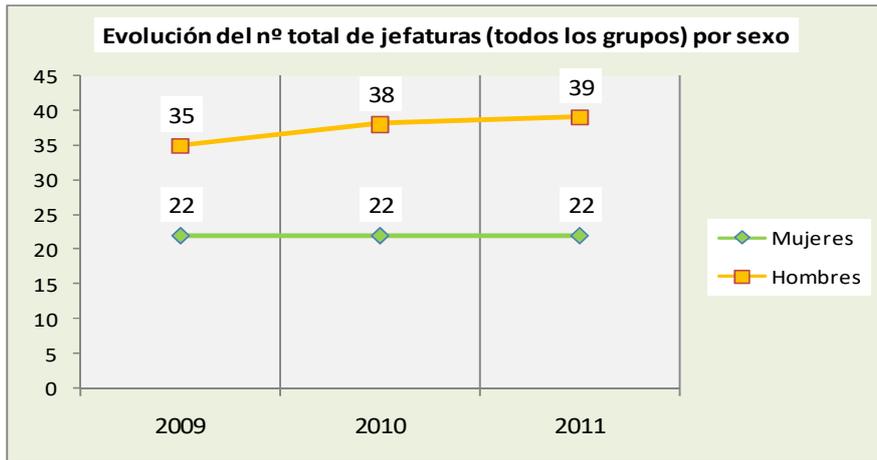
En este sentido, analizando el índice de concentración de cada sexo en las distintas categorías, se aportan datos que complementan estos resultados:



Como se observa en el gráfico y en coherencia con lo dicho anteriormente, la mayoría de las mujeres, el 64,4%, ocupa puestos de nivel B, en una proporción 10 puntos por encima con respecto a los hombres. **Los hombres se concentra en mayor medida que las mujeres**

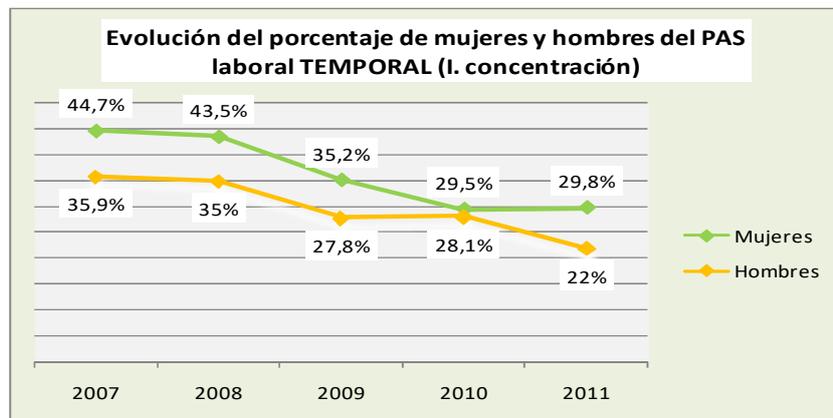
en puestos de dirección y coordinación (jefaturas y puestos A): casi la mitad de los hombres, el 45'3%, ocupa alguna de estas dos categorías, frente al 35'7% de las mujeres. Todo lo cual muestra la existencia de una **segregación vertical** patente entre el personal laboral.

En los últimos 3 años, ha aumentado el número de jefaturas masculinas pero no el número de jefaturas femeninas:



- **Condiciones laborales: grado de estabilidad** en el empleo

Por otra parte, se ha considerado relevante analizar el grado de temporalidad existente entre el personal, a fin de comprobar si la misma afecta de igual modo a mujeres y a hombres. Según los datos facilitados, desde 2007 **es mayor el porcentaje de mujeres a quienes afecta la temporalidad**. En 2011 casi el 30% de las mujeres laborales tienen un contrato temporal, frente al 22% de los hombres:



Esta diferencia podría estar indicando una mayor tasa de temporalidad entre los puestos de trabajo de niveles y grupos bajos, donde las mujeres se concentran en mayor proporción que

los hombres. Podría interpretarse como una mayor tendencia a la temporalidad de los puestos mayormente feminizados, con condiciones menos favorables para la continuidad laboral.

En resumen, en función de los aspectos estudiados sobre el **PAS** hasta aquí, se pueden sintetizar los resultados de la siguiente forma:

✓ Se trata de un colectivo compuesto en mayor medida por personal **funcionario**, el cual está altamente **feminizado**, y en menor medida por personal **laboral**, donde la presencia de ambos sexos es **equilibrada**.

✓ Se percibe una **mayor presencia de mujeres en las categorías profesionales más bajas**, en términos relativos y proporcionales y una disminución de la misma a medida que se avanza en la escala jerárquica de la organización, **siendo más los hombres en puestos de dirección y coordinación**.

✓ A su vez, existe una **desigual distribución de mujeres y hombres en los puestos de trabajo** en función de las tareas a desarrollar, siendo más los hombres en aquellos puestos técnicos del grupo III, relacionados con áreas informáticas, mantenimiento, audiovisuales y sonido, y otras áreas probablemente masculinizadas.

✓ Por otra parte, se observa una **mayor tasa de temporalidad femenina** entre el PAS laboral.

✓ Por último, para profundizar en la situación de las mujeres y los hombres del PAS y poder llegar a conclusiones más exhaustivas sobre la situación de ambos sexos, sería necesario contar con otro tipo de información relativa a:

- *Participación de la plantilla en los órganos de representación sindical*, daría claves para comprobar si hombres y mujeres se implican de igual forma en la negociación colectiva, estando sus intereses representados de forma equitativa.
- Igualmente, la carencia de datos e información relativa a las *retribuciones* del personal impide analizar la situación de mujeres y hombres al respecto. Para ello, sería necesario contar con datos relativos a retribuciones básicas y complementarias medias, tanto del personal laboral como del funcionario, en función de la categoría profesional, puesto ocupado y tipo de complemento.

2.5. Las formas de Gestión del Personal

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización laboral implica integrar la perspectiva de género en el acceso y participación en todos los procesos de la organización: desde la valoración de puestos de trabajo, hasta la selección del personal, la promoción, la formación continua, la política retributiva, la prevención de riesgos laborales y las medidas para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal para todas las personas que conforman la plantilla.

Cabe recordar cómo el compromiso con el fomento de la igualdad se formaliza como un principio estratégico de la gestión de recursos humanos de la UNED, englobando tanto al PDI como al PAS. En cuanto al PAS, además se aprobó el **Acuerdo Marco de condiciones de trabajo**, donde se recoge de forma expresa el compromiso de fomentar la igualdad de género en la gestión de este colectivo.

A pesar de existir un compromiso formalizado con la igualdad, se constatan algunas desigualdades de género en el PAS y PDI que tienen que ver, por el momento y hasta donde la información disponible ha permitido conocer, con la existencia de segregación ocupacional horizontal y vertical. Desigualdades que apenas son percibidas por una buena parte de la comunidad universitaria²⁴.

La existencia de los desequilibrios detectados, además de ser un reflejo de la sociedad, indica que probablemente no se haya dado el paso de **integrar el principio de igualdad de género, de forma transversal, en la planificación de las diferentes políticas de gestión del personal**.

No obstante, a continuación se aborda cada modo de gestión del personal por separado, a fin de profundizar en el grado en que se considera realmente la igualdad de género como un criterio transversal y elemental, y atendiendo a la información disponible tanto para el PAS como para el PDI (de forma diferenciada):

2.5.1. Procesos de selección y contratación:

Tal como queda estipulado en los convenios del personal laboral, los procesos de selección y promoción del PAS y del PDI se rigen por principios generales de *mérito, igualdad y capacidad*, lo cual se aplica igualmente para el acceso del funcionariado, en función de la normativa vigente²⁵. Criterios que están detrás de esa opinión mayoritaria que no percibe la existencia de desigualdades en la organización, pero que a la vez llevan a otra gran parte de

²⁴ Y de las que el propio vicegerente de recursos humanos es consciente en parte, especialmente tras su participación en la entrevista realizada.

²⁵ Se realizan pruebas objetivas basadas en la superación de exámenes teóricos (oposiciones), incluyendo en los contenidos de estudio las políticas de igualdad de género. No se realizan entrevistas personalizadas.

la comunidad (menos mayoritaria) a plantearse la existencia de otros mecanismos que puedan estar perjudicando en mayor medida a las mujeres

"Para todo tipo de personal pruebas abiertas y objetivas. Durante la carrera administrativa en principio tampoco, pero la mujer sufre las consecuencias de su status quo". Vicegerente de Recursos Humanos

Así, dada la segregación existente entre mujeres y hombres, es objeto de este epígrafe profundizar un poco más en los efectos de los procesos de selección del personal, con el fin de conocer el modo en que los mismos pueden estar influyendo en el mantenimiento de dichas desigualdades.

Para ello, se ha contado con información y datos referidos a PDI y PAS, respecto al tipo de pruebas y criterios de selección, así como respecto al número de personas que se presentan a las pruebas de selección durante los últimos tres años y el número de personas que finalmente accede a la organización.

A continuación, se presentan los resultados de dicho análisis, primero para el PAS y después para el PDI:

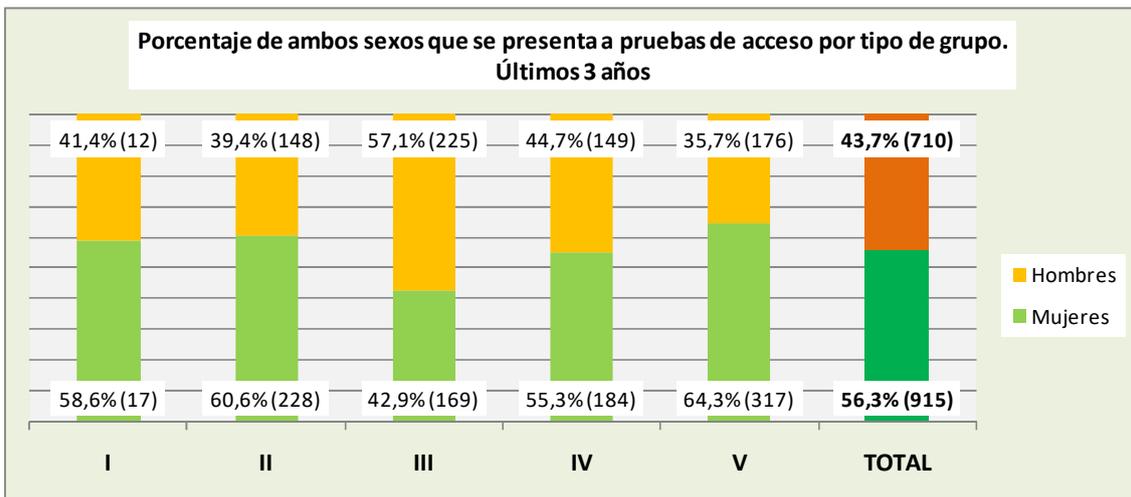
1º. Personal de administración y servicios:

En el convenio colectivo del PAS laboral se especifica que los sistemas de provisión de puestos de trabajo de nivel A y de jefaturas, se harán mediante concurso de méritos, haciendo pública la convocatoria en el BICI y dando un plazo de 10 días para la entrega de solicitudes. Por otra parte, las pruebas selectivas de acceso libre permiten la selección de personas mediante la superación de concurso oposición. Como aspecto favorable destacar que en el temario de las oposiciones se incluyen contenidos sobre políticas de igualdad de género (tanto para personal laboral como para funcionario y según se afirma en el cuestionario), y que los órganos de selección de personal tienen la obligación de cumplir con el principio de representación equilibrada de ambos sexos, según establece el convenio.

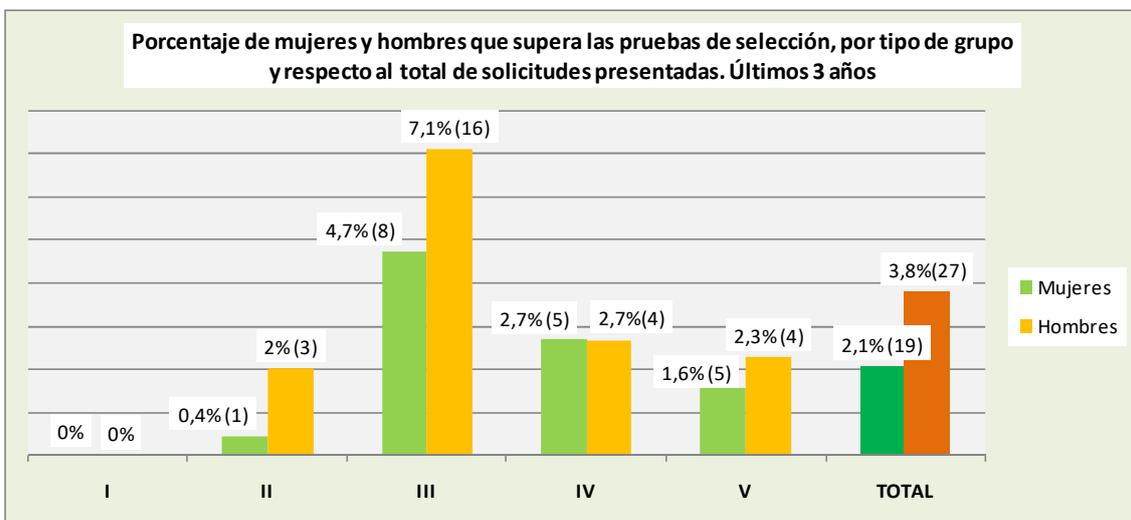
No obstante, no se hace ningún tipo referencia explícita a la implantación de medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los diferentes grupos y niveles, además de cumplir con el principio de no discriminación por razón de sexo, así como con el principio de representación equilibrada en los tribunales.

Con el objeto de complementar el análisis, se ha contado con datos referidos al número de hombres y mujeres que han participado en los **procesos de selección durante los últimos 3 años**. Comenzando por el **PAS laboral** y en ese periodo de tiempo, han entrado en la organización personas para ocupar puestos de **nivel B**. Por sexo, se presentan a pruebas de selección 915 mujeres y 719 hombres. La mayor parte de las mujeres, el 34%,

optan al grupo V, y la mayor parte de los hombres, el 32%, optan al grupo III. En el siguiente gráfico se puede observar el porcentaje de ambos sexos que se presentan a los diferentes grupos, apreciándose las mayores diferencias, como se decía, en los grupos III y V:



Centrando el análisis en el porcentaje de personas que, habiéndose presentado a las pruebas de acceso, resultaron seleccionadas, se obtiene el siguiente resultado:

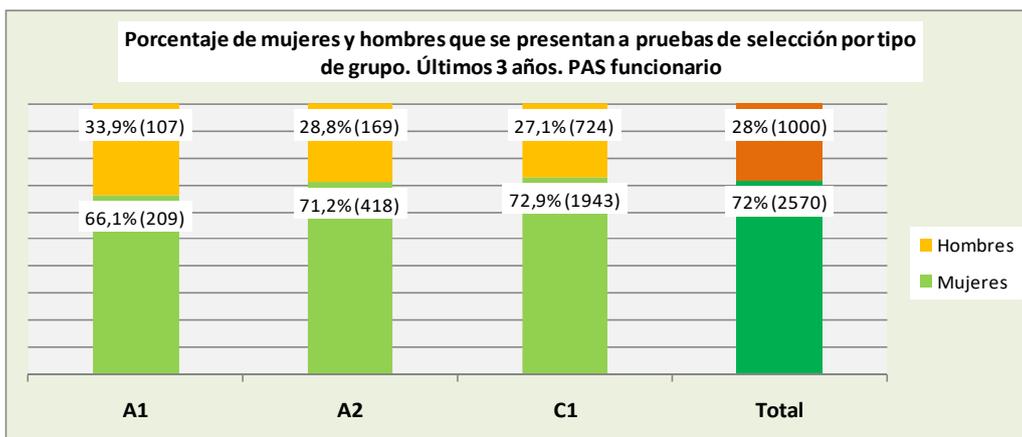


Aunque en líneas generales se presenta más gente para el grupo V, **la mayor parte (más de la mitad) de personal seleccionado es finalmente del grupo III**. Generalmente, en el periodo analizado se han seleccionado a un total de 46 personas de las 1.625 que se presentaron a las pruebas de selección.

Por sexo, **se seleccionaron 19 mujeres y 27 hombres**. Es decir, que se selecciona **al 2'1% de las mujeres y al 3'8% de los hombres que se presentaron**. Relacionando esta tasa de éxito con el global de hombres y mujeres que se presentan, resulta llamativo el

hecho de que se han presentado más mujeres y se ha seleccionado a más hombres. Hubo más mujeres en las pruebas de acceso porque la mayor parte optaban al grupo V, en el cual la presencia femenina es mayoritaria. Por el contrario, hubo más hombres seleccionados porque la mayor parte de personal de nuevo ingreso fue del grupo III, donde la presencia de los hombres, como se vio, es mayoritaria.

Atendiendo ahora al **PAS funcionario**, durante los últimos 3 años **se han presentado a las pruebas de selección un total de 3.570 personas**, especialmente para el grupo C1. **De todas ellas la mayor parte, el 72% (2.570) eran mujeres:**



Estos datos guardan coherencia con la feminización del PAS funcionario, como vimos al principio. Aunque finalmente sólo **se seleccionó a un total de 16 personas**. Por sexo, se seleccionan en total a **10 mujeres y 6 hombres**, es decir el 0'4% y el 0'6% de quienes se presentan (por sexo y respectivamente). La mayor selección de personal del subgrupo C está directamente vinculada a la mayor presencia de mujeres entre el personal funcionario de nuevo acceso.

Teniendo en cuenta los datos de acceso del PAS laboral y funcionario, tenemos que, **en total y durante los últimos tres años se han presentado muchas más mujeres que hombres a pruebas de selección, siendo el 67'1% del total**. Sin embargo, **se selecciona a un mayor número de hombres que de mujeres: el 0'8% de todas las mujeres que se presentan y el 1'9% de todos los hombres**, observándose más diferencias entre el personal laboral que entre el funcionario. Las diferencias tienen su causa, como ya se ha apuntado, en una mayor selección de personal laboral de grupo III y de personal funcionario del subgrupo C. La masculinización del grupo III y la feminización del subgrupo C indican que no existe una presencia equilibrada de ambos sexos:

	Se presentan		Acceden			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	%	Hombres	%
PAS Laboral	915	710	19	2,1%	27	3,8%
PAS Funcionario	2570	1000	10	0,4%	6	0,6%
TOTAL	3485	1710	29	0,8%	33	1,9%

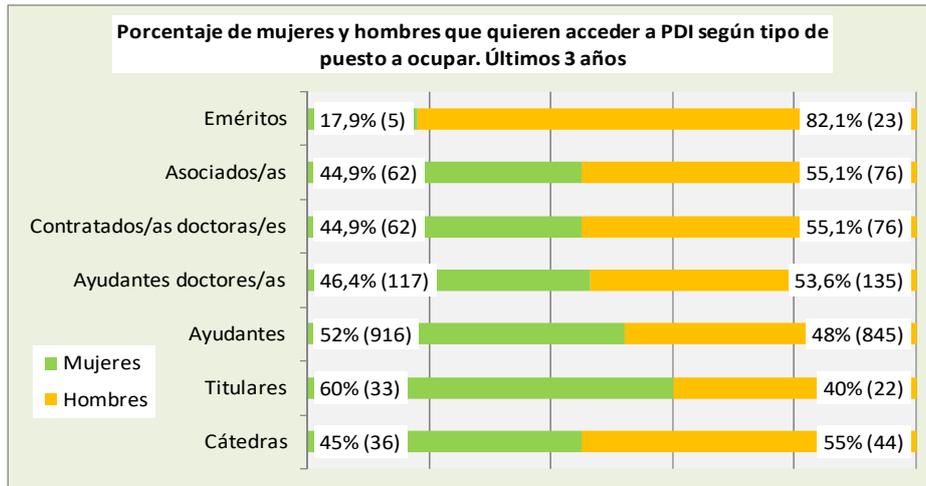
2º. Personal docente e investigador:

Según el convenio colectivo del PDI laboral, el acceso al cuerpo docente de la universidad en las modalidades de profesorado ayudante, ayudante doctor, contratado doctor y asociado, se hará mediante concurso de méritos, que serán diferentes para cada tipo de plaza a cubrir y entre los que se valorará, en todo caso: el currículum, la experiencia en educación a distancia y la acreditación por parte de una agencia evaluadora de su actividad docente, preferiblemente por ANECA. Además de este concurso por méritos, cabe la posibilidad de que la Comisión de Selección realice una entrevista individualizada con cada persona candidata. La convocatoria es publicada en el BICI y se basa en principios de "igualdad, mérito y capacidad". No obstante, no se encuentra referencias explícitas que muestren el compromiso intencionado de fomentar la igualdad y reducir la segregación existente y anteriormente expuesta.

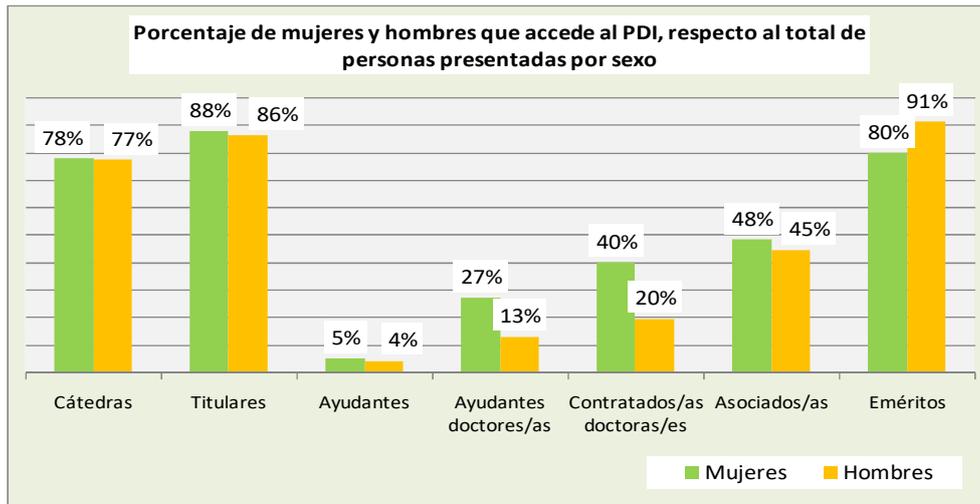
Durante los últimos tres años han dejado su puesto de trabajo un total de 294 personas: 134 mujeres (el 45'6%) y 160 hombres (el 54'4%). La mayoría fue por *finalización del contrato* y en menor medida, por *jubilación*. Por sexo, hubo más mujeres que finalizaron su contrato y más hombres que se jubilaron.

Al mismo tiempo, durante ese periodo de tiempo **se registra la solicitud de acceso de un total de 2.452 personas: de las cuales el 50'2% son mujeres.** Por categorías, el **71'8%** de las solicitudes son para acceder a personal laboral en la **categoría de ayudante**, categoría donde la presencia actual de mujeres es ligeramente superior²⁶. Por sexo, todas las categorías a las que se pretende acceder presentan una distribución bastante equilibrada, excepto en la categoría de emérito, donde la mayoría son, en coherencia con los datos ya vistos, hombres:

²⁶ Según los datos manejados, las mujeres representan el 53'2% del profesorado ayudante y el 67'4% del profesorado ayudante doctor



Finalmente, **fueron seleccionadas 376 personas**, el 40% para profesorado ayudante y asociado. Por sexo, el 52% del profesorado seleccionado son mujeres. A continuación se muestra el porcentaje de personas que finalmente fue admitido, en función del sexo y del puesto a ocupar:



En principio se observan **resultados bastante equilibrados respecto al acceso**, especialmente en lo que se refiere a las cátedras, titulares y al personal emérito y asociado:

- Fueron seleccionadas un total de 28 mujeres y 34 hombres para ocupar un puesto de **cátedra**, lo que significa que lo lograron el 78% de las mujeres y el 77% de los hombres. Datos que quizás guarden relación con la observada reducción paulatina de la brecha de género en esta categoría. Sin embargo, la elevada brecha de género indica la necesidad de adoptar medidas específicas para provocar un mayor acceso de las mujeres, como única vía para reducir esa brecha de un modo más eficaz.
- Por su parte, se seleccionó a 4 mujeres y a 21 hombres **eméritos**; es decir, el 80% de las mujeres y el 91% de los hombres que se presentan. No obstante, la cantidad de mujeres

que aspiran a eméritas sigue siendo ínfima, observándose además una tendencia negativa al aumento de la brecha, como ya se vio anteriormente.

Al igual que ocurre en el PAS, la igualdad de género es una cuestión que se tiene en cuenta de manera formal, en tanto principio a respetar, pero no es una cuestión que pretenda fomentarse mediante actuaciones concretas. Así, la falta de sistematización del compromiso tiene como resultado, en este caso, la reproducción de las desigualdades existentes entre ambos sexos y, en concreto, de la segregación horizontal y vertical.

2.5.2. Procesos de promoción interna

Los criterios de mérito, capacidad e igualdad garantizan, también y en principio, pruebas de promoción objetivas en las que se incluye como criterio de valoración aspectos relacionados con la conciliación (igual que para el acceso). No obstante, es objeto de este epígrafe conocer hasta qué punto los procesos de promoción favorecen el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para facilitar el análisis se ha contado con datos respecto al número de personas que se presentan a pruebas de selección para promocionar, durante los últimos tres años, y el número de personas que finalmente promociona. Todo ello, en función igualmente del estamento; PAS y PDI:

1º. Personal de administración y servicios:

En el convenio del PAS laboral se especifica el derecho a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna, en base a criterios de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de actuación y a través de cursos de promociones²⁷.

Según la información aportada, en los últimos tres años *ha promocionado de puesto un total de 343 personas, entre PAS laboral y funcionario, de las cuales 240 eran mujeres y 123 eran hombres*, lo que implica que **del total de personal que promociona, la mayor parte personal funcionario, el 66% fueron mujeres**.

En concreto, respecto al **PAS funcionario**, promocionaron 212 personas, de las cuales las mujeres suponen el 82%. Igualmente, en relación con el total de personas por sexo, logran superarlas el 25% de las mujeres y el 17'5% de los hombres que se presentan. La mayor promoción de mujeres se vincula directamente con el ascenso mayoritario desde el subgrupo C, el cual está altamente feminizado.

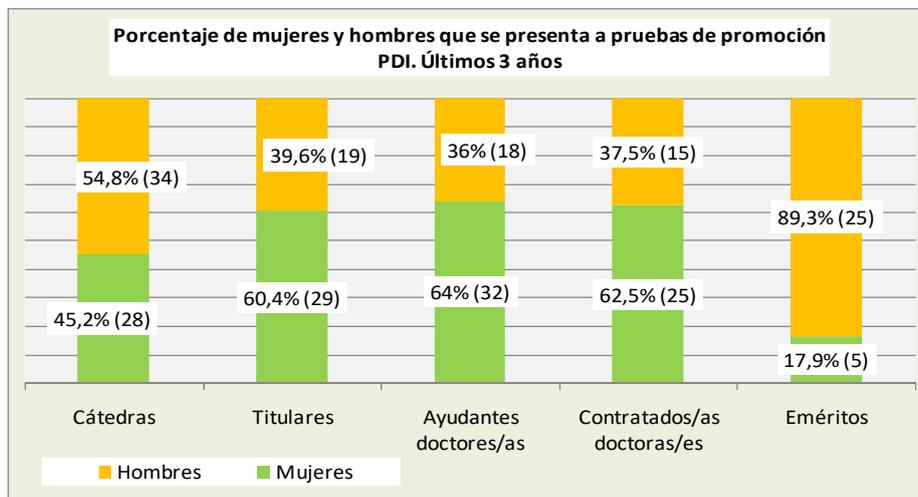
²⁷ La participación de mujeres y hombres en los cursos de promoción interna se abordará en el apartado siguiente, relativo a la formación continua del personal.

Respecto al **PAS laboral**, según los datos manejados se presentan a pruebas de promoción 331 personas: 147 mujeres (44'4%) y 184 hombres (55'5%). De todas ellas promocionan 151: 66 mujeres y 85 hombres. Calculando la tasa de éxito, supone que **logran promocionar el 45% de las mujeres y el 46% de los hombres que así lo solicitan**, logrando resultados globales equilibrados por sexo. La mayoría de las promociones se han hecho a puestos de categoría A (126 promociones), con tasas de éxito que suponen la promoción del 67'3% de los hombres y el 57% de las mujeres que se presentan. La promoción para puestos B ha implicado el acceso de 16 personas, suponiendo unas tasas de éxito del 18'4% de las mujeres y del 15% de los hombres que se presentan.

Así, los procesos de promoción, al igual que los procesos de acceso y selección, tienden a reproducir la desigual distribución de ambos sexos en las diferentes categorías: más hombres en puestos A y más mujeres en puestos B.

2º. Personal docente e investigador:

En los últimos tres años promocionan de puesto un total de 225 personas: 118 mujeres y 107 hombres. Todas las personas que se presentan a pruebas de promoción logran promocionar, excepto para la categoría de emérito, donde son seleccionadas 4 de 5 mujeres y 21 de 25 hombres presentados:



Las mujeres se presentan a pruebas de promoción en mayor medida que los hombres desde las categorías donde son mayoría. Si bien, el paso de titular a cátedra parece tener una barrera que sigue obstaculizando el acceso de las mujeres. La escasa presencia de mujeres en cátedras, como ya se vio anteriormente, hace pensar, como ya se ha comentado, en la existencia de mecanismos no formales que dificultan y/o limitan el acceso de éstas en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. Recordando uno de los comentarios del vicepresidente de recursos humanos "el varón está siempre en una posición más favorable a la

mujer”, lo cual guarda relación, principalmente, con los obstáculos que encuentran las mujeres para desarrollar su carrera profesional:

“En el acceso en PDI no hay problema, lo hay cuando vas subiendo, en la promoción. Hay techo de cristal...” Grupo de Discusión

2.5.3. Procesos de formación continua

Tanto el PDI como el PAS disponen de instrumentos para su formación cuyo principal objeto es el perfeccionamiento de las competencias profesionales para el eficaz desempeño del puesto. En este epígrafe se aborda el grado en que dicho Plan contribuye al fomento de la igualdad de género, para lo cual se hace una aproximación a los siguientes aspectos: participación de mujeres y hombres en los distintos tipos de formación e influencia en el desarrollo de la carrera profesional; importancia concedida a la capacitación del personal en materia de género e igualdad para mejorar la gestión de la organización y los procesos de trabajo.

A continuación **se exponen los resultados respecto al la formación recibida por el PDI y por el PAS²⁸:**

1º. Personal docente e investigador:

Respecto a la formación del PDI, destacar que la misma es gestionada por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y por el Instituto Universitario de Educación a Distancia, sin que se recoja en ningún caso formación en materia de igualdad de género en los programas formativos. En este sentido, recordar que uno de los objetivos manifestados por la Oficina de Igualdad en la entrevista es precisamente promover la formación en género del PDI, lo cual se comparte desde la Vicegerencia: *“que las cuestiones de género empiecen a empapar la actividad docente (lenguaje, materiales, etc.)”*

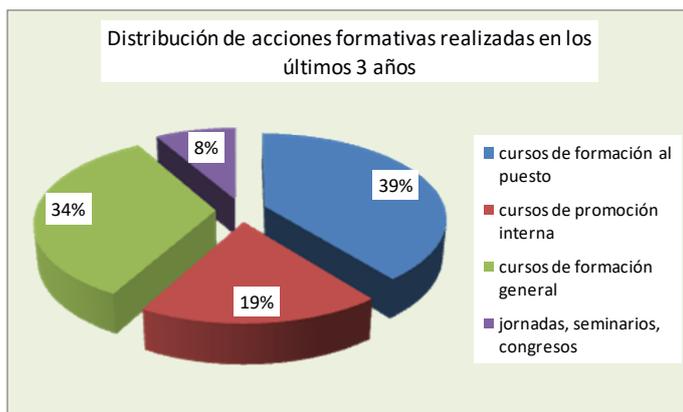
Un aspecto favorable en este sentido es que desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica, se plantea **la necesidad de fomentar la formación y sensibilización del PDI**, con el objeto de orientarle en la integración del principio de igualdad en su práctica docente, como así queda reflejado en la entrevista realizada.

2º. Personal de administración y servicios:

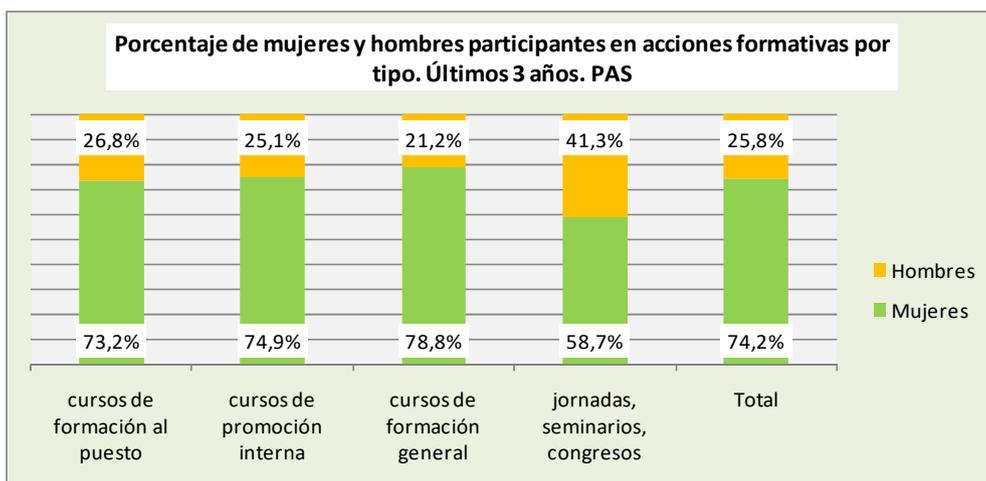
En el convenio del PAS laboral se especifica el derecho a la formación continua, como medio para la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales y para progresar en la carrera profesional (promoción interna).

²⁸ Se empieza esta vez dando cuenta primero de la información disponible respecto a la formación continua del PDI, de quien no se ha podido contar con datos relativos a la participación ni al tipo de formación.

Según los datos facilitados, en los últimos tres años, se han desarrollado fundamentalmente cursos de formación para el puesto de trabajo y formación general, suponiendo los cursos de promoción interna un 19% del total de acciones realizadas.



En este periodo de tiempo se han formado un total de **5.096 personas, de las cuales la mayor parte, el 74'2%, son mujeres.** En función del tipo de formación se obtienen los siguientes resultados:



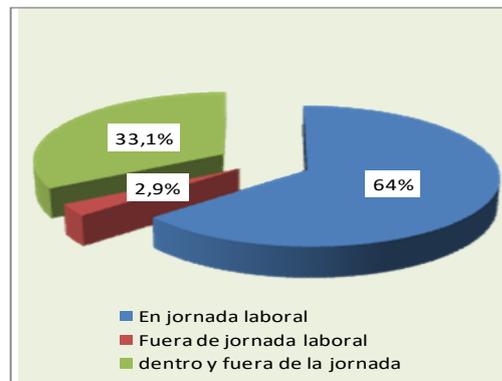
Parece que tanto para el personal laboral como para el funcionario, **la formación se concentra en los grupos y niveles más bajos** de la organización. La mayor presencia de mujeres en estos grupos y niveles explicaría de por sí la mayor participación femenina en las acciones de formación realizadas. En palabras del vicederecto "hay más mujeres porque hay mucha (formación) de carácter administrativo y de gestión.... siendo muy puntual para CSI (Centro de Servicios Informáticos), por ejemplo, donde la mayoría son hombres"

En función del tipo de personal, se observa, en concreto, lo siguiente:

- Dentro del **personal laboral**, quienes más acciones formativas han recibido son del grupo IV (el 41% en términos de participación) y en concreto el personal de los puestos de nivel B, en mucha mayor medida que los de nivel A y menos aún que las jefaturas.
- Por su parte, del **personal funcionario**, el 90% de las acciones formativas se dirigieron al personal de los grupos C2 (60%) y C1 (30%).

- Por último, respecto al **personal de alta dirección**; en los últimos 3 años se han formado 15 personas, 11 hombres y 4 mujeres. En este caso, las acciones formativas realizadas han sido pocas y externas (organizadas por el INAP muchas de ellas). Respecto al mayor número de hombres formados se debe probablemente al hecho de que ha habido más hombres que mujeres en esta categoría de personal. Si bien, sería interesante indagar en el tipo de formaciones en las que participa este tipo de personal, a fin de averiguar si son las mismas que para el resto de personal.

Por otra parte, **durante 2011 la mayor parte de las actividades formativas han sido internas**, celebrándose por tanto *en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral*, facilitando así la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tal y como se especifica en el propio convenio. Sólo las **actividades formativas externas**, que suponen el **20%** de las acciones desarrolladas, se suelen desarrollar en mayor medida fuera del lugar de trabajo:



Por sexo, **es en las formaciones externas donde se aprecia una participación más equilibrada**: en 2011 el 52% de participantes son hombres. Hecho influido por la formación externa que recibe el personal de alta dirección.

- **Grado de capacitación del PAS en materia de género e igualdad:**

Por otro lado, se puede comprobar la importancia concedida a la igualdad de género en función de si, en el Plan de formación, se incluye la *formación en género e igualdad de oportunidades*. En el **Plan de Formación del PAS**, gracias al impulso de la Oficina de Igualdad, se incluye un **curso básico en materia de género para el presente año**, cuya finalidad es *sensibilizar en el problema de la desigualdad y dar a conocer las medidas y normativas existentes en la materia*, abierto para todo tipo de personal y puntuable, al igual que el resto de cursos formativos, para la promoción. En los últimos 3 años, las formaciones en género han supuesto apenas un **2% respecto al total de formaciones realizadas**.

Así, se han formado 76 personas, la mayoría, el 86% personal funcionario. Por sexo, las diferencias apuntan a una clara feminización del personal formado en la materia, ya que **el 90'8% de las personas formadas son mujeres**. Por otra parte, dado el carácter del curso

y la finalidad del mismo, se puede afirmar que hasta el momento la formación en género se orienta más a la sensibilización y concienciación del personal, que hacia la dotación de conocimientos y herramientas para integrar el principio de igualdad de género en los procesos y metodologías de trabajo. La falta de formación para mejorar las competencias profesionales en materia de igualdad, es un claro indicativo de la falta de plan de actuación concreto para iniciar el proceso de transversalización del principio de igualdad en la organización.

No obstante, destacar positivamente que desde la Oficina de Igualdad, en coordinación con FETE-UGT, se está planificando un curso de formación on-line para el PAS, de 30 horas de duración, con posibilidad de ofertarlo a otros organismos públicos. Además, en palabras del vicerrector es inminente la firma de un *"convenio con UGT para crear escuelas de igualdad (no solo de género), que logren también la implicación del PDI"*, por lo que habrá que hacer un seguimiento de la planificación y ejecución del curso y de la escuela, a fin de comprobar sus logros, resultados y su impacto en la igualdad de género.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que la capacitación del personal en materia de género no pasa exclusivamente por desarrollar acciones específicas en la materia. También es necesario revisar los contenidos del resto de acciones formativas que forman parte del Plan de Formación, con la finalidad de conocer hasta qué punto se integra el principio de igualdad, de forma transversal, en los mismos. Así por ejemplo, en las actividades formativas desarrolladas en materia de salud y prevención de riesgos laborales sería necesario averiguar si se abordan los riesgos para la salud desde la perspectiva de género: para mujeres y para hombres de forma diferenciada. Con todo, cabría profundizar en esta línea de investigación de cara a facilitar la planificación de las formaciones desde la perspectiva de género.

En todo caso, sería necesario avanzar en la profesionalización de la formación en materia de igualdad de género, de manera que la misma aporte herramientas y métodos que faciliten la integración de la perspectiva de género en la práctica profesional.

2.5.4. Política salarial:

En los convenios del PAS y PDI se desarrolla el sistema de retribuciones de ambos en base a la estructura del salario base y los complementos retributivos. Según expresa el vicerrector de recursos humanos, la UNED cuenta con un presupuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para retribuciones y está reglado de tal forma que *"no ha lugar a desigualdad (...)"*. Opinión compartida, en principio, por la responsable de la Oficina de Igualdad.

No obstante, 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 del grupo y categoría, y de otro y especialmente, las retribuciones medias complementarias por tipo de complemento.

Si bien no se ha contado para este diagnóstico con datos referidos a las retribuciones medias de mujeres y hombres, a continuación se presentan los resultados de la información disponible, referida a la cantidad de mujeres y hombres que tienen asignados cada uno de los complementos retributivos contemplados en los convenios:

- **Salario base del PAS y PDI:**

En la Relación de Puestos de Trabajo se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, incluyendo el perfil y las retribuciones del mismo. Así, en los convenios laborales se incluye una tabla con las remuneraciones básicas para cada grupo y categoría profesional.

Aunque no se haya contado con información sobre retribuciones medias por sexo, si la presencia de las mujeres es mayor en categorías bajas y menor en las altas, es bastante probable que el salario base medio del global de los hombres sea igualmente mayor al de las mujeres.

No obstante, de ser así, esta diferencia no implicaría la existencia de discriminación salarial, pues su causa sería la presencia desigual de ambos sexos en las diferentes categorías profesionales. En realidad, donde pueden detectarse sesgos de género que den lugar a discriminaciones salariales indirectas, es en el modo en que se asignan los complementos retributivos, y ese el aspecto en el que se profundiza en el siguiente apartado:

- **Complementos salariales del PAS y del PDI:**

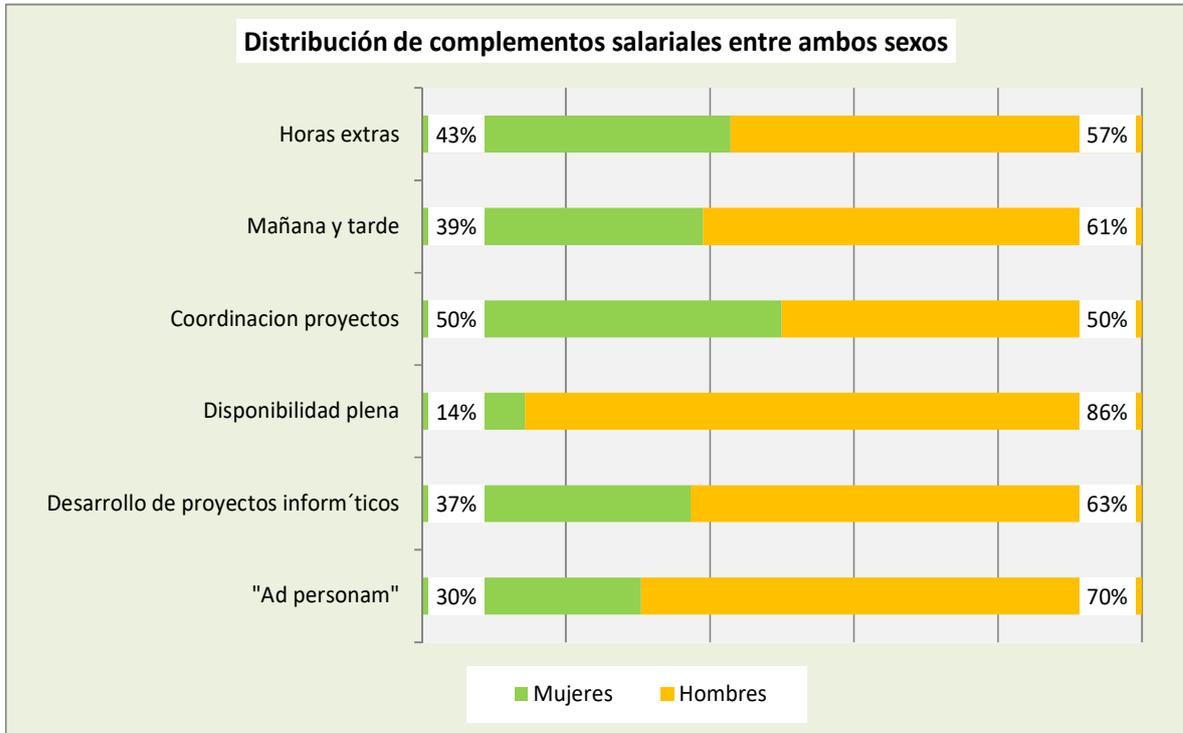
Como se adelantaba anteriormente, el análisis de los criterios de valoración de cada uno de los puestos de trabajo para asignar los complementos retributivos, es un aspecto fundamental para averiguar la existencia de sesgos que puedan dar lugar a desigualdades de género. Ello, debido principalmente a la desigual valoración que, en ocasiones, se hace de trabajos que, en realidad, tienen igual valor y nivel de responsabilidad.

Para comprobar el grado de existencia de sesgos de género en el marco de la organización, a continuación se detallan los complementos del PAS y del PDI, atendiendo al número de mujeres y hombres que tienen asignado cada uno de ellos:

- **Complementos retributivos del PAS laboral:**

El análisis de los datos manejados permite observar la cantidad de mujeres y hombres del PAS que percibe alguno de estos complementos, excepto el complemento por antigüedad,

por obvias razones En todos los casos excepto en el de coordinación de proyectos, hay un mayor número de hombres que de mujeres que reciben estos complementos. En el gráfico se puede observar el porcentaje de ambos sexos que recibe complemento:



Datos relativos al 31/12/2011

Horas extra relativas al año 2011

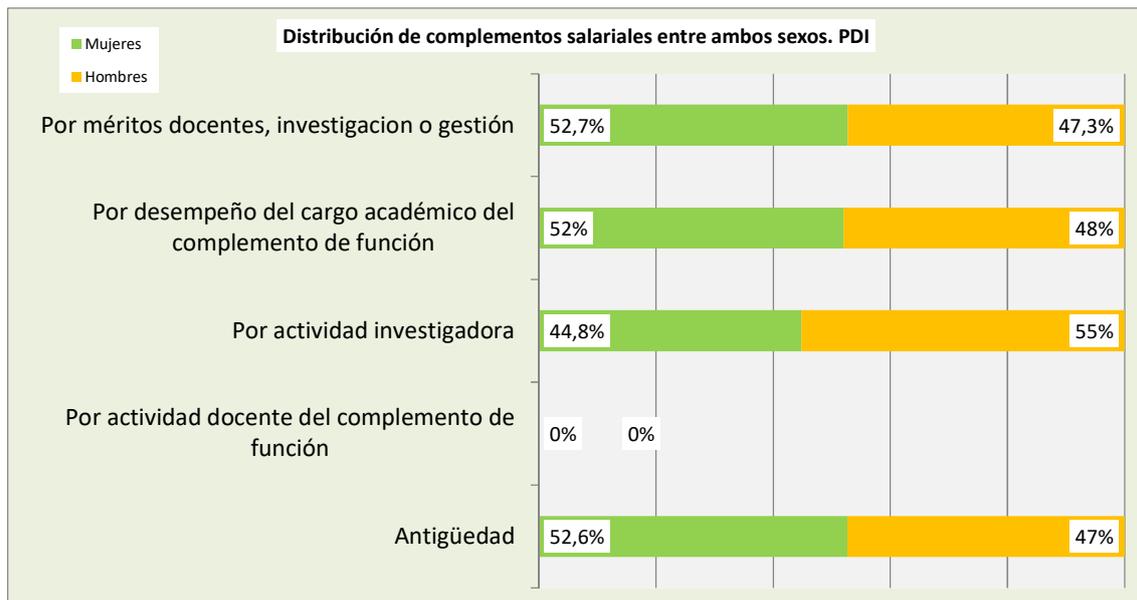
Viendo los datos del gráfico y de la tabla, se constatan que son hombres en mayor medida quienes se acogen al complemento de plena disponibilidad, desarrollo de proyector informáticos, "ad personam" y jornada de mañana y tarde: **la mayoría de los complementos benefician más a los hombres**, lo cual podría tener las siguientes causas:

- ⇒ En primer lugar, existen **determinados complementos que se asignan a puestos en donde se constata una mayor presencia masculina**. En concreto, nos estamos refiriendo al complemento por **desarrollo de proyectos informáticos** y al complemento por **disponibilidad plena**. Se observa, así, que la segregación horizontal existente tiene como consecuencia, en este caso, una mayor recompensación al trabajo realizado en mayor medida por los hombres: "se retribuye a personas que están en el centro de servicios informáticos, donde el predominio de hombres es apabullante". Con todo, cabe decir que se valora en mayor medida los puestos de trabajo donde es mayoritaria la presencia masculina. Sin embargo, no se valora de la misma manera otro tipo de trabajos de igual valor donde la presencia femenina tiende a ser mayoritaria, lo cual estaría indicando la existencia de ciertas discriminaciones indirectas.

⇒ Por otro lado, el hecho de que sean más hombres que mujeres quienes disfruten de **complementos por una mayor dedicación de tiempo al puesto** (disponibilidad, mañana y tarde, horas extras) puede ser un indicador clave de una situación ya dicha: la **desigual posición de hombres y mujeres frente al empleo, por la "doble jornada" de estas últimas**²⁹. Así, podría constatar que muchos complementos retributivos premian la mayor disponibilidad de tiempo para el empleo, sin tener en cuenta que son precisamente las mujeres quienes menos disponibilidad tienen para ello debido a las limitaciones impuestas por su rol de género y a la consecuente falta de corresponsabilidad entre ambos sexos en las tareas domésticas y de cuidado. Situación que muy probablemente esté detrás de esta diferenciación, compartida por la gran parte del grupo de discusión "el personal laboral tiene el mismo sueldo, pero en los complementos por jornadas partidas o dedicación exclusiva hay muy poquitas chicas".

- **Complementos retributivos del Personal Docente e Investigador:**

Los complementos salariales del PDI laboral vienen igualmente estipulados en el convenio, quedando reflejada la distribución de mujeres y hombres en los mismos en el siguiente gráfico:



Según los datos facilitados, **tanto mujeres como hombres reciben, en este caso, los diferentes complementos retributivos de forma bastante equilibrada**. En principio, los datos permiten observar porcentajes similares de mujeres y hombres en los diferentes complementos. No obstante, cabría indagar en los criterios de evaluación de la actividad

²⁹ La doble jornada hace referencia a la doble carga de trabajo que soportan las mujeres, en mucha mayor medida que los hombres, en el ámbito laboral y en el ámbito de las tareas de cuidados y las responsabilidades familiares. Doble jornada que implica la mayor disponibilidad de los hombres para el empleo.

investigadora, donde se percibe una mayor presencia masculina (el 55%), a fin de comprobar hasta qué punto los mismos pueden estar favoreciendo a quienes más tiempo disponible tienen para la dedicación a dichas actividades.

Con la información manejada, en principio parece que los complementos salariales del PAS benefician en mayor medida a los hombres, principalmente por el tipo de puestos que ocupan y que se remuneran con complementos y por su mayor disponibilidad de tiempo para la dedicación laboral. En el caso del PDI, la situación es bastante equilibrada, apreciándose más diferencias en el complemento de actividad investigadora, donde es bastante mayor la presencia de los hombres.

No obstante, sería necesario profundizar, tanto para el PAS como para el PDI, en el análisis de datos relativos a las retribuciones medias tanto básicas como complementarias, a fin de hacer un análisis más preciso de la situación de ambos sexos respecto a las retribuciones percibidas.

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

Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la UNED desarrolla una serie de medidas mediante la asignación de permisos retribuidos y no retribuidos. Las mismas, quedan recogidas en los convenios laborales del PDI y del PAS laboral en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Acuerdo Marco de condiciones de trabajo. Las medidas llevadas a cabo son coherentes con lo establecido en la normativa vigente y tienen que ver, básicamente y recogiendo los comentarios vertidos en la entrevista al vicedirector de recursos humanos, con: permiso de maternidad de 20 semanas (4 semanas más que lo establecido en la normativa), flexibilización del horario por motivo de responsabilidades familiares, reducción de jornada por horas de lactancia, etc.

Además, cabe destacar el desarrollo de un Programa Piloto de **Teletrabajo**, implementado entre los meses de febrero y julio de 2011. Para evaluar los resultados de la ejecución de este programa piloto se contó con la valoración del personal participante en la experiencia, quien reflejó resultados muy positivos, permitiendo compaginar el trabajo con las tareas y responsabilidades familiares sin mayores complicaciones. Dados estos resultados, destacar positivamente la intención de la Gerencia de abordar una nueva convocatoria para la implantación, cada vez más progresiva, de este sistema de trabajo, lo cual sin duda fomentará la conciliación de la vida laboral, personal y laboral del personal de la UNED.

Por otro lado, destacar cómo los criterios de selección para el acceso a la organización, facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar de aquellas personas que tengan responsabilidades familiares a cargo, ya que se puntúa favorablemente como mérito, el

hecho de optar “por un destino que permita la mejor atención o cuidado de hijo o familiar y por ser destino previo del cónyuge” (Convenio PAS laboral).

Con todo, se puede afirmar que es precisamente en materia de conciliación en lo que más se aplica el Acuerdo Marco del PAS, según corrobora la responsable de la Oficina de Igualdad. Afirmación que permite observar -con mayor claridad y tras el análisis de los resultados obtenidos hasta ahora- cómo, en materia de igualdad y recursos humanos, **este es el ámbito en que mayormente se ha intervenido.**

Por otra parte, aunque las medidas de conciliación se dirijan tanto a hombres como a mujeres, la realidad muestra que, en general, son en su mayor parte mujeres las que usan las mismas, para poder compaginar su vida laboral con el trabajo doméstico y de cuidados. Los datos referidos en diferentes estudios muestran que la mayor parte de las excedencias por cuidado de hijos o hijas y la mayor parte de reducciones de jornada por el mismo motivo, son solicitadas por mujeres.

Para conocer la situación en la UNED, se solicitaron datos referidos al número de mujeres de PAS y PDI que solicitan permisos relacionados con la conciliación y la atención a responsabilidades familiares. Si bien la información disponible presenta algunas carencias de datos, se ha podido conocer lo siguiente respecto a ambos estamentos:

- **Permisos solicitados por el PAS:**

En este caso, los datos aportados respecto al PAS se refieren únicamente a las causas de *absentismo laboral*³⁰ durante el último año. Los mismos permiten observar cómo, del total de personas que se ausentan del puesto por solicitud de permisos retribuidos relacionados con responsabilidades familiares (109), el 71% fueron mujeres: 77 mujeres frente a 32 hombres. Aunque sería necesario profundizar en los diferentes tipos de permisos a los que se han acogido ambos sexos, este dato es un indicador que podría constatar la situación referida anteriormente: son ellas quienes se cogen en mayor medida a este tipo de permisos.

- **Permisos solicitados por el PDI:**

Por otra parte, según los datos facilitados sobre el PDI, durante los últimos tres años, además de los permisos por maternidad (48) y paternidad (24), apenas 7 personas se han acogido a medidas de reducción de jornada y excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares. Aunque la mayor parte de estas medidas han sido solicitadas por mujeres, la escasa representatividad de solicitudes hace que los datos apenas sean significativos de la situación existente. Es bastante probable que el hecho de que haya tan pocas personas que

³⁰ Entendiendo por absentismo laboral la ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable.

se acojan a este tipo de medidas, indique que las condiciones del PDI son favorables de por sí a la compaginación de tiempos para la conciliación.

2.5.6. Políticas de prevención de riesgos laborales, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género:

La protección en materia de seguridad y salud en el ámbito laboral es un derecho contemplado en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y así queda recogido expresamente en el contexto de la organización. La UNED, en cumplimiento de su deber en este ámbito, desarrolla una política de prevención con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de todo su personal. Dicha política se plasma en el **Plan de Actuación en Materia de Seguridad y Salud Laboral**, a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

El análisis de género en este caso pasa por el abordaje de los siguientes aspectos principales: primero, si se tiene 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 y, segundo, si se contemplan medidas relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género. El análisis de estos aspectos, que **se contemplan de igual modo para el PAS y para el PDI**, muestra los siguientes resultados:

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

Para planificar medidas en materia de salud laboral es necesario tener en cuenta que los riesgos laborales no son idénticos para hombres que para mujeres, estando la mayor diferencia en la percepción del riesgo y en las prácticas de riesgo³¹. Motivo por el cual debe llevarse a cabo una evaluación 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, los avances conseguidos hasta el momento tienen que ver con la implementación de medidas específicas, como la atención diferencial a mujeres embarazadas o la realización de exámenes ginecológicos. No obstante, más allá de este tipo de

³¹ Las mujeres están, en general, expuestas en mayor medida a patologías causadas por el sobreesfuerzo personal (estrés, agotamiento, ansiedad, etc.) derivado de los efectos causados por la llamada "doble jornada". Otro ejemplo o factor de riesgo tiene que ver con el hecho de que haya sectores de trabajo feminizados, donde aparecen riesgos laborales típicamente femeninos, riesgos que no siempre son tenidos en cuenta por su aparente escasa incidencia en la salud de las afectadas (como por ejemplo los riesgos derivados de utilizar productos químicos en los trabajos de limpieza).

actuaciones, no se ha dado ese paso de integrar la perspectiva de género a la hora de planificar las políticas de salud laboral.

- **Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género:**

Otra de las cuestiones a tener en cuenta en el marco de la prevención de riesgos laborales, tiene que ver con la existencia de algún tipo de medidas de actuación en el caso de que se produzca una situación de acoso sexual, acoso por razón de género y violencia de género. En la UNED el compromiso de prevención y actuación frente al *acoso laboral* se materializa con la aprobación de un **Protocolo de actuación en materia de acoso**, aprobado por el Rectorado y las organizaciones sindicales y transmitido a todo el personal mediante la Web y correos electrónicos (según se indica en el cuestionario). El objeto del mismo es garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, estableciendo medidas de prevención de todo tipo de conductas de acoso en el trabajo. Una de las formas de expresión de acoso laboral que se contempla en el protocolo es específicamente la que tiene que ver con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

“Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo”

Por otra parte, respecto a la **violencia de género**, no existen medidas concretas de prevención, pero sí se desarrolla un conjunto de medidas de actuación para garantizar la seguridad y la salud de las mujeres víctimas. Medidas que quedan recogidas en el **Plan de Acción Social** y en el convenio del PAS laboral, y que tienen que ver con la justificación de faltas de asistencia, en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales, y el derecho a la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo trabajado.

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

1- Personal Administrativo y de Servicios:

✓ **En cuanto a las pruebas de acceso y promoción**, durante los últimos tres años las mismas tienden a reproducir la diferenciación existente entre mujeres y hombres. Así, en líneas generales se ha seleccionado a más hombres para el grupo III laboral y a más mujeres para el subgrupo C. Por otro lado, es mayor el número de mujeres que de hombres que ha promocionado, en términos absolutos, aunque ha sido mayor la proporción de hombres a puestos A y de mujeres a puestos B (laborales) y

Subgrupo C (funcionarias). El porcentaje de éxito es similar en ambos sexos, perpetuándose así el punto de partida.

✓ La participación de mujeres en los **cursos de promoción interna** ha sido muy superior a la de hombres, lo cual explica en parte por la mayor cantidad de mujeres que promocionan. La **formación** , incluidos los cursos de promoción, se dirige en mayor medida a puestos de categorías bajas y de carácter administrativo y de gestión, donde es mayor la presencia femenina tanto en el personal laboral como funcionario, lo cual explica la "feminización" del colectivo de personas que han participado en los cursos de formación.

✓ Por otra parte, se han realizado **acciones formativas en género** con una mayoritaria participación femenina. No obstante, la representatividad de este tipo de formación es **muy baja** y se han formado muy pocas personas. Por otra parte, las acciones formativas desarrolladas tienen la finalidad de sensibilizar al personal, sin que se haya desarrollado ningún tipo de acción formativa para mejorar la práctica profesional desde la perspectiva de género.

✓ En cuanto a la **política retributiva** , la mayor proporción de hombres que de mujeres con **complementos** por plena disponibilidad y desarrollo de proyectos informáticos, indica una mayor recompensación de puestos masculinizados que tienen el mismo valor y nivel de profesionalidad que otros puestos feminizados que, en cambio, no tienen complementos. Igualmente, tanto el complemento de disponibilidad, como los demás relacionados con una mayor dedicación de tiempo al puesto, favorecen en mayor medida a los hombres. Lo que indica la persistencia y la influencia del rol de género en el desarrollo de la carrera profesional.

✓ En relación a este último aspecto, es probable que la mayor dedicación al puesto por parte de los hombres guarde relación con el hecho de que, en términos relativos, es mucho mayor el porcentaje de mujeres que se ha ausentado de su puesto de trabajo en el último año por solicitud de **permisos relacionados con la atención a responsabilidades familiares** . La mayor dedicación de tiempo por parte de las mujeres a las tareas de cuidado y familiares, hace que estén en desventaja a la hora de acceder a determinados complementos. Lo cual indica que los mismos se han valorado sin tener en cuenta esta situación, reproduciendo sesgos de género que benefician, indirectamente, a los hombres en mayor medida.

2- Personal Docente e Investigador:

✓ **En cuanto a las pruebas de acceso y promoción** , durante el mismo periodo de tiempo (3 años) se observa una mayor presencia masculina en las categorías de

cátedras y eméritos, tendiendo a reproducirse la situación actual. No obstante, todas las mujeres y hombres que se presentaron a pruebas de promoción accedieron a la categoría deseada, lo que en principio indica resultados positivos. Sin embargo, la escasa presencia de mujeres en categorías altas, hace pensar en la existencia de obstáculos específicos que no se tienen en cuenta en la planificación de los procesos de selección, sin que se hayan desarrollado actuaciones concretas para aumentar la presencia de mujeres.

✓ Respecto a la **formación**, la igualdad de género no forma parte de los contenidos de los programas de formación del PDI. No obstante, desde el propio Vicerrectorado de Ordenación Académica, se apunta a la necesidad de fomentar la concienciación del PDI en esta materia, así como de dotarle de orientaciones respecto a cómo integrar la igualdad de género en su práctica docente.

✓ En cuanto a la **política retributiva**, al igual que en el PAS, sólo se ha contado con la cantidad de ambos sexos que recibe **complementos** por tipo de complemento. En este caso, se observa una situación en principio bastante equilibrada, a expensas de una mayor profundización en los criterios de valoración de la actividad investigadora.

✓ Por lo que respecta a medidas de **conciliación**, el escaso número de personas que se acoge a reducción de jornada y excedencias por cuidado de hijos, hijas o familiares, hace pensar en condiciones laborales de por sí favorables a la conciliación (trabajo a distancia). No obstante, aunque hayan sido muy pocas las personas que se acogen a dichas medidas, es cierto que la mayoría de ellas han sido mujeres.

✓ Por último, tanto para el PAS como para el PDI y en relación a las políticas de **prevención de riesgos laborales**, un aspecto positivo para la igualdad de género es la existencia de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como la inclusión de medidas específicas de protección de las mujeres en situación de violencia de género. Ambos aspectos fundamentales para garantizar la salud laboral del personal. No obstante, más allá de estas medidas específicas, no se han encontrado indicios claros que apunten a una concepción de la salud laboral aplicando una óptica de género.

ÁMBITO 3: LOS PROCESOS DE TRABAJO

Este último ámbito se estructura en dos ejes de investigación fundamentales para el diagnóstico:

3.1. De un lado, los **sistemas de gestión y organización** que son comunes a los procesos de trabajo de las diferentes unidades y áreas de la UNED. El objetivo es analizar el grado en que se contempla el principio de igualdad de género en los principales procedimientos administrativos, siendo estos los siguientes: sistemas de comunicación externa e interna (uso del lenguaje y la imagen), generación y uso de la información (utilización de datos desagregados por sexo e indicadores de género), celebración de contratos y convenios con entidades externas y gestión de los recursos económicos (presupuestos).

3.2. De otro, **la generación y transmisión del conocimiento**, con el objeto de analizar el grado de integración de la igualdad en los contenidos docentes, en los grupos y proyectos de investigación y en los proyectos de cooperación al desarrollo que tiene la UNED.

3.1. LOS SISTEMAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

3.1.1. Sistemas de comunicación externa e interna

El objeto de estudio de los sistemas de comunicación de la UNED es conocer, de una parte, el grado en que se utiliza un lenguaje no sexista³² en los documentos generados por la Universidad y, de otra, conocer el grado en que se transmiten contenidos en materia de igualdad en los procesos de comunicación establecidos. Todo ello, tanto a nivel interno (comunicación con y entre el personal), como a nivel externo (con la sociedad en general).

En base a ello, se presentan los resultados del estudio estructurando este apartado en los siguientes epígrafes: (1) utilización de un lenguaje no sexista y (2) transmisión del valor de la igualdad en la comunicación:

⇒ Utilización de un lenguaje no sexista:

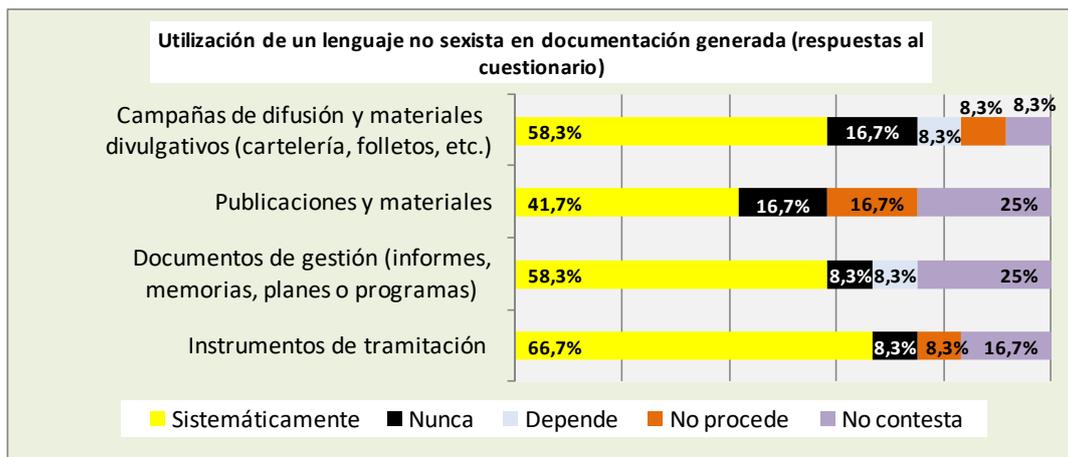
La importancia de utilizar un lenguaje que visibilice a mujeres y hombres y que evite la reproducción de estereotipos de género, radica en la consideración *del lenguaje como un potente mecanismo de transformación social* (si se cuida su uso de manera que sea

³² El uso del lenguaje es sexista cuando invisibiliza o no nombra de forma específica 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 tanto a mujeres como a hombres (por ejemplo: "el alumnado").

realmente inclusivo), o un agente más de transmisión de los valores androcéntricos de la sociedad, (si no se evita su uso sexista).

Para conocer el grado en que se hace uso de un lenguaje no sexista, se ha partido del análisis de indicadores cualitativos y cuantitativos. Es decir, primero se ha hecho una aproximación a la percepción subjetiva que tienen las áreas informantes respecto al uso particular del lenguaje no sexista, para después contrastar dichas opiniones con los resultados de un análisis más objetivo, a partir de la investigación del lenguaje utilizado en diferentes documentos institucionales y en la propia página Web de la UNED.

Para conocer las **percepciones subjetivas**, en los cuestionarios se solicitaba a las áreas informantes que señalaran el grado en que utilizan un lenguaje no sexista a la hora de redactar los diferentes tipos de documentos que elaboran. Para facilitar el análisis, se le ofrecía una lista cerrada con el tipo de documentación, dejando un campo abierto para "otro tipo de documentación". Agrupando las respuestas del global de las áreas en función de los documentos más comúnmente elaborados por todas ellas, los resultados indican una percepción bastante positiva, como puede observarse en el gráfico:



En principio y según las declaraciones vertidas en los cuestionarios, la situación parece favorable: **todas las áreas afirman utilizar un lenguaje no sexista sistemáticamente en un alto grado**, en casi toda la documentación que generan. Sólo desde la Vicegerencia de RRHH y desde el gabinete del Rectorado afirman no utilizarlo nunca en algunos de los documentos generados, tanto en los dirigidos a nivel interno como a nivel externo. Además, desde Vicegerencia se percibe que el resto de áreas tampoco lo hace realmente, como afirma en el cuestionario:

"la información que le llega a Vicegerencia de otras áreas nunca está redactada con un lenguaje no sexista"

Con todo, **la percepción de la mayor parte de las áreas informantes es que el uso de un lenguaje no sexista es lo habitual** en la UNED, tanto en los procesos de comunicación interna como externa. Si bien es cierto que algunas de ellas reconocen, igualmente, que su uso depende en muchas ocasiones del tipo de documento o de quien redacte el mismo, como muestra el siguiente comentario emitido desde la dirección del departamento de Docencia e Investigación:

“Creo que es la tendencia en la universidad aunque es posible que no siempre se cumpla, fundamentalmente por olvido”

En todo caso, **a fin de contrastar estas afirmaciones**, se solicitó a las áreas que adjuntasen documentación de referencia al cuestionario cumplimentado. Si bien finalmente no se adjuntó ningún tipo de documento, para contrastar esta información se han utilizado otras **fuentes** que tienen que ver, básicamente, con: documentación institucional (documentos administrativos como formularios o solicitudes, Estatutos, Convenios, Memorias, etc.), el lenguaje utilizado en la página Web (para la comunicación externa) y la existencia o no de algún tipo de instrucción u orientación al respecto:

- **Documentación institucional:**

- ⇒ En algunos **modelos de solicitud analizados** disponibles en la página Web³³, se constata la utilización de un lenguaje que visibiliza a mujeres y hombres. Lo cual se evidencia por la utilización de barras para incluir al público masculino y al femenino (por ejemplo don/doña). No obstante, no siempre se sigue la misma regla. Por ejemplo en los *formularios* para constituir grupos de investigación, se utiliza el masculino como genérico para englobar a ambos sexos (“nombre de investigadores principales”).
- ⇒ Respecto al lenguaje utilizado en la redacción de los Estatutos, de los Convenios colectivos y demás **documentos analizados** (Plan de Acogida Nuevos Estudiantes, Memoria Anual del Curso, Acuerdo Marco de condiciones laborales, etc.) se ha constatado que la mayoría de las veces se hace uso de un lenguaje sexista.

- **Página Web de la UNED:** en primer lugar se ha detectado la utilización de un **lenguaje general no inclusivo**, utilizando sustantivos en masculino como genéricos la mayoría de las veces³⁴. Por otra parte, se ha hecho un análisis aproximativo al lenguaje utilizado en la revista digital “Mas UNED”, editada desde el departamento de Comunicación y Marketing. En el cuestionario, desde la dirección del departamento, se afirma utilizar

³³ Modelos de solicitud dirigidos a estudiantes para: realización de exámenes extraordinarios convalidaciones y certificación académica.

³⁴ Ya desde la página de inicio y de “bienvenida” se utiliza un lenguaje excluyente: “estudiantes universitarios” “profesores tutores” “perfil del contratante” etc.

sistemáticamente un lenguaje no sexista en toda la documentación generada. Sin embargo, no siempre es así, siendo generalizada la utilización de expresiones como "los estudiantes" siempre que se refiere a este colectivo.

- **Existencia de instrucciones y orientaciones para un uso no sexista del lenguaje:** lo cierto es que la utilización de un lenguaje no sexista es un instrumento útil para fomentar la igualdad que, si bien, requiere de ciertas destrezas y orientaciones. En palabras del propio grupo de discusión:

"Estar utilizando todo el rato los / las aburre. Cada vez que redactamos normativa tratamos de utilizarlo, pero es muy difícil"

En la UNED, encontramos que el compromiso con la igualdad no se ha materializado aún mediante instrucciones claras respecto al uso del lenguaje. Sí es cierto que, en algunas ocasiones, se insta a cuidar el mismo:

"A los sindicatos muchas veces nos llegan directrices de 'oye, cuidar esto del lenguaje'..."

Pero de una manera más informal, sin directrices claras que marquen el rumbo. Además, se encuentran algunas incoherencias en cuanto al tipo de orientaciones dadas, que tienen que ver probablemente con un concepto equivocado de lo que implica utilizar un lenguaje no sexista. Así, en el **Reglamento Marco de Régimen Interior para Departamentos**, aprobado en **Octubre de 2011**, se especifica que: *"en coherencia con el valor asumido de la igualdad de género...todas las denominaciones que hacen referencia a los órganos unipersonales, de representación y miembros de la comunidad universitaria que se efectúan en género masculino...se entenderán hechas indistintamente al género femenino según el sexo de la persona que lo desempeñe"*.

No obstante, en ese mismo año se publicó la **Guía para la utilización de un lenguaje no sexista**, por la Oficina de Igualdad, y fue difundida a toda la comunidad universitaria a través de la Web y correos electrónicos. En la misma, se dan orientaciones para facilitar la utilización de un lenguaje no sexista a la hora de redactar todo tipo de documentación, poniendo ejemplos acordes al ámbito universitario y partiendo, pues, de un concepto correcto de lo que implica utilizar este lenguaje. Si bien, la polémica suscitada a partir de la Guía indica la existencia de **resistencias importantes al uso de un lenguaje no sexista**.

Con todo, hasta aquí se observan algunas diferencias entre lo que se percibe y lo que realmente es, así como cierta confusión respecto a lo que debería ser el lenguaje no sexista.

Así, parece que **la opinión general es que el uso de un lenguaje no sexista es la tendencia habitual** en la UNED, pero la realidad es que no es así. Sí es cierto en algunos casos, y probablemente guarde relación, además, con el hecho de que el uso de un lenguaje no sexista es obligatorio por ley (mandato normativo) y se considera lo “*políticamente correcto*”. No obstante, **se percibe bastante confusión en cuanto a lo que implica realmente utilizar un lenguaje no sexista**. El compromiso con el *valor de la igualdad de género* entra así en incoherencia con la afirmación formalizada del uso del masculino como genérico para referirse a mujeres y a hombres. Por otro lado, y aunque la intención de orientar en el uso correcto del lenguaje no sexista se cubre con la edición de la Guía, la **falta de conocimiento** junto a las **resistencias** surgidas a partir de la misma, indica la **necesidad de establecer líneas claras de obligado cumplimiento**, así como mecanismos de control y seguimiento que rompan con las inercias profesionales y que velen por el cumplimiento de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación generada por la Universidad.

⇒ **Transmisión de contenidos de igualdad:**

Otra forma de conocer la importancia concedida a la igualdad en los sistemas de comunicación, es mediante el grado en que se transmite el compromiso y las acciones desarrolladas en materia de igualdad, tanto al personal como a la sociedad en general. En el primero de los casos, destacar que según la información reflejada en los cuestionarios, la mayoría de las áreas informantes declara haber recibido información sobre las acciones desarrolladas por la Oficina de Igualdad de igualdad, especialmente las referidas a la celebración de jornadas. No obstante, muchas personas de la comunidad han sabido de la existencia de la Oficina de Igualdad a través de la polémica que suscitó la Guía de Lenguaje, como se afirmó en el grupo de discusión, lo cual indica que aún falta coordinación y deben mejorarse los flujos de información de los avances de la organización en materia de igualdad de género, a fin de que toda la comunidad esté al tanto de los mismos.

En cuanto a los contenidos transmitidos a la sociedad en general, y partiendo del análisis de la **página Web** (como principal medio de comunicación con el público), se detectan los siguientes aspectos:

- ⇒ En primer lugar, destacar positivamente el hecho de que todas las actuaciones y novedades de la Universidad en materia de igualdad de género se difunden en los contenidos de la revista digital, así como a través de la radio, televisión y redes sociales de la Universidad.
- ⇒ Por otra parte, no se han encontrado referencias explícitas al compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las páginas principales (bienvenida,

historia de la UNED, áreas de competencia de Gerencia, etc.). Con lo cual, el valor de la igualdad de género no queda visible como un principio básico de la UNED. Además, la sección en la Web dedicada a la Oficina de Igualdad no resulta fácil de encontrar. La misma, en tanto competencia de Gerencia, debiera de formar parte del menú de servicios y áreas de Gerencia, pero no es así. La manera más rápida de encontrar la sección de la web dedicada a la Oficina es escribiendo la palabra "igualdad" en el apartado de "búsqueda" (en la parte superior derecha de la pantalla), ya que desde la página de presentación de "Gerencia" no hay ningún enlace específico que permita acceder a la misma.

Así y en líneas generales, *respecto a los contenidos transmitidos* se detecta la necesidad de visibilizar de forma más explícita el compromiso de la UNED con la igualdad de género, tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo.

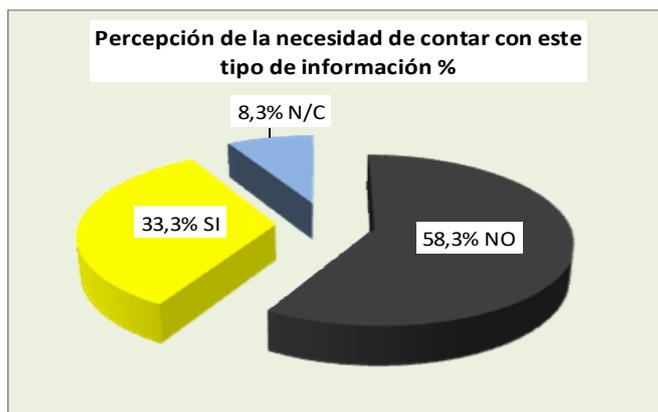
3.1.2. Generación y uso de la información

Para posibilitar y garantizar la integración de la igualdad de género, como un valor transversal a la organización y funcionamiento de la UNED, es fundamental tener en cuenta un aspecto clave: *partir de la situación diferencial de mujeres y hombres a la hora de planificar las actuaciones universitarias* (desde la docencia hasta la gestión del personal y demás actuaciones a desarrollar). Y para ello, es fundamental que la información que se genere sea relevante desde la perspectiva de género; es decir, **que todos los datos referidos a personas estén desagregados por sexo y que se cuente con indicadores relevante para dar cuenta de la situación de ambos sexos.**

La utilización de este tipo de información queda, además, justificada y avalada por el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece la obligatoriedad de adecuar las estadísticas y estudios para que las y los mismos sean relevantes desde la perspectiva de género y permitan, así, planificar las actuaciones garantizando un impacto positivo en ambos sexos.

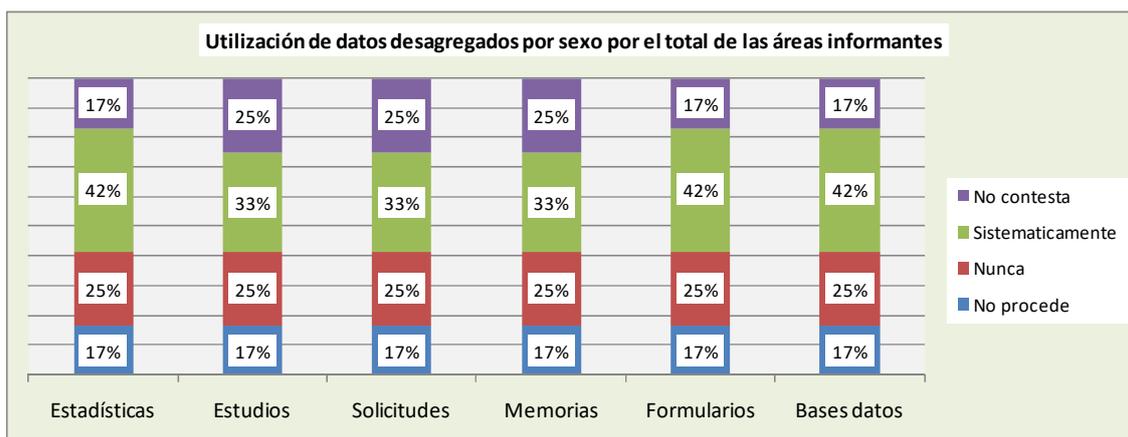
Hechas estas aclaraciones previas, en el **cuestionario** se preguntó a las distintas áreas el grado en que consideran necesaria este tipo de información, así como el grado en que utilizan datos desagregados por sexo en los diferentes tipos de documentación generada, y se interpretan desde la perspectiva de género para planificar, ejecutar y evaluar las actuaciones desarrolladas.

Así, en primer lugar se ha creído conveniente mostrar la percepción subjetiva que se tiene, desde las diferentes áreas informantes, acerca de la necesidad de contar con datos desagregados por sexo y con indicadores de género para una adecuada gestión de las intervenciones universitarias. Como se puede observar en el gráfico, en líneas generales, **la mayor parte de las áreas (7 en total) no consideran necesaria este tipo de información:**



Sólo desde UNIDIS, Rectorado, Vicegerencia de Recursos Humanos y Comunicación y Marketing, consideran necesario manejar este tipo de información para “conocer la realidad”, “detectar carencias” y “poder adoptar decisiones de forma adecuada”.

Así, en pocas ocasiones se afirma utilizar datos desagregados por sexo en la generación y utilización de diferentes tipos de documentación:



En líneas generales, según las afirmaciones vertidas y representadas en el gráfico, parece que en estadísticas, formularios y bases de datos, se afirma desagregar los datos en un 42% de las veces, mientras que se hace en un 33% de los estudios, solicitudes y memorias. No obstante, se detectan algunas incoherencias, ya que incluso algunas de las áreas que afirman desagregar los datos, a la vez piensan que estos no son útiles para planificar ni evaluar sus actuaciones. Lo cual viene a reiterar lo que se viene comentando a lo largo del informe: la planificación de las actuaciones desarrolladas sin tener en cuenta la perspectiva de género, lo cual tiene un impacto negativo en la igualdad entre mujeres y hombres ya que se parte de una visión androcéntrica de la realidad. Todo ello, debido principalmente a *falta de conocimiento en materia de género y, en este caso, sobre lo que realmente implica la desagregación de datos por sexo para aplicar la estrategia de la transversalidad del principio de igualdad en la planificación de las acciones*. Así, el análisis de los comentarios realizados

por las diferentes áreas informantes viene a mostrar cierta **confusión terminológica y sobre la utilidad de los mismos para planificar y evaluar las actuaciones universitarias**:

- ⇒ Dirección de la Biblioteca: menos en formularios y solicitudes, asegura utilizar datos desagregados siempre, a la vez que piensa que “en servicios de Biblioteca no es importante desagregar *por género*”
- ⇒ Dirección del Dpto. de Docencia e Investigación: afirma desagregar sistemáticamente en estadísticas y bases de datos, a la vez que no cree que “el género deba ser el criterio que rija las actuaciones de la Universidad”; “las actuaciones de la universidad deben regirse por criterios de mérito y capacidad con independencia del género”.
- ⇒ Jefatura del Servicio de Atención Personalizada: nunca desagrega porque afirma que “la información general demandada por los estudiantes es muy similar independientemente del género”.

Así, en primer lugar la **confusión terminológica** se evidencia al confundir “sexo” con “género”. En este sentido, se hace necesario aclarar que el “sexo” es una variable que debe transversalizarse para la desagregación de todos los datos referidos a personas. Mientras que el “género” es la categoría que permite analizar e interpretar las diferencias y similitudes ofrecidas por dichos datos. Hablar, por tanto, de “datos desagregados por género” indica que no se es consciente del significado de ambos conceptos, siendo básica esta distinción para poder planificar y evaluar las acciones desde la perspectiva de género. De los comentarios realizados, se percibe una *confusión importante que implica vincular la acción de desagregar por sexo con imponen límites al mérito y la capacidad*, y de ahí las reticencias a considerar importante la desagregación. No se trata, no obstante, de que las actuaciones de la universidad dejen de regirse por criterios de mérito y capacidad, sino de garantizar que el efecto de las mismas sea igualitario para mujeres y para hombres. Para ello, un aspecto fundamental es conocer la situación de ambos sexos, lo cual sólo es posible si se dispone de datos desagregados y de indicadores que evidencien las diferencias existentes entre ambos sexos³⁵.

En todo caso se puede decir que **la recogida y uso de información desagregando los datos por sexo no es una realidad constante en la UNED y no está sistematizada**. De lo que se deduce que lo “normal” es no utilizar datos desagregados por sexo para planificar, dar seguimiento o evaluar los resultados de los programas y actuaciones puestas en marcha. Todas las áreas que cumplimentan el cuestionario responde de forma negativa cuando se les pregunta si utilizan los datos desagregados por sexo disponibles para planificar las acciones, darles seguimiento y evaluar sus resultados. Además, según se afirma en el cuestionario, **en**

³⁵ Como ejemplo, cabe recordar que para la realización de este diagnóstico se ha requerido de la disponibilidad de datos desagregados por sexo. Sólo así ha sido posible identificar la situación de mujeres y hombres en el colectivo de estudiantes, PDI y PAS, así como la visibilización de algunas desigualdades de género.

ningún caso los datos desagregados por sexo disponibles se interpretan desde la perspectiva de género, lo que indica la falta de formación suficiente para saber, de un lado, identificar las situaciones de desigualdad y, de otro, para explicar la diferente situación y posición de hombres y mujeres desde la teoría de género, aludiendo al modelo social androcéntrico en el que se desenvuelven.

Para ilustrar y completar esta afirmación, se ha analizado el tipo de datos estadísticos ofrecidos desde la página Web de la UNED, desde la sección "**UNED en cifras**". En todos los casos, se muestran datos globales del colectivo de estudiantes, del PAS y del PDI, pero no están desagregados por sexo. Por otra parte, es necesario apuntar que algunos de los datos solicitados para hacer el diagnóstico no se han podido facilitar por no estar recogidos de forma desagregada, por ejemplo todos los datos de participación de estudiantes en el COIE, lo cual dificulta la identificación de posibles desigualdades sobre las que actuar.

Así, el análisis realizado parece indicar que **los procedimientos de gestión de la información son claramente mejorables desde la perspectiva de género**, apuntando a la **necesidad de contar con mecanismos de control y seguimiento** de los mismos, de cara a garantizar procedimientos sistemáticos de desagregación por sexo de la información, y construcción y uso de aquellos indicadores de género más relevantes para cada área, propiciando con ello un conocimiento de la situación y necesidades de hombres y mujeres en todos los ámbitos en que sea pertinente. Igualmente, para que esto sea posible se apunta la necesidad de **capacitar al personal en la interpretación de la información disponible desde la perspectiva de género**. En este sentido, destacar como aspecto positivo que, a raíz de este diagnóstico, algunas de las áreas a las que se han solicitado datos se han comprometido a desagregarlos por sexo de aquí en adelante, lo cual muestra una posición favorable de cara al futuro.

"IUED, lleva la formación del PDI, no tenían datos desagregados por sexo, pero lo harán en sucesivas convocatorias de cursos, a raíz de pedirles colaboración para el diagnóstico".
Responsable de la Oficina de Igualdad.

3.1.3. Relación con entidades proveedoras

La forma en que la UNED se relaciona con entidades externas, a través de contratos o convenios de colaboración, es otro indicador objetivo del grado en que está presente el principio de igualdad en la organización y de la importancia concedida a la misma.

En este sentido, la integración del objetivo de fomentar la igualdad de género en los procesos de **contratación externa**, implica la inclusión de cláusulas en los pliegos administrativos que permitan la priorización de aquellas entidades que hayan desarrollado medidas destinadas a lograr la igualdad y que, en todo caso, no hayan sido sancionadas en firme o condenadas por tolerar prácticas consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En este caso, cabe destacar avances en este sentido. Así, desde Contratación se afirma que actualmente se está incluyendo en todos los pliegos de cláusulas administrativas lo siguiente:

“tendrán preferencia en la adjudicación, las proposiciones presentadas por aquellas empresas que hubieran acreditado la adopción de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las ofertas más ventajosas, de acuerdo con el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”

Si bien es cierto que sería necesario llevar a cabo un control exhaustivo de seguimiento del grado de cumplimiento de esta disposición, más aún en función de algunos comentarios vertidos en el grupo de discusión que aluden a la falta de medios para poner en marcha esta iniciativa:

“Las contrataciones sí pueden influir en el avance hacia la consecución de la igualdad de género, pero en cuanto hasta qué punto se valoran más las empresas con medidas de igualdad, en realidad la universidad no tiene medios para ello”

Por otra parte, no hay que perder de vista que para que se cumpla este principio las entidades que acrediten promover la igualdad deben “igualar en sus términos a las ofertas más ventajosas”, lo que significa que sólo se tendrá en cuenta el principio de igualdad de género en caso de empate, perdiendo así prioridad como criterio de adjudicación.

3.1.4. La gestión del presupuesto

El análisis de los presupuestos con los que cuenta la UNED para la gestión de sus acciones es importante para el análisis que nos ocupa, principalmente porque permite comprobar la coherencia entre el compromiso adquirido a nivel formal con la igualdad de género y la dotación presupuestaria para desarrollar dicho compromiso en la práctica.

En primer lugar, destacar que en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, en su programa de Enseñanzas Universitarias (del Ministerio de Educación), se hace referencia a la UNED como centro gestor responsable. Así, de acuerdo a la normativa vigente en materia de igualdad, en la memoria de impacto de género de los Presupuestos, se explicita la realización de una serie de actividades por parte de la UNED que tienen que ver con el fomento de la igualdad. Dichas actividades son a las que se ha hecho mención a lo largo de este informe, y tienen que ver con la inclusión del objetivo de potenciar las políticas de igualdad de género (como línea del Plan Director), la creación del Instituto Universitario de Estudios de Género, el fomento de la investigación en esta materia, la celebración de jornadas y la planificación de una estrategia formativa sobre igualdad en el ámbito de la Educación a Distancia. Como se ha visto a lo largo de este estudio, muchas de estas

actividades se han o se están desarrollando, lo cual indica un punto de partida favorable para la potenciación del proceso de integración de la igualdad como principio transversal en la UNED.

Por otro lado, la información recabada al respecto en los cuestionarios, pone de manifiesto, no obstante, la creencia generalizada por parte del personal de la UNED, de que el presupuesto no tiene ningún efecto en la igualdad de género. Ello, en base a que *ninguna de las áreas dispone de procedimientos para integrar la perspectiva de género en la gestión presupuestaria, no cuentan con indicadores del gasto desagregados por sexo, ni parten de las diferentes necesidades de hombres y mujeres para gestionar y evaluar su presupuesto.*

En este sentido, resulta llamativo el análisis del Libro de los **Presupuestos del Ejercicio de 2011**, el cual pone de manifiesto que el género tampoco es en este caso una categoría de análisis que se tenga en cuenta a la hora de planificar el presupuesto. Por otra parte, se han encontrado algunas carencias de información que dificultan el análisis desde la perspectiva de género, derivadas de la falta de datos respecto al presupuesto asignado, de una parte, a la propia Oficina de Igualdad y, de otra, a las actuaciones desarrolladas o a desarrollar en materia de igualdad de género.

Con todo, la igualdad de género no es un elemento que forme parte aún, de forma sistematizada, de los procedimientos ni de los procesos de trabajo. Además, para fomentar la igualdad de género, es necesario garantizar la dotación de recursos y presupuesto suficiente para poder llevar a cabo las diferentes actuaciones que se planifiquen (formación, sensibilización, etc.). Si se recuerda, es precisamente la falta de medios y de presupuesto uno de los principales obstáculos apuntados por el grupo de discusión para el avance de la igualdad en la organización.

En resumen, el estudio de los sistemas de organización y gestión de los procedimientos habituales de trabajo permite arrojar los siguientes resultados:

- ✓ Como aspecto positivo pero insuficiente, destacar la inclusión del criterio de la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas para la **contratación de entidades externas**, siempre y cuando, eso sí, dichas entidades igualen en sus términos a las más ventajosas.
- ✓ Como aspectos a mejorar, destacar la falta de sistematización de un uso no sexista del **lenguaje** y de la generación y utilización de **información** útil desde la perspectiva de género.
- ✓ Como aspecto igualmente mejorable, se apunta la no generación ni planificación de **presupuestos** responsables al género.

✓ Todo ello, en base a carencias detectadas relativas a: **falta de capacitación, experiencias y ciertas resistencias al cambio**, lo cual apunta a la **necesidad de establecer instrucciones claras y precisas**, así como a **desarrollar mecanismos de control y seguimiento** de la aplicación del criterio de igualdad en todos estos procedimientos.

3.2. LA GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO

Llegados a este punto, es fundamental dar cuenta de los resultados de un ámbito fundamental de la Universidad: la generación y transmisión de los conocimientos. Así, se hace imprescindible analizar hasta qué punto el conocimiento que se genera y se transmite tiende a transversalizar la perspectiva de género, visibiliza a mujeres y hombres de forma equitativa y atiende a criterios de igualdad. Para ello, se ha estructurado el análisis de este ámbito en tres ejes de análisis fundamentales, que son los siguientes:

1- Docencia: donde se abordan dos cuestiones: la oferta formativa específica en materia de género y el grado en que se transversaliza la perspectiva de género en el contenido de los conocimientos transmitidos, siendo ambos aspectos relevantes para aproximarnos al grado de importancia concedido al principio de igualdad en la transmisión del conocimiento.

2- Investigación: donde se abordan de nuevo dos cuestiones: el grado en que se promueve la investigación específica en materia de género y el grado en que se promueve la transversalización de la perspectiva de género, mediante el estudio de los grupos de investigación y los proyectos de investigación de la Universidad. Además, se profundiza en este punto en la presencia de mujeres y hombres entre el personal investigador principal y secundario.

3- Cooperación: donde se profundiza, por último y para complementar esta parte del diagnóstico, en la importancia concedida a la igualdad mediante el estudio del modo en que los proyectos de cooperación de la Universidad contribuyen al fomento de la igualdad de género.

3.2.1. Docencia

En este apartado se hace alusión, en primer lugar, a los avances de la UNED en materia de creación e impulso de enseñanzas con contenidos en materia de género, para profundizar a continuación en otros aspectos que pueden ser indicativos del grado en que se transversaliza la igualdad en la generación y transmisión de los conocimientos y que tienen que ver con: influencia de los contenidos docentes en la transmisión del valor de la igualdad, jornadas de concienciación y grado de capacitación del personal docente en la materia y recursos bibliográficos y documentales a disposición del alumnado.

- **Incorporación en los planes de estudio de enseñanzas en materia de género:**

En la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se 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.* En ese sentido, la UNED ha dado algunos pasos importantes, que tienen que ver con los siguientes hitos:

En primer lugar, de cara al **diseño de los planes de estudio**, destaca positivamente la obligatoriedad de que todas las facultades incluyan en su **memoria de seguimiento** a través de qué materias se van a impartir una serie de valores que se consideran fundamentales y transversales, que tienen que ver con: derechos fundamentales, accesibilidad, sostenibilidad, responsabilidad social e **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Este informe o memoria lo solicita el Rectorado a las comisiones coordinadoras de cada título y es mediante el seguimiento de los mismos como podría verificarse hasta qué punto se incorporan los contenidos en materia de igualdad. Si bien, no se han establecido hasta el momento sistemas claros para realizar dicho seguimiento.

En segundo lugar, destacar que la UNED cuenta con **5 especialidades formativas en esta materia**, 3 Postgrados y 2 dentro de la oferta de **Actualización de Conocimientos**:

Expertos de Postrados:
Mujer, inmigración y religión. Trabajo social y violencia de género, intervención social desde el ejercicio profesional. Agentes de igualdad: políticas, planes, programas e intervenciones.
Enseñanza abierta Actualización de conocimientos:
Las mujeres escritoras en la historia de la literatura española.
Experto Profesional Actualización de conocimientos:
Los malos tratos y la violencia de género, una visión multidisciplinar

Además, según la información disponible, se ofertan otras **3 especialidades superiores que, sin ser específicas de género, sí incluyen contenidos relacionados con esta materia**:

Máster de Postgrado:
Mediación y Orientación familiar
Experto Profesional Actualización de conocimientos:
La violencia en la familia, tratamiento y prevención Intervención socioeducativa con familias e infancia e riesgo

Por otra parte, según los datos facilitados **se ofertan 2 asignaturas optativas en dos diplomaturas: Trabajo Social y Educación Social:**

Titulación - Diplomatura	Nombre de las materias específicas en género:
Trabajo Social	Violencia de Género
Educación Social	Educación y trabajo de la mujer

Además, en los grados de esas mismas titulaciones (Trabajo Social y Educación Social), se ofertan otras **2 asignaturas (una optativa y otra obligatoria) en cuyos contenidos se abordan temas específicos relacionados con la situación de las mujeres:**

Titulación - Grado	Nombre de las materias que incluyen contenidos en género:
Trabajo Social	Trabajo Social y personas con especial vulnerabilidad
Educación Social	Mediación y orientación familiar (única obligatoria)

En función de la cantidad y del tipo de postgrados y asignaturas existentes con contenidos en materia de género, se derivan dos aspectos importantes:

- La primera y teniendo en cuenta la amplitud de la oferta formativa en los diferentes niveles de estudio, es que son **pocas las opciones para el estudio de materias específicas de género e igualdad de oportunidades**. Afirmación que podría contrastarse con los datos reflejados en el **Informe de Responsabilidad Social de 2008** sobre las ofertas de formación continua del **curso 2007-2008**. En el mismo, se da cuenta de los **postgrados** con contenidos en materia medioambiental y de género, al ser ambos aspectos considerados transversales en la docencia. De los datos expuestos se deduce que, mientras los contenidos en materia de género suponen un **1'5%** del total de postgrados de especialización, los contenidos de medioambiente suponen un 16'7%. Si bien la oferta formativa ha aumentado desde entonces (más número de postgrados), es bastante probable que el porcentaje no haya variado significativamente.

- La segunda tiene que ver con el tipo de contenidos transmitidos en materia de género. Así, los **contenidos en género forman parte de titulaciones o especialidades que guardan relación con la intervención social y con la atención directa a personas**, donde las mujeres son mayoría entre el colectivo de estudiantes, pero no se contemplan en otras especialidades que quizás tengan una incidencia igual de directa (como por ejemplo Humanidades) y más indirecta e igual de pertinente al enfoque de género. Con todo, **es**

bastante probable que no se haya conseguido avanzar en el proceso de transversalización de la perspectiva de género, con el riesgo parejo de formar futuros y futuras profesionales con sesgos de género a la hora de planificar sus actuaciones en los diferentes ámbitos profesionales en los que se especialicen: historia, literatura, humanidades, jurisprudencia, economía, ingenierías, etc.

No obstante, para profundizar en el grado en que la igualdad de género se considera un elemento transversal en la generación y transmisión del conocimiento, cabría indagar sobre otros aspectos importantes que son los que se detallan a continuación:

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

Es necesario tener en cuenta el modo en que los mismos pueden contribuir al avance de la igualdad. Así, además de impulsar la creación de titulaciones y enseñanzas específicas en materia de género, la transversalización de la igualdad en la preparación de los conocimientos transmitidos, implica otros factores que tienen que ver, principalmente, con: revisión del lenguaje utilizado para la elaboración de los materiales docentes y didácticos (cuidando que sea inclusivo y evite la reproducción de estereotipos de género), revisión de los contenidos asegurando visibilizar el papel de mujeres y de hombres en la materia y como referentes de cualquier ámbito del saber, revisión de expresiones utilizadas, evitando caer en comentarios y actitudes androcéntricas, etc. En este sentido, resulta interesante destacar algunos comentarios vertidos en el grupo de discusión:

"No hay voluntad de ocultar a las mujeres. Pero se obvia, no se suele transmitir la existencia de mujeres en la historia (...) había muchas asistentes de... (astrónomas, por ejemplo) (...) lo que quiero es que me pongan referentes femeninos" (PDI)

"El lenguaje con que se expresan las ideas y cómo vas a transmitir esos conocimientos, puede ser un lenguaje sexista... Muchas veces cuando escribes te estas dirigiendo a un lector concreto: sexo varón, y en eso muchas veces caemos todos" (PAS)

Estos comentarios son sólo algunos ejemplos del modo en que, aún sin ser intencional, los conocimientos transmitidos tienden a reproducir algunos sesgos de género que restan objetividad a los contenidos. Un ejemplo reciente es la polémica suscitada por el capítulo de un libro de derecho de la UNED, cuyo contenido formaba parte del temario para el examen de acceso para mayores de 25 años. El contenido de dicho capítulo transmitía, entre otras cosas, la idea de que la crisis del modelo de familia actual se debía en gran parte a la entrada de las mujeres al ámbito laboral por lo que se retiraron estos contenidos. En conclusión, parece que *el desconocimiento y la falta de concienciación* se sitúan como causantes principales de la transmisión de desigualdades de género en los contenidos elaborados y utilizados.

Con todo, una de las formas en que se materializa el compromiso de la UNED para avanzar en este sentido es la celebración de jornadas de igualdad de género, cuya principal finalidad es sensibilizar y concienciar a la comunidad universitaria, incluyendo al personal docente:

- **Celebración de jornadas para fomentar la igualdad de género:**

La celebración de jornadas, seminarios, conferencias y otros eventos dirigidos a la comunidad universitaria siempre tienen el objeto de profundizar en determinadas esferas del saber y del conocimiento, estando normalmente abiertas a toda la comunidad universitaria y a la población en general. Para hacer el análisis del grado en que se da importancia a la igualdad de género en este tipo de eventos, se solicitaron datos referentes al número de jornadas, seminarios, conferencias, etc. realizadas: tanto específicas en materia de género, como no específicas pero con contenidos concretos en materia de género. Se han celebrado tres jornadas de igualdad, teniendo un impacto positivo en cuanto a un aumento paulatino de la concienciación sobre el problema de la desigualdad. En concreto, en lo que se refiere al modo en que se transmite el conocimiento, resulta aclarador el comentario de uno de los participantes en el grupo de discusión:

"en las 2º jornadas sobre igualdad de género, abrí los ojos sobre el modo en que los contenidos transmiten valores de desigualdad de género, no tenía idea de que así fuera...)"

- **Conocimientos del personal docente en materia de género:**

Además de las jornadas de sensibilización y concienciación, otro aspecto que ha de tenerse en cuenta es la necesidad de que el **personal docente** disponga de los **conocimientos y capacidades necesarias para incorporar la perspectiva de género** en los contenidos y programaciones didácticas que transmite al alumnado. En el Plan de formación y perfeccionamiento del personal docente, ya se vio anteriormente que no se incluye ningún tipo de formación específica en la materia, no siendo tampoco un criterio a la hora de valorar la actividad docente. En palabras de la vicerrectora *"hay menos formación sistemática entre el personal docente. Se le da por hecho que, si ha llegado a tesis, etc. es capaz de enseñar correctamente"*. No obstante, cuando se desconocen los métodos y las formas de contribuir intencionalmente al fomento del valor de la igualdad, se tiende a creer que lo que se está enseñando está libre de sesgos de género.

"la historia es machista, no se pueden resaltar las mujeres artistas que no han tenido importancia o no han permanecido, no se puede distorsionar la historia, no se puede forzar"
(PDI)

Este comentario, surgido en el seno del grupo de discusión, muestra una interpretación parcial de la historia, en el sentido de que, si bien es cierto que las mujeres tradicionalmente han tenido una menor presencia en el espacio público, es fundamental visibilizar su

aportación al desarrollo de la sociedad. No se trata, por tanto, de distorsionar la historia, sino de reflejar y profundizar en el papel de las mujeres en sus diferentes etapas y momentos.

No es suficiente, por tanto, con la celebración de jornadas puntuales de concienciación, si las mismas no van acompañadas de formación dirigida al profesorado, con el fin de orientarle y dotarle de herramientas suficientes para aprender a incorporar la igualdad en su ámbito docente. Tomando como referencia las palabras de la vicerrectora:

"La igualdad de género tiene más huecos de los que les hacemos... es un tema de sensibilidad y cultura, encuentras más sitios donde ubicarla en la medida en que te va calando (...) serían más efectivas las jornadas y la formación que las presiones y las imposiciones" Vicerrectora de Ordenación Académica, en relación a la inclusión de la igualdad en los contenidos docentes.

- **Recursos bibliográficos en materia de igualdad:**

Por último, se cierra este apartado con una breve alusión a otro aspecto fundamental para la transmisión del valor de la igualdad: los fondos bibliográficos y documentales de **la biblioteca**. Dada la importancia de la misma para facilitar el estudio de las diferentes materias, se hace necesario analizar el grado en que incorpora material bibliográfico y documental suficiente en materia de género e igualdad de oportunidades. Así, destacar como, según la información facilitada por la dirección de la Biblioteca de la UNED, *en todas las bibliotecas de la misma se dispone de un fondo bibliográfico específico en materia de género, aunque no se dispone de datos que permitan estimar el porcentaje aproximado que suponen dichos fondos respecto al total*. Además, la actitud de la dirección es positiva en el sentido de que afirma poder intervenir a favor de la igualdad de género "potenciando la adquisición de fondos bibliográficos y documentales específicos en materia de género e igualdad" y "promocionando la publicación de investigaciones con autoría femenina en sectores con infrarepresentación de mujeres".

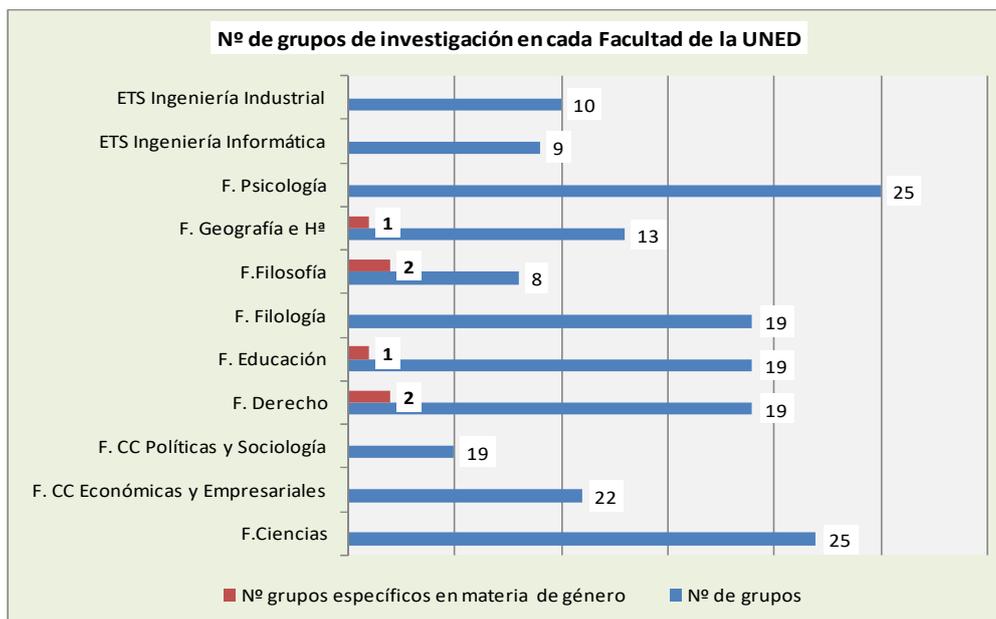
En cualquier caso, se corrobora la conclusión de que **la transversalización de la perspectiva de género en la docencia no se ha operativizado hasta el momento**, siendo necesario establecer aún procedimientos sistemáticos que lo faciliten, que redunden por ejemplo en la sensibilización, la formación y la orientación al personal docente para la integración de la perspectiva de género en la generación y transmisión de los conocimientos. Es fundamental tener en cuenta que, además de ofertar estudios específicos en la materia, la perspectiva de género ha de integrarse en las diferentes especialidades formativas ofertadas, estableciendo además sistemas de seguimiento y verificación del grado y la forma en que se incorpora el valor de la igualdad en las distintas materias.

3.2.2. Investigación

En este apartado se da cuenta del grado en que en la UNED la investigación contribuye al fomento de la igualdad de género, haciendo alusión, para ello, a los grupos de investigación en materia de género que existen en las distintas facultades, así como a los proyectos de investigación desarrollados. Por último, se aborda el grado de representatividad femenina y masculina entre el personal investigador principal y secundario.

- **Grupos y Proyectos de Investigación:**

El *Reglamento para el reconocimiento de Grupos de Investigación en la UNED*, aprobado en Consejo de Gobierno en mayo de 2006, enmarca los grupos en tres áreas: Experimentales e Ingenierías; Humanidades; CC. Sociales y Jurídicas. El reconocimiento de los mismos le corresponde al Consejo de Gobierno mediante análisis previo de solicitud e informe de la Comisión de Investigación y Doctorado. En base a ello y según los datos manejados, **en el conjunto de las Facultades y Escuelas de la UNED, se contabiliza un total de 160 grupos de investigación: de todos ellos, 6 son específicos en materia de género e igualdad, es decir el 3'7%**, y están en las Facultades de Geografía, Filosofía, Educación y Derecho:



Además de los grupos de investigación específicos, cabe recordar aquí la iniciativa de crear un instituto de investigación en género, que abarcará diferentes líneas de investigación con un carácter multidisciplinar. En relación a los centros de investigación ya creados, agrupados todos ellos en el Instituto Universitario de Investigación (IUI), cabe destacar cómo alguno de ellos incluye entre sus líneas investigadoras contenidos en la materia. En concreto, se trata de los siguientes Centros:

- Centro de Estructuras Sociales Comparadas, que incluye la línea investigadora de "situación social y laboral de la mujer".
- Centro de Educación Intercultural, que incluye una línea de "género y desarrollo profesional".

Respecto a los *proyectos de investigación* y según los datos facilitados, se contempla un total de **12 proyectos financiados en la UNED específicos en materia de género y otros 5**, según se desprende de la información manejada, **que incluyen contenidos en materia de género:**

Proyectos específicos en materia de género e igualdad:
Biografía de escritoras españolas: Edad Media-Siglo XVIII (III. La escritura conventual) MICINN 2009
Mujeres bajo sospecha (Memoria y sexualidad 1930-1980) Ministerio de la Presidencia 2011
Los efectos de la crisis en el empleo femenino de España y Gran Bretaña: un análisis comparativo y longitudinal MICINN 2011
La situación de las mujeres encarceladas en España. Sistema de indicadores de discriminación penitenciaria MICINN 2010
Mujer, empleo y familia: conciliación y segregación ocupacional en España, Italia y Gran Bretaña MICINN 2008
Literatura y mujer "Espacios físicos/Espacios simbólicos" Instituto de la Mujer 2010
Redes culturales femeninas en la Península Ibérica, siglos XVI a XIX MICINN 2010
Protección jurídica de las víctimas de la violencia conyugal AECID 2010
Sistemas de tutela jurídico-penal de la mujer frente a la violencia AECID 2010
Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España Instituto de la Mujer 2010
Ética, religión y normativa de género: el papel de los principios en las sociedades tradicionales y en las democracias complejas Instituto de la Mujer 2010
Análisis del compromiso ético de las empresas españolas que elaboran Memorias de Sostenibilidad respecto al papel de la Mujer en el mundo laboral Ministerio de trabajo 2011
Proyectos con contenidos en género:
Sesgos en experimentos con humanos en las ciencias sociales y biomédicas MICINN 2011

Estratificación ocupacional y rendimiento de la formación en España: ajuste educación-empleo, inmigración y jubilación MICINN 2010
Las familias "tardías": estudio etnográfico de las conformaciones familiares en Madrid y sus implicaciones sociales MICINN 2011
Las transformaciones del envejecimiento, la longevidad y la vejez en España de 50 a 100. Presente y futuro MICINN 2010
Población y sociedad MICINN 2008

En base a todos estos resultados, cabe realizar las siguientes observaciones:

Los grupos específicos en género suponen un **porcentaje muy bajo respecto al total**, siendo necesario, además, profundizar en el conocimiento y contenidos generados en el seno de los demás grupos, a fin de comprobar si integran la perspectiva de género cuando la misma sea pertinente. Respecto a los proyectos de investigación, igualmente sería necesario profundizar en el porcentaje que suponen los señalados respecto al total, así como en el contenido generado por el resto de proyectos.

Por otra parte, en función de las facultades a las que se adscriben los grupos y en función del contenido en género que se investiga, se constata cómo la investigación en materia de género centra especialmente en la situación de las mujeres, especialmente en el ámbito laboral y en la violencia de género, lo cual se aborda desde diferentes disciplinas. Por lo cual, parece que, **si bien se ha potenciado la investigación específica, aún no se ha dado el paso de transversalizar la perspectiva de género en las demás líneas de investigación de la Universidad.**

- **Personal investigador:**

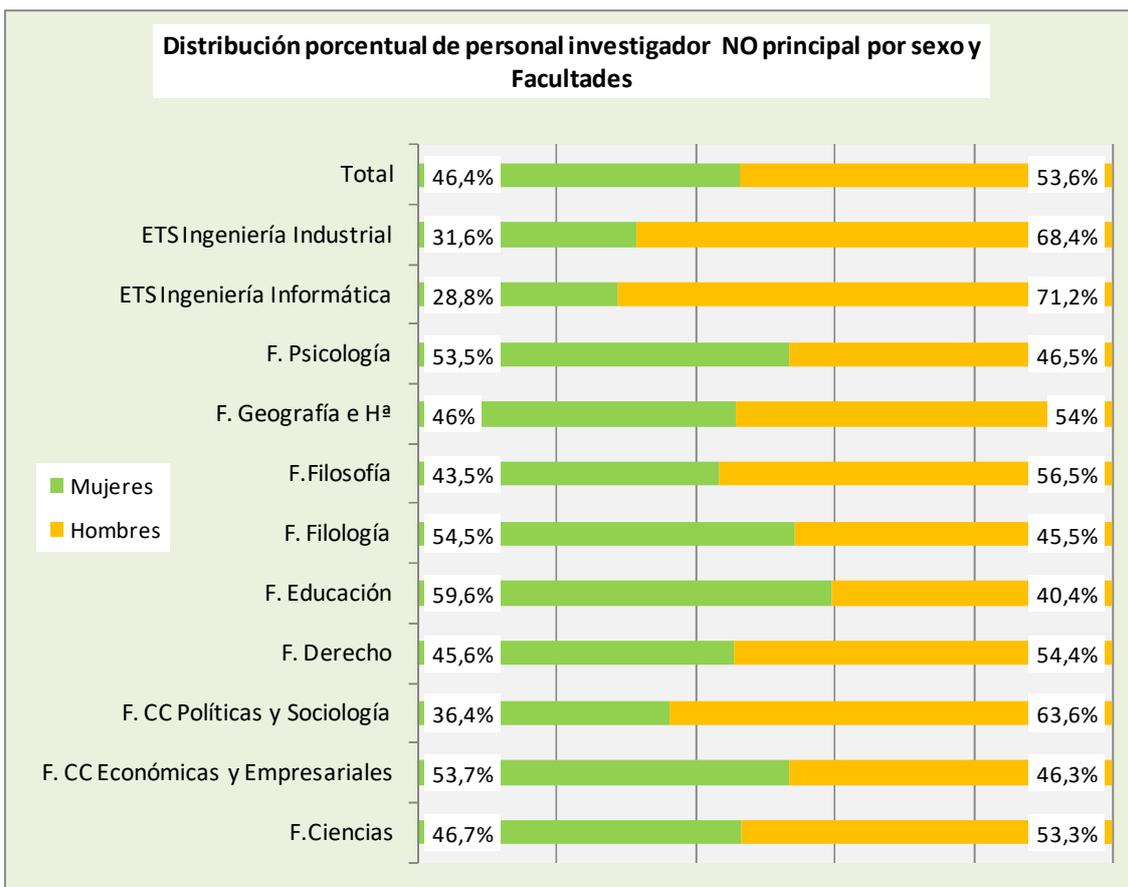
Siendo fundamental conocer el grado de participación de mujeres y hombres en la investigación, se presentan en este epígrafe los resultados del estudio de los datos facilitados, respecto a la distribución de ambos sexos entre el personal investigador principal y secundario en los diferentes grupos de investigación y respecto a la autoría por sexo de los proyectos gestionados por la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación.

En líneas generales y según los datos facilitados, **es mayor la presencia de hombres entre el personal investigador.** En la tabla pueden observarse los resultados desglosados:

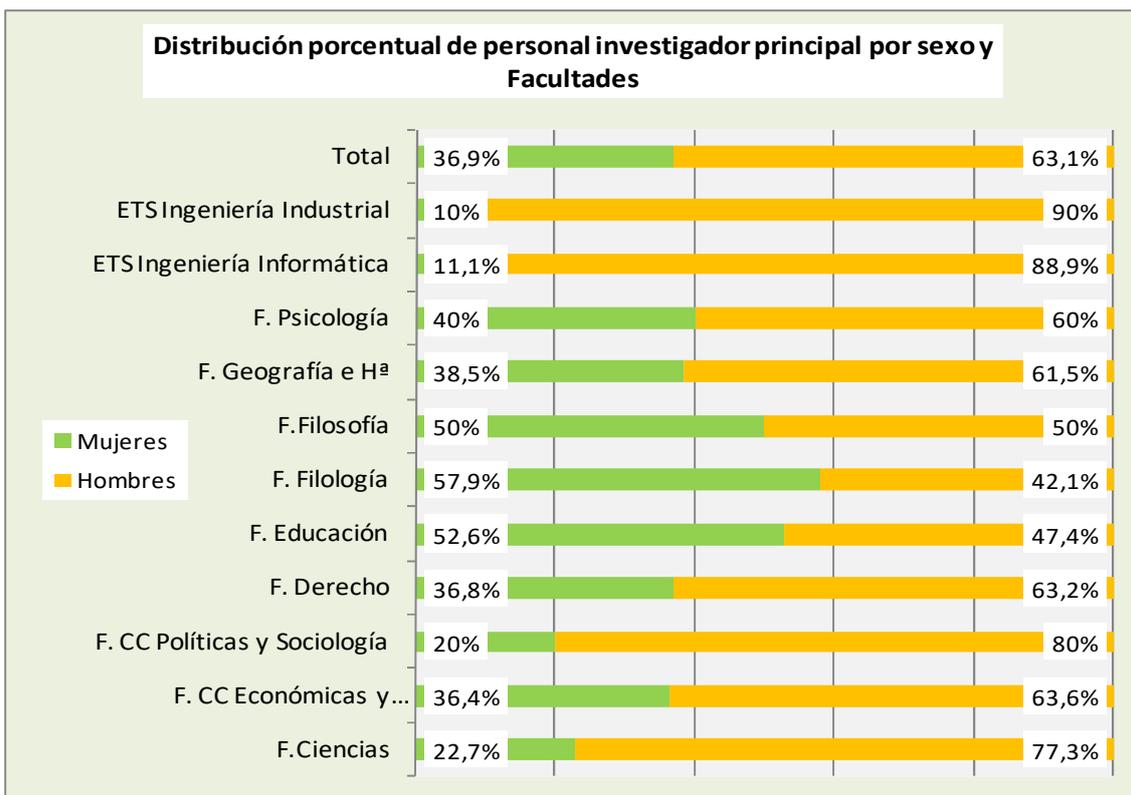
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal investigador principal	59	36'9%	101	63'1%	160
Resto de personal investigador	587	46'4%	677	53'5%	1264
Total	646	45'3%	778	54'6%	1424

Así, mientras que la **participación por sexo es bastante equilibrada entre el personal investigador no principal, al ser las mujeres el 46'4%, este equilibrio se rompe a favor de los hombres entre el personal investigador principal, donde los mismos son el 63%**. En ese sentido, cabe recordar que es mayor el porcentaje de hombres docentes que reciben complemento por actividad investigadora. A su vez, esa diferencia es probable que esté relacionada, por lo tanto, con una mayor valoración de la dedicación a la actividad investigadora para el acceso a la categoría de personal investigador principal. Hecho que, de corroborarse, implica una mayor dificultad de acceso para las mujeres en general, debido a sus mayores limitaciones a la hora de compaginar la investigación con las responsabilidades familiares.

Por otra parte, se vuelve a observar cómo, en este caso, la situación de las mujeres y los hombres investigadores está marcada igualmente por una desigual distribución por sexo según la Facultad. Así, mientras que **ellos son casi el 70% del personal investigador de las ETS**, el porcentaje de ellas asciende hasta casi el 60% en la Facultad de Educación, y a un 53'5% en la Facultad de Psicología. Resultados coherentes con el grado de segregación horizontal identificada entre el personal docente y entre el alumnado:



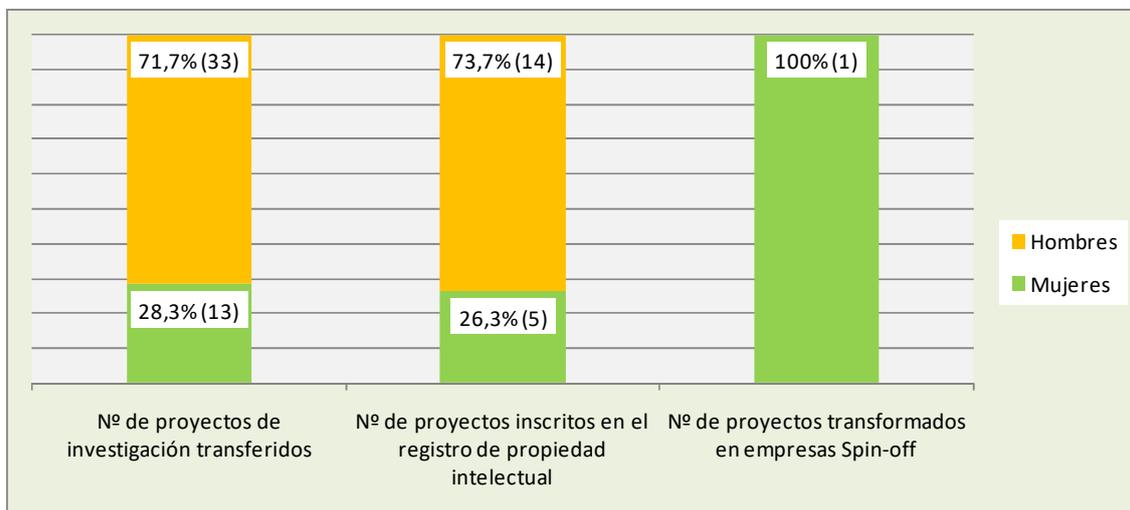
En cuanto al personal investigador principal, como se puede ver en el siguiente gráfico, en todas las Facultades hay mujeres como investigadoras principales, siendo su presencia algo mayor en Filología (57'9%) y en Educación (52'6%). En este caso, incluso en Psicología es mayor la proporción de hombres (60%). Todo lo cual lleva a pensar que, si bien se evidencia el fenómeno de la segregación horizontal, cobra mayor relevancia la segregación vertical, que implica una **menor presencia de mujeres entre las cabezas más visibles de la investigación**.



La segregación horizontal en los grupos de investigación cobra una especial relevancia en los **grupos específicos de investigación en materia de género**. Así, las mujeres son el 66'6% del personal investigador principal y el 74% del resto del personal investigador. Datos que muestran por sí mismos cómo **la especialización en género e igualdad sigue siendo un terreno altamente feminizado**. Este hecho indica, a su vez, cómo en la percepción general sigue asentada la idea de que la igualdad es un tema que afecta más a las mujeres, y que el fomento de la igualdad de género beneficia únicamente a las mismas. No obstante, es necesario romper esta concepción y entender la igualdad de género como un indicador de desarrollo social y como una cuestión que afecta, por tanto, a toda la sociedad, mujeres y hombres, pues de lo que se trata, al fin y al cabo, es de garantizar una igualdad real que permita a las personas desarrollarse personal y profesionalmente sin las limitaciones que implica el rol de género.

Por último, cabe destacar los proyectos de investigación gestionados por la **Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación**, procedente del Vicerrectorado de Investigación de la UNED. La Oficina apoya al profesorado en la definición de *oferta tecnológica* y de conocimiento, en la *promoción comercial* y la *protección de la propiedad intelectual e industrial*, en la *negociación y creación de empresas*, administración de proyectos (en colaboración con la Fundación UNED), etc. Actividades todas ellas que enriquecen el currículum del profesorado y permiten el aprovechamiento de los proyectos de

investigación llevados a cabo. Los datos facilitados, permiten hacer una aproximación al grado en que mujeres y hombres participan en los mismos. En el siguiente gráfico se puede observar la distribución de ambos sexos entre el personal investigador principal, según la actividad:



De todos los proyectos de investigación transferidos (98), sólo el 28% del personal investigador principal es femenino (13 de 46). De los proyectos que se han inscrito en el registro de propiedad intelectual (11) las investigadoras principales suponen el 26% (5 de 19). Por último, sólo uno de los proyectos se transformó en empresa Spin-off hasta el momento, siendo una mujer la única investigadora principal del mismo. Si bien, teniendo en cuenta estos datos y los expuestos anteriormente sobre personal investigador, se constata que la presencia equilibrada entre este colectivo se rompe a favor de los hombres cuando se asciende a la escala de personal investigador principal, lo cual evidencia la existencia de una segregación vertical desfavorable para las mujeres.

3.2.3. Cooperación

La UNED dispone de un **Plan de Cooperación al Desarrollo para los años 2010-2013**, "orientado a promover acciones de cooperación y fomento de la solidaridad entre distintos sectores de la comunidad universitaria, así como con otras instituciones y colectivos de distintos países". La mayor parte de los proyectos son cofinanciados por la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID) en cuyo Plan Director de 2010-2013, se recoge específicamente la necesidad de integrar el enfoque de género en los proyectos, como un principio fundamental para el desarrollo. Sin embargo, entre los objetivos que marcan la estrategia de cooperación al desarrollo en los proyectos de la UNED, no se hace referencia explícita al de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Con todo, según la información facilitada en la UNED, se desarrollan algunos proyectos de cooperación específicos en materia de género, a saber:

Protección penal de la mujer frente a la violencia y el principio constitucional de Igualdad: estudio comparativo España-Argelia (2011-2012)

Dentro del Plan Guinea del Vicerrectorado. *Promoción de la participación femenina entre los educandos UNED.*

Del resto de proyectos de los que se ha dado cuenta para facilitar el análisis, no se conoce si integran contenidos específicos en materia de género. No obstante, la mayor parte de ellos sí son pertinentes, por lo que se hace necesario profundizar en el análisis de los mismos a fin de conocer y valorar su impacto de género.

En resumen, del estudio de este ámbito de investigación se pueden extraer los siguientes resultados principales:

✓ En cuanto a la transmisión del valor de la igualdad mediante el conocimiento, destaca favorablemente el hecho de que, para el **diseño de los planes de estudio**, la igualdad es uno de los valores transversales que debe incluirse en las materias a impartir en cada facultad. Si bien, no se ha hecho un seguimiento del grado en que se incorporan contenidos de igualdad en las distintas materias, ni existe ningún mecanismo de control formalizado de los contenidos docentes y de su influencia sobre el avance de la igualdad. Hecho que constata la idea de que el compromiso se recoge de manera formal sin que se haya traducido en la práctica de forma real.

✓ Por otra parte, se conoce la existencia de **varios postgrados (5) y asignaturas (2) específicas** en materia de género, así como de otros con algunos contenidos en la materia. La mayoría de ellas, titulaciones y materias, se concentran en ramas de estudio relacionadas con la **atención directa a personas y la intervención social** (Trabajo Social, Educación Social,...) y suponen un **porcentaje muy bajo** respecto al total. No obstante, resulta extraña la dificultad para conocer el porcentaje respecto al total, tratándose de bibliotecas que están informatizadas.

✓ Respecto al **resto de titulaciones y materias**, a falta de una mayor profundización, es bastante probable que **no se integre en las mismas la perspectiva de género** en su contenido. Lo cual cobra mayor sentido por el hecho de que no se contemple la formación en género en los planes de formación del personal docente.

✓ Aunque no se conoce el porcentaje exacto, en todas las **bibliotecas** parece que hay materiales específicos para facilitar el estudio en materia de género, siendo un aspecto positivo la posición favorable de la dirección de biblioteca de potenciar la adquisición de

más fondos y promocionar la publicación de investigaciones con autoría femenina.

✓ Por otra parte, en la UNED se potencia la **investigación en materia de género** mediante 6 grupos de investigación específicos. A lo cual se une la financiación de 12 proyectos específicos y otros 5 con contenidos en la materia. La investigación se centra igualmente en materias muy concretas relacionadas con la situación de las mujeres, sin que se haya dado el paso de transversalizar la perspectiva de género en las investigaciones realizadas. Misma situación observada respecto a los proyectos de cooperación al desarrollo, habiéndose desarrollado tan sólo 2 específicos.

✓ Por último, la representación total de mujeres y hombres entre el **personal investigador** general es bastante equilibrada. Sin embargo, el equilibrio se rompe entre el personal investigador principal, donde la mayor parte son hombres, evidenciándose de nuevo el peso de la segregación vertical. Segregación que se da igualmente en la transferencia de los resultados de la investigación tecnológica en la sociedad.

IV. CONCLUSIONES

De los resultados del diagnóstico y del análisis de la información manejada, se pueden extraer las siguientes y principales conclusiones generales:

1. Existe un **compromiso con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, formalizado por escrito en diversos documentos de carácter estratégico e institucional. Dicho compromiso, implica la visibilidad del respeto al principio de igualdad en los procesos de gestión de personal y de estudiantes, así como en los procesos de generación y transmisión del conocimiento. La forma en que se materializa el mismo culmina con la creación de la Oficina de Igualdad, como estructura creada con la misión de impulsar y promover las políticas de igualdad de género desarrolladas en la universidad, así como con la creación de la Comisión para la Igualdad, cuya misión es velar y promover la igualdad de género para toda la comunidad universitaria. Esta situación indica la existencia de un entorno en principio favorable para la planificación y desarrollo de medidas a favor de la igualdad de género. No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, aún siguen existiendo ciertos obstáculos que impiden y/o dificultan el proceso de integración de la igualdad de género como un principio transversal en el conjunto de actuaciones desarrolladas en el marco de la universidad. Así, se han realizado acciones en materia de igualdad, pero el carácter coyuntural y puntual de las mismas ralentiza el logro de la igualdad real en el contexto de la UNED. Esta afirmación, se hace en base a la identificación de desigualdades de género, resultantes de este diagnóstico, que afectan a los diferentes colectivos que forman la comunidad universitaria, así como de sesgos de género en la

planificación de las actuaciones desarrolladas, en los procedimientos de trabajo y en la planificación de la transmisión y generación del conocimiento.

2. El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres se limita, en la práctica, a la necesidad de velar y **garantizar la no discriminación directa** entre ambos sexos. No obstante, teniendo como referencia la evolución de las estrategias de las políticas de igualdad en las últimas décadas, es sabido que para fomentar la igualdad real no basta con garantizar la igualdad de derechos ante el ordenamiento jurídico (igualdad formal). Muy al contrario, para promover la igualdad de género es necesario adoptar una posición más activa, desde la cual se planifique de forma intencional las actuaciones a desarrollar para fomentar el logro de la misma. Para ello, la igualdad de género ha de ser nombrada e integrarse como un objetivo transversal en todos los documentos estratégicos y en el global de las actuaciones y políticas generales desarrolladas por la UNED. No sólo eso, sino que además debe de aplicarse en la práctica. Como puede observarse, las actuaciones desarrolladas por las diferentes áreas y departamentos de la universidad, tienden a planificarse sin tener en cuenta la perspectiva de género. Esta **ceguera de género** implica que no se tienen en cuenta las **discriminaciones indirectas** a las que dan lugar ciertos procedimientos y formas de hacer, y tiene el efecto directo de contribuir a la reproducción y perpetuación de las desigualdades existentes entre ambos sexos en el contexto de la UNED. La no integración de la perspectiva de género en la planificación de las actuaciones universitarias se vincula, a su vez, con la persistencia del fenómeno del *“espejismo de la igualdad”*, así como con la existencia de *ciertas actitudes resistentes* y contrarias a la implantación de políticas de igualdad de género:

3. La creencia generalizada de que la igualdad entre mujeres y hombres es un logro ya conseguido es lo que se conoce como *“espejismo de la igualdad”*, y se relaciona directamente con el hecho de que no existen impedimentos legales para el acceso de las mujeres a las diversas actividades de la esfera pública y, en este caso, de la universidad. Esta es la **creencia compartida por la mayor parte de las personas que forman parte de la comunidad universitaria**. Así, la mayor parte considera que en la UNED existe un alto grado de igualdad entre mujeres y hombres, sin que sea necesario concretar y desarrollar medidas explícitas al respecto. Posición que implica considerar que dichas acciones son neutras al género, sin que realmente se estén poniendo en marcha las medidas adecuadas para eliminar, progresivamente, las desigualdades existentes. No obstante, además de esta visión “ciega” al género, la existencia de una **posición con cierta representatividad que es resistente e incluso contraria a las políticas de igualdad**, no hace sino dificultar aún más el logro de la misma. Sólo se ha identificado una **posición no muy numerosa** (en cuanto a cantidad de personas) **que sí es consciente de algunas desigualdades** en el contexto de la UNED, y que achaca sus causas básicamente a esas

actitudes resistentes y a la extensión del espejismo de la igualdad. Esta posición consciente de las desigualdades es favorable a la implantación de medidas que fomenten la igualdad en la UNED y debe, no obstante, potenciarse para que sea mayoritaria.

4. En el último sentido apuntado, destacar que gran parte de las acciones ejecutadas en materia de igualdad tienen la finalidad común de **concienciar y sensibilizar** a la comunidad universitaria, en especial al PAS, respecto al problema de la desigualdad entre mujeres y hombres. Podría decirse que la labor de sensibilización es una de las líneas principales de actuación, a día de hoy, de la **Oficina de Igualdad** de la UNED. No obstante, tanto las jornadas de sensibilización realizadas, como las acciones formativas ejecutadas y dirigidas al **PAS**, si bien son favorables **no son suficientes para conseguir el objetivo de promover el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres**. Así, mientras que en el caso del PDI no se incluye aún ningún tema relacionado con la igualdad de género, en el Plan de formación del PAS se desarrollan acciones formativas con el fin de sensibilizar y concienciar. No obstante, la poca cantidad de acciones realizadas y de personal formado, indica, por una parte, que es necesario fomentar estas acciones de sensibilización para combatir las actitudes resistentes y, de otra, que saber aplicar la transversalidad de la igualdad de género no se considera un criterio para mejorar las competencias profesionales del personal.

5. Por otra parte, destacar que los avances en materia de sensibilización y concienciación del PAS, no se han dado respecto al PDI. La **falta de implicación generalizada del PDI en el proceso hacia el logro de la igualdad** se apunta, así, como una de las principales causas de la perpetuación del rol de género mediante la transmisión del conocimiento. En base a ello, se puede afirmar que se obvia, en gran medida, la forma en que la Universidad puede contribuir al avance de la igualdad mediante la generación de conocimientos. De esta forma, se considera fundamental que se identifiquen los obstáculos y las dificultades existentes para desarrollar el proceso de transversalización del principio de igualdad, especialmente acciones dirigidas al PDI, a partir de lo cual se configura la necesidad de elaborar **un plan de actuación sistematizado que permita el desarrollo de su misión** de ser, en la UNED, la estructura responsable de impulsar y coordinar las políticas de igualdad y el proceso de transversalización del principio de igualdad de género.

6. Como consecuencia y a la vez indicador de la falta de sistematización del compromiso con la igualdad, destacar la **ausencia generalizada del principio de igualdad de género en los diferentes procedimientos habituales de trabajo**. Dichos procedimientos tienen que ver con: el lenguaje utilizado para la difusión y comunicación externa e interna (con la población y con la comunidad), la generación y utilización de información (para diagnosticar, investigar, evaluar, etc.), la planificación del presupuesto y la

contratación de entidades externas. Para que la igualdad sea un principio transversal en la universidad, se ha de integrar este principio en estos procedimientos. El modo de hacerlo va más allá del mero cumplimiento del principio de no discriminar e implica tener en cuenta la forma en que con dichos procedimientos se puede contribuir a fomentar la igualdad real. Así, la igualdad implica, por ejemplo, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la utilización y la generación de datos desagregados por sexo e indicadores relevantes desde la perspectiva de género. Respecto al presupuesto, no hay que olvidar que son el reflejo de las prioridades de actuación establecidas y que deben reflejar igualmente el compromiso con la igualdad de género. Y respecto a la contratación, la igualdad ha de ser un criterio de valoración a tener en cuenta. En líneas generales, destacar que, salvo en el caso del lenguaje, **no existen instrucciones ni orientaciones escritas**, dirigidas al personal, para facilitar la integración de la igualdad de género en los diferentes procedimientos. En coherencia, **no existen mecanismos de seguimiento y control** del grado de cumplimiento del principio de igualdad en los mismos. En el caso del lenguaje, destacar la *guía de orientaciones para un uso no sexista del lenguaje*, cuya acogida suscitó numerosas críticas por parte de la comunidad (actitudes resistentes). Por otra parte, destacar de forma positiva la intención de priorizar la contratación de entidades que desarrollen medidas a favor de la igualdad. Intención que pierde fuerza cuando el requisito es estar en situación de empate con otra entidad, y que necesita en todo caso de un proceso de seguimiento y evaluación para comprobar el grado de aplicación y su impacto en la igualdad de género.

7. Respecto a la planificación de las políticas o **modos de gestión de los “recursos humanos” de la UNED**, y en la misma línea de todo lo expuesto anteriormente, destacar que se cumple el principio de **no discriminación en cuanto al acceso y la promoción**. Además, se han desarrollado actuaciones puntuales, especialmente en materia de **conciliación** de la vida laboral y familiar. Si bien esas acciones puntuales son necesarias y favorables a la igualdad, no son suficientes para lograr frenar y eliminar las *desigualdades de género existentes entre las mujeres y hombres de la comunidad universitaria*. En este sentido, señalar que **se han detectado desequilibrios de género en la estructura de los tres estamentos de la Universidad: estudiantes, PDI y PAS**, que constatan la existencia de desigualdades de género y que tienen que ver, principalmente, con la persistencia de una **segregación horizontal y vertical** en todos los estamentos, así como de otras brechas relacionadas con la política salarial del PAS. En líneas generales, la segregación horizontal generalizada se vincula directamente con la influencia del rol de género a la hora de elegir la especialidad formativa, con su consecuente reflejo en el ámbito laboral y en la proyección del éxito profesional, que es mayor en los hombres. Por su parte, la segregación vertical identificada, se relaciona directamente con las dificultades y limitaciones que implica la dedicación casi exclusiva de las mujeres a los cuidados y responsabilidades familiares. La reproducción de estas desigualdades en el marco de la

UNED, implica que no se tiene conciencia de las mismas y, especialmente, que **no se están tomando hasta el momento decisiones firmes que ayuden a combatirlas.**

8. En lo que respecta a la **generación y transmisión del conocimiento**, el compromiso con la igualdad de género se materializa principalmente con la creación de algunas **titulaciones (postgrados), asignaturas, grupos y proyectos de investigación específicos en materia de género**. Por lo que se puede afirmar que en la UNED se potencia, en parte, el conocimiento en la materia. Sin embargo, es escasa la oferta formativa al respecto y se centra únicamente en determinadas áreas del conocimiento. Áreas que tienen que ver con la *atención directa a personas y la intervención social*, ámbitos en los que sin duda es fundamental adoptar una posición activa en materia de igualdad de género, pero en los que no se agotan las posibilidades de inclusión de conocimientos en esta materia. Así, **el género sigue sin considerarse una categoría transversal que aporta validez científica al conocimiento y al saber**, sin que se tenga en cuenta en los contenidos transmitidos a estudiantes de otras disciplinas donde es fundamental tener en cuenta esta perspectiva (historia, humanidades, economía, etc.). La falta de orientaciones dirigidas al personal docente sobre cómo integrar la perspectiva de género en los contenidos transmitidos, junto con la falta de mecanismos estandarizados que permitan velar porque dichos contenidos transmitan el valor de la igualdad, serían tan sólo algunas causas de esta carencia, así como síntomas de la falta de un compromiso real para hacer de la igualdad un criterio transversal en la generación y transmisión del conocimiento.

9. Por último, y teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, concluir que la UNED es una institución comprometida formalmente con la igualdad de género y que está en camino de conseguir un compromiso real con resultados visibles. En estos momentos, centra gran parte de sus esfuerzos en realizar y promover algunas acciones de sensibilización y concienciación. Si bien, aún no dispone de un plan de actuación sistematizado, organizado y coordinado, que permita convertir ese compromiso formal en real. Las desigualdades existentes y las carencias detectadas así lo demuestran, siendo este un primer paso fundamental para posibilitar la toma de decisiones de forma eficaz.

V. PROPUESTAS DE MEJORA Y ESTRATEGIAS DE FUTURO

A continuación, se exponen una serie de propuestas de mejora a partir de los resultados y conclusiones del diagnóstico, teniendo en cuenta además las percepciones subjetivas y propuestas realizadas por quienes han participado en el mismo.

En líneas generales, para la superación de los obstáculos identificados, así como de las brechas que se identifican en el diagnóstico, se redonda en la necesidad general de elaborar un **plan de igualdad de género**, que dé respuesta a las necesidades. Así, se exponen a continuación una serie de actuaciones prioritarias en forma de **propuestas**, que se han agrupado en los diferentes ámbitos que comprende el diagnóstico, con el objeto de facilitar la lectura de las mismas y la ulterior identificación de prioridades y líneas de intervención del plan de igualdad:

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Con la finalidad de fomentar un compromiso estable de la organización con el valor de la igualdad de género, y de crear un marco de actuación que refleje con claridad dicho compromiso y responsabilidad, con esta primera área de mejora se propone el establecimiento de medidas que permitan generar un contexto favorable y propicio para que la igualdad de género sea un valor transversal del funcionamiento de la UNED. Así, en función de las propuestas realizadas, de los resultados y de las conclusiones descritas, se plantean las siguientes posibles líneas de actuación:

- **Transformar el compromiso formal en intervenciones reales.** Lo cual podría realizarse, entre otras cosas, con el siguiente tipo de medidas: **elaboración de instrucciones e instrumentos** necesarios para integrar la igualdad en los procesos y en los procedimientos habituales de trabajo y difusión de los mismos entre el personal; inclusión en los planes de acogida de nuevos estudiantes y de nuevo personal de un **decálogo** en el que se muestre el compromiso de la UNED con la igualdad de género, y en el que se explicita la política que se está llevando a cabo para su logro; etc.
- Revisar y modificar, en su caso, la **documentación estratégica e institucional**, para visibilizar el compromiso y la intención de promover la igualdad real en la UNED con el desarrollo de actuaciones concretas (sistemas de gestión de calidad, presupuestos, etc.).
- **Visibilizar y reforzar la Oficina de Igualdad** en la comunidad universitaria, para lo cual se propone la elaboración de un documento institucional en el que quede constancia de la creación de la Oficina, su naturaleza y adscripción, así como de su misión,

funciones y sistemas de coordinación interna y externa y funcionamiento. Documento que dotaría de contenido a la Oficina y que podría difundirse al resto de áreas y departamentos, así como al PAS, al PDI y al colectivo de estudiantes. Desde la propia Oficina, se percibe igualmente la necesidad de dotar a la misma de una estructura estable, con recursos humanos y económicos suficientes:

"el papel de la Oficina podría ser importante para coordinar las acciones, para que se visibilice a la Oficina como la estructura de la UNED para promover la igualdad"

"El plan podría dar importancia a la Oficina, dotarla de contenido y funciones, con coordinación y contacto con otras áreas... que no se centre sólo en recursos humanos"

2. PERSONAS

Con el objeto de integrar el principio de igualdad de género en los procesos de gestión del personal y de fomentar la existencia de actitudes favorables de las personas de la organización respecto de la igualdad, se proponen las siguientes líneas de actuación:

- **Transformar las desigualdades identificadas:** los resultados del diagnóstico realizado han puesto de manifiesto la existencia de desequilibrios de género, que afectan tanto al alumnado como al personal docente e investigador (PDI) y al personal de administración y servicios (PAS). La única forma de garantizar la igualdad de oportunidades es iniciando un *proceso intencional y planificado* para integrar la dimensión de género en los modos de gestión de los recursos, de lo contrario el impacto sobre mujeres y hombres responderá a las inercias sociales que perpetúan (aunque sea inconscientemente) las situaciones de desigualdad. Por lo tanto, es necesario articular procedimientos para eliminar, progresivamente, la *segregación horizontal y vertical* detectada en la estructura del personal, así como el *resto de desigualdades identificadas*, mediante el desarrollo de acciones positivas y de otras que tiendan a mejorar la integración de la igualdad de género en los modos de gestión del personal. Al respecto, desde el grupo de discusión y las personas entrevistadas, se destaca especialmente la necesidad de propiciar medidas que faciliten la conciliación, como el teletrabajo, y que fomenten la corresponsabilidad, así como establecer un sistema de seguimiento del grado en que se cumple el principio de representación equilibrada en las comisiones de valoración.
- **Formar y capacitar:** para hacer posible la integración transversal del enfoque de género en las formas de hacer de la UNED (desde procedimientos administrativos, hasta procesos de planificación, seguimiento y evaluación, gestión del personal y gestión del conocimiento y la investigación) es necesario contar con una organización capacitada en materia de género. En ese sentido, constituye un área de mejora la necesidad de mejorar las competencias profesionales tanto del PAS como del PDI, para la integración

del principio de igualdad en función de las competencias de cada cual, e incluyendo la formación específica a quienes sean responsables de la planificación y gestión de las políticas de recursos humanos. Cobra especial relevancia, no obstante, la necesidad de impulsar acciones de sensibilización y capacitación dirigidas al PDI, en tanto un aspecto fundamental para posibilitar la integración del valor de la igualdad de género en la generación y transmisión de conocimientos.

Por otra parte, las personas que han participado en el diagnóstico perciben igualmente la necesidad de fomentar una mayor participación en las acciones formativas, atendiendo especialmente a una mayor implicación por parte de los hombres. Además, se plantea la posibilidad de incentivar la participación del alumnado mediante la otorgación de créditos, al profesorado incluyendo los conocimientos adquiridos entre los procesos de valoración y acreditación de la ANECA y al PAS mediante la otorgación de puntos para la promoción.

3. PROCESOS DE TRABAJO: SISTEMAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN Y GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Por último, se hacen una serie de propuestas para integrar la igualdad en los procesos comunes de trabajo y en la generación de los conocimientos transmitidos mediante la docencia y la investigación, en torno a las siguientes cuestiones:

- En líneas generales, se propone la elaboración y difusión **de criterios, orientaciones y pautas de actuación** (guías, manuales, etc.) para facilitar, de un lado, la integración de la perspectiva de género en los procedimientos habituales de trabajo, con difusión al PAS y al PDI, según sus competencias y acompañadas de una justificación que contextualice dichas orientaciones.
- En lo que se refiere a **sistemas de comunicación**, y recogiendo las propuestas realizadas por quienes han participado en el diagnóstico, se recogen dos líneas de mejora: por una parte, potenciar y sistematizar el uso de un lenguaje no sexista y, por otra, establecer un sistema claro de difusión y divulgación de las acciones desarrolladas en materia de igualdad.

"Difundir las acciones realizadas con una periodicidad determinada (mensual, una acción al mes), realizar un informe púrpura de noticias, actualizar la web de la Oficina de Igualdad, con contenidos atractivos y vivos". Departamento de Comunicación y Marketing

- En cuanto a la **generación y uso de la información**, se plantea la necesidad de *seguir profundizando en el conocimiento de situaciones que pueden causar desequilibrios de género*, de cara a la posterior elaboración de medidas encaminadas a reducir dichos desequilibrios. Lo cual plantea la necesidad de un cambio en las formas de generación y uso de la información, permitiendo la recolección de datos desagregados por sexo siempre que se refieran a personas y/o la generación de bases de datos en las que variable sexo sea transversal al resto (y no una más)³⁶. Todo ello, con la finalidad de **profundizar en el conocimiento** de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como en los factores que inciden en dichas desigualdades, así como de **profundizar en el impacto de género** de las diversas intervenciones, conocimientos transmitidos y proyectos de investigación de la Universidad.

En concreto, se considera oportuno afinar la investigación en torno, al menos, a los siguientes indicadores cuantitativos:

- o Respecto al colectivo de **estudiantes**: distribución de mujeres y hombres en los Consejos de representación de estudiantes de las Escuelas Universitarias de Ingeniería Industrial e Informática, tasas de éxito y abandonos por facultades y especialidades, estudiantes que atiende UNIDIS, distribución de estudiantes con discapacidad en órganos de representación, tasas de éxito de las pruebas de acceso a selectividad por sexo y de los premios del Consejo Social, alumnado atendido por el COIE por motivo, participación de estudiantes en prácticas en empresa, tasas de incorporación al empleo.
- o Respecto al **PDI**: distribución por edad, antigüedad y responsabilidades familiares por categoría profesional, participación sindical, retribuciones básicas y complementarias, tasas de temporalidad, tasas de éxito de los premios del Consejo Social, participación en acciones de formación continua, criterios de valoración del personal emérito
- o Respecto al **PAS**: distribución por edad, antigüedad y responsabilidades familiares por categoría profesional, participación sindical, retribuciones básicas y complementarias, distribución por sexo y departamentos o puestos de trabajo
- o Respecto al **presupuesto**: porcentaje asignado a actuaciones en materia de igualdad por áreas y departamentos
- o Respecto a la **docencia**: participación de estudiantes en titulaciones y materias específicas en género, estructura del PDI que imparte las mismas, porcentaje exacto que suponen estas titulaciones y materias con respecto al total, nº de

³⁶ La recopilación de información para la realización del diagnóstico ha permitido identificar los avances, las carencias y las desigualdades principales entre mujeres y hombres en el contexto de la UNED. No obstante no se ha contado con algunos datos relevantes (por su no existencia o falta de desagregación por sexo). Con lo cual, la carencia de información podría constituir por sí misma un área de mejora.

jornadas y eventos en género y con perspectiva de género, revisión del contenidos de los libros de texto y materiales docentes

- Respecto a la **investigación y cooperación**: recursos asignados a grupos de investigación y proyectos específicos, contenidos en género de los proyectos de investigación transferidos, criterios de acceso del personal investigador principal

Además de estos datos cuantitativos, se insta a profundizar en los efectos de las actuaciones desarrolladas en la igualdad de género mediante la realización de los siguientes estudios:

- Evaluación del impacto de género de los sistemas de gestión de calidad, así como del presupuesto.
- Estudio sobre la implantación de estrategias para aumentar la presencia femenina en puestos de poder.
- Estudio sobre las posibilidades de mujeres y hombres en la progresión de la carrera académica, dada la brecha de género en doctorados.

- Respecto a la **generación y transmisión del conocimiento**, se propone, en líneas generales, integrar las aportaciones realizadas desde los estudios de género al respecto. En concreto, se hacen las siguientes propuestas:

- Profundizar en el grado y en la forma en que se incorporan contenidos de igualdad en las materias de las diferentes facultades. Lo cual podría hacerse mediante la realización de las siguientes acciones:
 - De un lado, un análisis exhaustivo de las **memorias de seguimiento** a realizar por cada facultad. En este sentido, la vicerrectora de Ordenación Académica propone que sea la Oficina de Igualdad quien lleve a cabo un apoyo y asesoramiento respecto al grado y a la forma en que se incluyen contenidos de igualdad de género en las diferentes materias docentes.
 - De otro, un análisis exhaustivo del contenido de las diferentes materias que se imparten en la UNED, evaluando el impacto de género de las mismas.
- Por otra parte, respecto a los contenidos docentes, se plantea igualmente una necesidad de **orientar al profesorado** sobre el modo en que pueden incorporar la perspectiva de género, huyendo de la imposición y la presión. Así como establecer orientaciones claras que faciliten la integración de la perspectiva de género en la investigación y en los proyectos de cooperación.
- Fomentar el **intercambio de buenas prácticas** en la materia con otras universidades, siendo la Oficina quien coordine dicho intercambio.

- Fomentar la creación de **grupos específicos de trabajo** para el impulso e incorporación de la perspectiva de género en las diferentes materias.