

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO LEY UNIVERSITARIA PARA ANDALUCÍA

Con fecha 22 de febrero de 2012, se publica en Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, número 36, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas, asignando esta función a las respectivas Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería.

En el caso de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, la Secretaría General Técnica ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 7 del Decreto 158/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la citada Consejería.

Con fecha 2 de octubre de 2024, y posteriormente con fecha 9 de octubre del año indicado, el Servicio de Legislación y Recursos solicita a esta Unidad de Igualdad de Género que se realicen las observaciones pertinentes a la Evaluación del Impacto por razón de género incluida en la Memoria de Análisis de Impacto Normativa, firmada el 23 de septiembre de 2024 por el Secretario General de Universidades al anteproyecto de ley referenciado en el encabezamiento, acompañando al mismo la siguiente documentación:

- Resolución sobre el trámite de consulta pública previa, con fecha de 24 de marzo de 2024
- Acuerdo de inicio de expediente, con fecha de 12 de septiembre de 2024
- Borrador del anteproyecto normativo.
- Memoria de análisis de impacto normativo

Una vez analizada la documentación recibida, se elabora el siguiente informe de observaciones:

1.- Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto del proyecto de orden.

1.1. El informe de Impacto contiene una descripción del contexto normativo que prescribe la obligatoriedad de su emisión, de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 6.2 y en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero.

1.2. El objetivo de esta norma es el establecimiento de un nuevo marco normativo del sistema universitario andaluz adaptado no solo a los cambios normativos operados hasta la fecha, sino a las necesidades que ha venido demandado la nueva realidad social y económica de Andalucía con el objeto de asegurar la prestación del servicio público de educación universitaria de calidad.

Así entre los objetivos que persigue están:

1. Establecer el marco necesario para favorecer el buen gobierno de las universidades.
2. Situar en la centralidad de las políticas públicas en materia de universidades al estudiantado, reforzando sus derechos y aumentando, en consecuencia, los deberes que conlleva en un ejercicio responsable.
3. Establecer un marco de suficiencia de medios de las universidades públicas andaluzas.





4. Fortalecer el ejercicio de competencias de la Administración de la Junta de Andalucía en la fiscalización de actuaciones.
5. Mejorar la rendición de cuentas, la transparencia e integridad.
6. Consolidar los derechos y deberes del personal de las universidades públicas andaluzas.
7. Aumentar el diálogo y la cooperación entre Administraciones Públicas.
8. La mejora de la enseñanza superior adaptada a los nuevos tiempos, adoptando una perspectiva crítica, de formación en valores y capacitación, que permita retroalimentarse a la sociedad y a la universidad, a través de instrumentos como la empleabilidad, la innovación y la transferencia y que, en última instancia, ello permita acercar la universidad a la ciudadanía.

1.3 Atendiendo al Informe de Impacto, emitido por el centro directivo, este aporta datos desagregados por género relativos a tres ámbitos. Composición de órganos de la universidad, personal universitario y alumnado:

1. En primer lugar, y partiendo de los datos suministrados por el informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2024, la presencia de las mujeres en órganos unipersonales es menor con respecto a la de los hombres. Así, según la página 24 de dicho informe, el 45,4% del personal de los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas son mujeres (59) frente a un 54,6% de hombres (71), con una tendencia alcista de las mujeres con respecto a los anteriores datos de 2013.

2. En segundo lugar, respecto del alumnado universitario en estudios de Grado, Máster y Doctorado y por ramas de conocimiento en las universidades andaluzas, el informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (p. 31) determina que en los “estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso académico 2021/2022, muestra que de un total de 203.707, es mayor el número de mujeres matriculadas (56,5%) que de hombres (43,5%), presentando una distribución dentro de los márgenes de equilibrio. Se observa que la presencia femenina ha descendido 1,7 puntos porcentuales en la década, ya que en el curso 2011/2012 la distribución fue de un 54,8% de mujeres (130.785) y un 45,2% de hombres (107.765)”.

En relación con la distribución del alumnado por ramas de conocimiento, “en Ciencias el número de mujeres es el más bajo en el curso 2021/2022, alcanzando 8.595 (7,5% del total femenino); por el contrario, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que muestra la mayor matriculación de mujeres en el curso 2021/2022, alcanzando la cifra de 59.889 (52,1% sobre el total de mujeres) y también la mayor matriculación de hombres (36.951; 41,7% del total de estos). En el resto de ramas, en el curso 2021/2022 se observa mayoría masculina, fuera de los márgenes de equilibrio, en Ingeniería y Arquitectura, y femenina, en Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud”.

El alumnado egresado en los estudios de Grado en las universidades andaluzas “ha pasado de 35.375 personas en el curso 2010/2011 a 33.802 en el curso 2020/2021. En ambos cursos, el porcentaje de alumnas egresadas supera al número de alumnos. De esta manera, en el curso 2020/2021 estas suman 20.754 mujeres (61,4%) frente a 13.048 hombres (38,6%).

Respecto de la matriculación de los estudios de Máster en Andalucía en el curso 2021/2022 se produce una presencia superior de mujeres respecto de hombres. De este modo, consta “una presencia de mujeres del 55,8% (14.792) frente al 44,2% de hombres (11.715)





Por último, respecto de las tesis doctorales presentadas y aprobadas en Andalucía fueron 1.597, “observándose una distribución equilibrada con un 47,6% de mujeres (760) y un 52,4% de hombres (837). En comparación con 2012, se observa un descenso en la proporción de mujeres de 2,5 puntos porcentuales (50,1% las mujeres y 49,9% los hombres).

Respecto de los incentivos al alumnado universitario en Andalucía, se observan que el alumnado becado Erasmus “durante el curso 2020/2021 fue de 3.318 personas, de las cuales, un 52,6% fueron mujeres (1.744) y un 47,4% hombres (1.574), mostrando una situación de equilibrio; en virtud de datos que obran en la Secretaría General de Universidades de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, en las convocatorias de los programas de ayudas para el fomento de la adquisición y acreditación de niveles de competencia lingüística en una lengua extranjera, las personas beneficiarias de las convocatorias de estas ayudas para el curso 2021-2022 fueron 1.897, correspondiendo 526 a hombres y 1.371 a mujeres; finalmente, de acuerdo con los datos proporcionados a la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación por parte de las Universidades públicas andaluzas en relación con la liquidación del curso 2022-2023, a efectos de la bonificación de los precios públicos por servicios académicos y administrativos, el número de mujeres que han sido bonificadas asciende a 63.172, lo que representa un 48,72% de las mujeres matriculadas en el curso 2022-2023 y el número de hombres con matrícula bonificada asciende a 51.879, lo que representa un 52,97% del total de alumnado masculino matriculado en dicho curso.

3. En tercer lugar, en relación con el personal de las universidades públicas andaluzas, el personal docente e investigador con condición de funcionario, “de un total de 8.831 personas, 5.617 son hombres (63,6%) y 3.214 mujeres (36,4%).

El personal docente e investigador contratado es ligeramente superior al funcionario, ya que “en 2020 asciende a 8.862 personas, distribuidas en un 55% hombres (4.871) y 45% mujeres (3.991).

En relación con el personal técnico, de gestión y de administración y servicios, según datos de la propia Secretaría General de Universidades, suministrados por las universidades públicas andaluzas a fecha de mayo de 2024, el número total es de 11.044, resultando ser 6.371 mujeres y 4.673 hombres.

En aplicación del “Manual para la elaboración de informes de impacto de género” elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, la norma es pertinente a género, puesto que la misma :

- a) afecta directamente a mujeres y hombres, siendo estas las beneficiarias directas de la norma;
- b) influye en el acceso a las diferentes ramas del conocimiento dependiendo de si se trata de mujeres y hombres; y
- c) las personas destinatarias se ven afectadas en el desempeño de roles y/o estereotipos en función del tipo de estudio que realicen.

2.- Redacción de Observaciones.

2.1. Evaluación.

A) Sobre la pertinencia al género: desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que el centro directivo realiza una valoración adecuada del proyecto del anteproyecto de ley, considerando que la norma es pertinente a género, y recogiendo así en la Evaluación efectuada por el centro directivo.





B) Sobre el impacto de género: el centro directivo proponente recoge en su informe :

- El aspecto de la transversalidad de género está presente en el contenido del proyecto normativo, concretamente en su parte expositiva, donde se recoge el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece : “Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuaciones, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género” .
- La Ley de Universidades para Andalucía tiende a la consecución del objetivo general del equilibrio del sistema universitario andaluz, fundamentado en la igualdad de género y en la equidad de la comunidad universitaria. Así, en el artículo 3.e) del anteproyecto de ley se dispone como un principio informador del sistema universitario andaluz, la “igualdad que garantice el principio de equidad para las personas que componen la comunidad universitaria, así como el equilibrio del sistema universitario andaluz, con especial énfasis en la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género”.
- Para garantizar, en las universidades públicas de Andalucía y en los términos que establezca la ley, el acceso de todas las personas a las mismas condiciones de igualdad, el artículo 5.2 del anteproyecto de ley dispone que las universidades públicas andaluzas tendrán entre sus fines “garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad para el acceso a los estudios universitarios”, así como el “fomento de la igualdad”.

En este sentido, de acuerdo con lo previsto artículo 30.2.b) del anteproyecto de ley, se determina para el estudiantado el derecho a “la aplicación de medidas de discriminación positiva que garanticen la eliminación de desigualdades que provoquen la exclusión o el abandono de los estudios por cuestiones de índole económica o social”.

Además, en el artículo 30.2.d) del anteproyecto de ley, también con respecto al estudiantado, se reconoce el derecho a la “igualdad de oportunidades en el acceso y a la libre elección de los estudios, únicamente condicionado por la capacidad del sistema universitario andaluz”.

Finalmente, en el mismo artículo punto 3.c) del anteproyecto de ley, en los sistemas de acceso y admisión se debe garantizar de forma efectiva el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, que se hará mediante la promoción, por parte de las universidades y la Consejería competente en materia de Universidades, de programas de actuación conjunta.

Los valores de igualdad, también aparecen en el artículo 7.2 “Las universidades promoverán los valores de igualdad y justicia”, y en el artículo 24 “Las universidades andaluzas promoverán entre sus integrantes los valores democráticos y del Estado de derecho, la responsabilidad individual y colectiva, la igualdad...”.

En el artículo 7.3 “De manera singular, los programas de financiación universitaria condicionada contemplarán ayudas a programas universitarios orientados a favorecer la consecución de los objetivos establecidos en los respectivos planes estratégicos, así como a todas aquellas actuaciones de las universidades destinadas a promover iniciativas en favor del desarrollo económico y social de





Andalucía, medidas de apoyo al estudiantado, a la mejora de la docencia, al rejuvenecimiento de su plantilla, al fomento de la investigación competitiva, a la transferencia de conocimientos a la sociedad, a la inclusión, a la internacionalización y el apoyo a las Universidades europeas, al emprendimiento, a la cultura y el deporte, a la digitalización, a la puesta en marcha de proyectos concretos de inversiones e infraestructuras, a la profesionalización de la gestión de las universidades, las políticas y prácticas de igualdad y muy especialmente las de género, y la atención a colectivos sociales especialmente desfavorecidos, entre otras”.

- En el artículo 33.2 se recoge el sistema de becas y ayuda al estudio, donde se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, a las víctimas de violencia de género y terrorismo, entre otros.
- Del mismo modo, la selección y promoción de la carrera profesional del personal de las universidades públicas debe realizarse de conformidad con el principio de igualdad (véase, por ejemplo, la mención expresa para la selección del personal docente e investigador en régimen laboral ex artículo 46.1 del anteproyecto de ley y la promoción y selección profesional del personal técnico, de gestión y de administración y servicios según los artículos 51.1 y 55.2 del anteproyecto de ley).
- Asimismo, en los proyectos normativos que estén elaborando las universidades públicas andaluzas se ha establecido la necesidad de comprobar su impacto en materia de género, según lo previsto en el artículo 77.2 del anteproyecto de Ley de Universidades para Andalucía.
- Se reconoce como derecho del estudiantado la “igualdad y objetividad” en “la corrección de las pruebas, exámenes y sistemas de evaluación de los conocimientos que las universidades establezcan, así como a la evaluación por profesorado diferenciado cuando concurren los supuestos de hecho para ello y de acuerdo con lo que establezca la normativa propia de la universidad”.
- La norma es compatible con la observancia de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados, cumpliendo así con lo dispuesto en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, e incluyendo en el artículo 60 del texto propuesto, referido al funcionamiento del Consejo Andaluz de Coordinación Universitaria, que este se regirá con lo dispuesto en la normativa aplicable sobre órganos administrativos colegiados.

Desde la Unidad de Igualdad de Género acudimos al manual citado con anterioridad que indica que el informe de evaluación de género, deberá:

“concluir si la norma tendrá un impacto previsiblemente:

Positivo: Si en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.

Negativo: Si en la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que la norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.

JOSE ANTONIO ESPINOSA REINA		25/10/2024	PÁGINA 5/6
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Es importante aclarar aquí una vez más que no hay impactos neutros: si existen desigualdades de género en el contexto de intervención, o no se aborda su erradicación (impacto de positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

Por tanto, considerando las indicaciones de lo establecido en el manual y las medidas recogidas en el texto normativo, desde la Unidad de Igualdad de Género se considera que el impacto de la norma es positivo y que así debe recogerse expresamente en informe de evaluación del impacto de género

2.2 . Lenguaje

En todo lo demás, la redacción del texto es respetuosa con el lenguaje integrador de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre la Evaluación del Impacto por razón de género incluida en la Memoria de Análisis de Impacto Normativa que realiza la Secretaría General de Universidad de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.

Conforme a lo establecido en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, el centro directivo competente remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer el informe de evaluación del impacto de género junto con las observaciones de la Unidad de igualdad de género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

EL RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

JOSE ANTONIO ESPINOSA REINA		25/10/2024	PÁGINA 6/6
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	