

**COMUNICACIÓN
INTERIOR**

Fecha: La de la firma electrónica

Asunto: Rdo. Informe

Remitente: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. SERVICIO DE LEGISLACIÓN Y RECURSOS.

Destinatario: SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES

En relación con el expediente administrativo por el que se tramita el expediente para la elaboración del anteproyecto de Ley para el avance de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación para Andalucía (ACTIVA), y de conformidad con lo previsto en el capítulo II, punto cuarto, apartado 6 de la Instrucción 1/2017, de 12 de abril, de la Viceconsejería de Economía y Conocimiento, por la que se establece el procedimiento para la elaboración de disposiciones de carácter general, de Acuerdos del Consejo de Gobierno, del presupuesto de gastos, de convenios de colaboración y otros procedimientos administrativos en el ámbito de esta Consejería, adjunto se remiten las siguientes :

- Observaciones de U.Género.

LA JEFA DE SERVICIO DE LEGISLACIÓN Y RECURSOS



VERIFICACIÓN			

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY PARA EL AVANCE DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN 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 10 de diciembre de 2024, el Servicio de Legislación y Recursos de la Consejería 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, emitida el 2 de diciembre de 2024, por el Secretario General de Investigación e Innovación al proyecto referenciado en el encabezamiento, acompañando al mismo la siguiente documentación:

- Resolución sobre el trámite de consulta pública previa, con fecha de 2 de octubre de 2024
- Acuerdo de inicio de expediente, con fecha de 2 de diciembre 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 los 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 de la ciencia, la tecnología y la innovación en Andalucía, incorporando los cambios normativos operados hasta la fecha y adaptándolo a la realidad social y económica actual tras la evolución de la ciencia y la innovación en los últimos años.

Con esta ley se pretende fortalecer los aspectos del Sistema Andaluz del Conocimiento que permitirán avanzar a la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en Andalucía:

- a) En primer lugar, dotando al Sistema Andaluz del Conocimiento de nuevas herramientas que permitan avanzar en la excelencia en la investigación.





- El centro directivo aporta estadísticos (Informe de situación de las jóvenes investigadoras en España 2023) que analizan la situación de partida para las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología, a partir de datos y estudios actuales, observándose que:



VERIFICACIÓN		



1. Con respecto a la Unión Europea, las mujeres investigadoras son mayoría al inicio de la carrera investigadora, con el 49% de los doctorados/as (frente al 48% de la UE), y un 30% de doctoras para las áreas de ingenierías y arquitectura, además hay un aumento paulatino de mujeres en todas las etapas de la carrera investigadora. Ellas son el 41% del personal investigador, por encima de la media de la UE con un 38%.

El porcentaje de mujeres entre las personas con título de doctor según ámbito de estudio en España y en la UE-28 en 2020, indica que las desigualdades de género en los ámbitos tecnológicos de estudio son mayores en la Unión Europea que en España, salvo en el caso de Informática, donde las mujeres que obtuvieron el doctorado en la Unión Europea representan el 22,2% del total respecto de un 15,3% en España. En Servicios (40,7% en la UE-28 y 38,3% en España), Negocios, administración y derecho (45,1% en la UE-28 y 35,9% en España), Ciencias sociales (54,9% en la UE-28 y 54,1% en España), Artes (54,7% en la UE-28 y 51,2% en España), Educación (69,1% en la UE-28 y 60,4% en España) y Agricultura (58,1% en la UE-28 y 49,5% en España) hay un mayor porcentaje de mujeres respecto al total de doctorados en la Unión Europea que en España.

2. Centrando la atención en España, la representación de las investigadoras en el total del colectivo investigador por comunidades autónomas en 2021, según el estudio Científicas en cifras 2023, arroja que comunidades como La Rioja (49,7%), Baleares (43,4%) y Castilla y León (41,9%) son las comunidades en las que la proporción de mujeres es mayor en el total del personal investigador en este año. Andalucía (40,25) se encuentra en la zona media de la tabla, mientras que País Vasco (36,5%), Asturias (38,0%) y Cantabria (38,3%) y Cataluña (38,6%), muestran los porcentajes más bajos de investigadoras respecto del total de personal investigador en el sector de la I+D+i.

Analizando de nuevo esta distribución por sector, es en el sector de la Administración Pública donde las investigadoras representan en torno al 60% del total en más de la mitad de las CC.AA. (en 9 de ellas), con Galicia (61,1% del total), Comunidad Valenciana (59,5%) y Castilla y León (59,1%) a la cabeza. Sólo en Canarias, las mujeres están infrarepresentadas (el 35,8%). Este sector incluye, entre otros tipos de organismos, los centros públicos de investigación y los institutos de investigación sanitaria. Andalucía nuevamente se encuentra en la zona media con un 50,42%.

En el caso de la Enseñanza Superior, País Vasco (46,7%) y Castilla y León (46,5%), son las CC.AA. que presentan mayores porcentajes de investigadoras, y Cantabria (40%) y Asturias (40,3%) las que menos Andalucía está en un 43,13%.

En el otro extremo se sitúa el sector empresas en el que todas las CC.AA. muestran desequilibrio de género, con porcentajes de investigadoras empleadas que oscilan entre el 21,9% de Baleares y el 37,4% de La Rioja, estando Andalucía en un 25,80%.

Por otra parte, la inclusión de la perspectiva de género nos señala la existencia de desigualdades de considerable magnitud, entre los hombres y las mujeres dedicados a la investigación. El informe *Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento 2024*, relativo a los ejercicios 2022 y 2023, indica que en el año 2023 el porcentaje de mujeres que lideraban grupos de investigación era del 30,19%. Si bien es cierto que ha subido 7 puntos desde el año 2011, la desigualdad sigue siendo muy elevada. Por áreas científico técnicas destacan las mujeres en Humanidades o Agricultura, y Salud y servicios Sociales. Por contra en áreas como TIC y TEP su presencia sigue estando por debajo del 20%.

Por todo lo anterior, pueda afirmarse la pertinencia de género de la norma, considerada por el centro directivo es correcta.



VERIFICACIÓN			



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 normativo, considerando que la norma es pertinente a género, y recogiendo así en la Evaluación efectuada por el centro directo.

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

- Incorpora en su artículo 2.d) y 3.c) la perspectiva de género como una parte de su columna vertebral de los principios y los fines del Anteproyecto de Ley. Asimismo, la igualdad de género figura como un criterio para el desarrollo de las políticas para el personal de investigación del SAC en el artículo 21 de la disposición.
- Se introduce la transversalidad de género en el artículo 7 de la norma, estableciendo lo siguiente:

«La integración de la perspectiva de género en el Sistema Andaluz del Conocimiento se hará de forma transversal a todas las políticas que en materia de ciencia, tecnología e innovación se desarrollen en Andalucía. Asimismo, se integrará en todos los instrumentos de planificación en materia de I+D+I aprobados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y se adoptarán medidas específicas en la normativa de desarrollo de la presente ley y en las convocatorias de ayudas y subvenciones a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, que permitan avanzar hacia una igualdad de género real y efectiva en la I+D+I».

- La ley prevé la obligación de establecer mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración de la Junta de Andalucía, y en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, así como de los actos que las desarrollen y ejecuten. También la necesidad de integrar el análisis científico de la dimensión de género en el contenido de los proyectos.

Así exige que se tengan en cuenta las situaciones de incapacidad temporal y los periodos de tiempo

dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, lactancia, o situaciones análogas relacionadas con las anteriores, así como por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y por razón de violencia de género, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones y que hayan disfrutado o disfruten de dichos periodos de tiempo tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección, evaluación y contratación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones.

- Como novedad exige que los Agentes del SAC que formen parte del sector público andaluz cuenten con Planes de Igualdad de género en el ámbito de la I+D+I, y con protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como por razón de orientación sexual, identidad de género y características sexuales.



VERIFICACIÓN	
--------------	--



Además de medidas anteriores, se consideraría adecuado incorporar en el Informe de Evaluación del impacto:

- Que el proyecto normativo ha observado el cumplimiento del principio de transversalidad de género, recogiendo en la parte expositiva de la norma lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, según el cual, 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 e todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de mujeres y hombres.
- -La mención al artículo 13 del texto, donde se recoge que las evaluaciones continuas que se realicen a las SAC con objeto de garantizar el proceso de mejora continua del Sistema, incorporarán la perspectiva de género.
- Teniendo en cuenta que en el proyecto normativo se crean órganos, sería conveniente incluir tanto en la parte expositiva del texto, como en el Informe de Evaluación, y en los artículos que correspondan, mención al respeto del principio de representación equilibrada en la composición de estos órganos colegiados, cumpliendo así con lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

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.

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, sustituyéndose por el modo en que aparece expresado en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo por no resultar la más adecuada: “La pertinencia de género es positiva”.

2.2. Lenguaje

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, excepto en los siguientes :

VERIFICACIÓN		



- En el artículo 3.c), artículo 19.2 c), artículo 40.1 y artículo 50.2, entre otros, debería sustituirse el término “investigadores”, por “personal investigador” o por “investigador o investigadora”, tal y como se realiza en los artículo 20, 21 y 22, entre otros.
- En el artículo 18.3 la palabra “expertos”, tendría que sustituirse por “personas expertas” o por “expertos y expertas”.
- En el artículo 19.2 a), igualmente el término “los responsables” debería sustituirse por “las personas responsables”.
- En el artículo 41.3.a), también sería necesario sustituir la expresión “los coordinadores” por “las personas coordinadoras” o por “ los coordinadores y coordinadoras”.
- En el artículo 63.4, hay que sustituir el término “emprendedores” por “personas emprendedoras” o por “emprendedores y emprendedoras”.
- Del mismo modo, hay que sustituir en el artículo 74.2.b), entre otros, los términos “beneficiarios” y “expertos”, en el artículo 78.1 la palabra “parlamentarios”, y en el artículo 79.3 el término “patrocinador”.

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

VERIFICACIÓN			