



INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO Y DEL IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Nombre del proyecto: Proyecto de decreto por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza.

Entidad que lo promueve: Departamento de Departamento de Empleo, Ciencia y Universidades.

I. INTRODUCCIÓN.

El informe de evaluación del impacto de género se emite en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón:

Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Este informe sobre impacto de género incorpora una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género conforme a lo que preceptúa tanto el artículo 44 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, como el artículo 41 de la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, el artículo art. 44.4.a) del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por Decreto legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, dispone que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de:



Un informe de evaluación de impacto de género, que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad. El informe de evaluación de impacto de género, que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

El proyecto de decreto que se somete a informe tiene por objeto la aprobación por parte del Gobierno de Aragón de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, en los que se regula la organización y funcionamiento de esa universidad conforme a su propia propuesta, formulada en ejercicio del derecho de autonomía universitaria reconocido en el artículo 27.10 de la Constitución.

II. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.

El proyecto, pues, tiene un marcado carácter organizativo y, con carácter general, se considera que los proyectos normativos que tienen ese carácter no poseen pertinencia de género, pues regulan cuestiones que no afectan a la igualdad de género de manera directa ni a los modelos estereotipados de género. Y si bien es preciso recordar que el Consejo Consultivo de Aragón considera que los Estatutos de las Universidades públicas y las Normas de Organización y Funcionamiento de las privadas desbordan con mucho el mero ámbito organizativo interno (*vid.*, por ejemplo, Dictamen nº 147/2012), ha de tenerse en cuenta que la jurisprudencia constitucional ha configurado la potestad de aprobación de los estatutos de las universidades por parte de la Comunidad Autónoma como un estricto control de legalidad, que debe ser utilizado de forma restrictiva, tan solo cuando no quepa una interpretación de los Estatutos conforme a la ley, atendiendo al derecho fundamental a la autonomía reconocido constitucionalmente a las universidades. Y así «no cabe, pues, un control de oportunidad o conveniencia, ni siquiera de carácter meramente técnico dirigido a perfeccionar la redacción de la norma estatutaria» (Fundamento Jurídico 4 STC 55/1989). Por tanto, no corresponde hacer un análisis de impacto de género del proyecto de Estatutos elaborado por la Universidad de Zaragoza.



No obstante, en el texto normativo se observan una serie de cuestiones con implicaciones de género, a las que debemos hacer referencia:

- En el articulado del proyecto de Estatutos encontramos varias alusiones, de carácter general, a los **principios de igualdad y no discriminación** o a la **igualdad de oportunidades**; así, por ejemplo, cuando se regulan los fundamentos básicos de la Universidad (art. 2.d), sus fines (art. 3.m), los instrumentos de actuación (art. 4.r y s), los derechos del estudiantado (art. 188.2.a y b), el acceso a la Universidad (art. 193) o el Código Ético de la Universidad de Zaragoza (disposición adicional tercera).

- El artículo 215 contempla la **unidad de igualdad**, una de las denominadas *unidades básicas* conforme a lo establecido en el artículo 43 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). Es la encargada de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. A este respecto, cabe indicar que no consta informe de la unidad de igualdad de la Universidad de Zaragoza sobre el proyecto que nos ocupa; si bien el Dictamen del Comité Jurídico Asesor a petición del Sr. Rector de la Universidad de Zaragoza, con fecha de 14 de mayo de 2024, se hace eco de la obligación y el compromiso de la Universidad con la adopción de la perspectiva de género en el uso del lenguaje.
Por otro lado, la LOSU dispone que corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad. El proyecto de Estatutos prevé lo siguiente: «El régimen jurídico y de funcionamiento de la unidad de igualdad será fijado por el Consejo de Gobierno, que incluirá la coordinación del plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria.»

- Ese mismo artículo 215 dispone que la Universidad de Zaragoza adoptará un **Plan de Igualdad** de carácter mixto para el personal a su servicio que será objeto de la correspondiente negociación con la representación legal del personal. Ha de ponerse en relación con el artículo 51.3, en donde al enumerar las funciones de política social y medioambiental que corresponden al Consejo de Gobierno de la Universidad, se incluye, de acuerdo con el artículo 46.2 de la LOSU, la siguiente: *Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de igualdad, un plan*



de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria, así como informar de la aprobación del Plan de Igualdad mixto negociado con la representación de la Universidad y la representación legal del personal a su servicio, que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Universidad de Zaragoza aprobó el II Plan de igualdad 2022-2026, en el que a partir del diagnóstico realizado y cuyas principales conclusiones se incluyen con datos desagregados por sexo, se formulan una serie de medidas articuladas en cinco ejes de intervención:

- Eje 1. Desarrollar la cultura de igualdad en el ámbito universitario.
 - Eje 2. Avanzar en igualdad en todos los ámbitos universitarios: docencia, investigación y estudio.
 - Eje 3. Aplicar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios.
 - Eje 4. Conciliación corresponsable.
 - Eje 5. Prevenir el acoso y la violencia de género, actuar en situaciones relacionadas y proteger a las víctimas.
- El artículo 35.2.d de la Ley 7/2028, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece: *Las universidades aragonesas promoverán la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados, comités de personas expertas y en las comisiones de selección y evaluación.* Varios artículos del proyecto de Estatutos se refieren a la **composición equilibrada** entre mujeres y hombres en comisiones y tribunales de selección de personal (art. 163, 168 y 210), pero no se incluye en el artículo 169, dedicado a la selección de Profesoras y Profesores Asociados.
- También debería tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 44.5 de la LOSU con respecto a los órganos colegiados de gobierno, representación y participación, cuestión que nos remite a las consideraciones del Consejo Consultivo de Aragón en sus Dictámenes nº 161/2010, nº 147/2012 y nº 5/2013. No obstante, es preciso señalar que el II Plan de igualdad 2022-2026 de la Universidad de Zaragoza, entre las distintas medidas destinadas a promover la participación paritaria de las mujeres en la Universidad, incluye en el Eje 3 las siguientes:



Área de trabajo 3.5. APLICAR LA IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN.

3.5.1. Fomentar la paridad en órganos colegiados y unipersonales.

Objetivo: Corregir la infrarrepresentación de mujeres en los órganos de dirección y representación.

Medidas:

12.- *Establecer incentivos que estimulen la participación femenina.*

13.- *Modificar las normativas que regulan los procesos electorales para garantizar la paridad.*

14.- *Analizar las causas que inciden en la falta de incorporación de las mujeres a las direcciones de centros, institutos propios y departamentos.*

3.5.2. Promover medidas para el equilibrio en la composición de los órganos de representación del PTGAS y PDI.

Objetivo: Corregir la infrarrepresentación de mujeres en la Junta y en el Comité de empresa del PTGAS y PDI.

Medidas:

15.- *Crear incentivos para la participación de las mujeres y para que las organizaciones sindicales que presenten listas electorales lo hagan con una composición equilibrada.*

- El proyecto de Estatutos alude a la **corresponsabilidad** en las tareas de cuidados (art. 179.3) y al derecho a la **conciliación** de la vida personal, laboral y familiar de su personal y del estudiantado (art. 195 y 199.i); ello nos remite a los art. 33, 65.4 y 89.6 de la LOSU.
- El proyecto prevé que en el procedimiento de **elaboración del presupuesto** se incluirá un informe de impacto de género (art. 241.4), recogiendo lo dispuesto en el artículo 57.3 de la LOSU.
- Por último, en la redacción del proyecto de Estatutos se ha tenido en cuenta la obligación de utilizar un **lenguaje integrador y no sexista**, que represente y visibilice a mujeres y hombres, obligación recogida en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de



oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Cabe señalar que entre la documentación del expediente consta un *Informe técnico sobre la aplicación del lenguaje inclusivo con perspectiva de género en el “Borrador de Anteproyecto de Estatutos de la Universidad de Zaragoza”*, elaborado por el Dr. José Luis Aliaga Jiménez, del Departamento de Lingüística y Literaturas Hispánicas de la Universidad de Zaragoza, con sugerencias de mejora del lenguaje utilizado en el borrador del anteproyecto.

III. EVALUACIÓN SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

La evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género (OSEIG) busca calibrar, dimensionar y conocer los efectos de las políticas públicas en el acceso de las personas LGTBI a los recursos, su representación en la esfera pública y privada, y, en definitiva, en la reducción o ampliación de las brechas existentes.

Por las mismas razones expuestas en el anterior apartado, no corresponde hacer aquí un análisis de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Sin embargo, también vamos a referirnos a algunas cuestiones destacables a este respecto en el proyecto de Estatutos:

- Como ya hemos indicado anteriormente, en el articulado del proyecto de Estatutos encontramos varias alusiones, de carácter general, a los **principios de igualdad y no discriminación** o a la **igualdad de oportunidades**; así, por ejemplo, cuando se regulan los fundamentos básicos de la Universidad (art. 2.d), sus fines (art. 3.m), los instrumentos de actuación (art. 4.r y s), el acceso a la Universidad (art. 193) o el Código Ético de la Universidad de Zaragoza (disposición adicional tercera).
- La **Oficina de atención a la diversidad** (art. 216) es la unidad básica encargada de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad. A este respecto, cabe indicar que no consta informe de esta unidad de la Universidad de Zaragoza sobre el proyecto que nos ocupa.



Por otro lado, dispone la LOSU en su artículo 43.3 que corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad. El proyecto de Estatutos prevé que el régimen jurídico y de funcionamiento de la unidad de diversidad será fijado por el Consejo de Gobierno.

- Ese mismo artículo 216 establece que la Universidad elaborará un **plan de inclusión** para la comunidad universitaria que incluirá protocolos para la prevención, detección, evaluación y actuación en situaciones de violencia, discriminación y acoso. El artículo 51.3 también se refiere a ese plan, al enumerar las funciones de política social y medioambiental que corresponden al Consejo de Gobierno de la Universidad, atribuyéndole la siguiente: *Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de diversidad, un plan de inclusión y no discriminación del conjunto del personal y sectores de la Universidad por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal, elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación.* Ello se corresponde con el artículo 46.2 de la LOSU.
- Entre los **derechos reconocidos al estudiantado** (art. 188) se incluyen:
 - a) *No ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso, admisión y permanencia en la Universidad de Zaragoza.*
 - b) *Acogerse a los protocolos y medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en la letra anterior.*

Por otro lado, hay que destacar que la Universidad de Zaragoza cuenta con un Plan estratégico para el fomento del respeto y la igualdad LGBT+. De acuerdo con la información disponible en su web, tiene como objetivo principal aumentar la sensibilidad, empoderar y presentar al colectivo como ventaja competitiva para la comunidad universitaria. Además, cumple con otros objetivos: por un lado, conocer la realidad LGBT+ en la universidad para impulsar un sistema de valores, modelos de actuación e inserción



sociolaboral; y, por otro lado, realizar un diagnóstico de situación para el desarrollo futuro de políticas de igualdad y no discriminación en la universidad y en la comunidad autónoma.

Para realizar ese diagnóstico se trabajó con dos encuestas, una realizada a estudiantes y otra a trabajadores. Los resultados más reseñables de la encuesta a los trabajadores indican lo siguiente:

- El 10.6% de los trabajadores de la Universidad de Zaragoza se identifican con el colectivo LGTB+.
- Dentro de ese colectivo, el grupo mayoritario es el gay.
- Los trans e intersexuales apenas rozan el 1%.
- Un tercio de los declarados LGTB+ son abiertamente visibles, otro tercio lo son con la mayoría de las personas, pero todavía queda un 15% que no ha dado el paso.

De las respuestas aportadas por los estudiantes destacan las siguientes cuestiones:

- Participaron en la encuesta un 61,2% de mujeres y un 35,5% hombres. Un 3,3% afirma no sentirse identificado ni con H ni con M.
- Un tercio de las encuestadas se considera heterosexual.
- El nivel de tolerancia hacia las personas LGTB+ es superior en Zaragoza que en Aragón o España y, además, la Universidad es el ámbito que mejor acepta a este colectivo, seguido del ámbito sanitario y los espacios institucionales.
- Respecto a la aceptación social, el primer grupo es el de hombres gays seguido muy de cerca por el de mujeres lesbianas.
- La percepción de seguridad para las personas LGTB+ en Zaragoza es total en el campus de la Universidad de Zaragoza, así como en los alrededores del campus San Francisco. También se sienten seguros en los barrios de la Magdalena, zona centro, Actur y Casco Histórico.
- Los encuestados señalan que la principal formación sobre diversidad que han recibido está orientada a la igualdad de género y que hay poca formación sobre diversidad cultural, étnica o por edad.

Además, ambas encuestas tienen los siguientes puntos en común:

- La mayoría de los encuestados señalan que en el último año no se han sentido discriminados por la Universidad de Zaragoza por ser LGTB+.



- Tanto los trabajadores como los estudiantes no se visibilizan abiertamente en todos los ámbitos de su vida para no tener que dar explicaciones.
- Los chistes y comentarios por parte de los compañeros son el principal tipo de discriminación que han sufrido y lo que más molesta en ambas encuestas.
- Los dos colectivos -estudiantes y trabajadores- demandan formación en temas LGTB+.

Es cuanto se considera procedente informar con arreglo a lo dispuesto en el artículo 44.4.a) del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por Decreto legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón; en el artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón; en el artículo 44 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón; y en el artículo 41 de la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Firmado electrónicamente

Ana M^a Gilart Valls

Asesora Técnica (responsable
de igualdad)