



Castilla-La Mancha

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO ANTEPROYECTO DE LEY DE UNIVERSIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

A. IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la norma

Anteproyecto de Ley de Universidades de Castilla-La Mancha

Órgano promotor

Dirección General de Universidades, Investigación e Innovación.

Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

Contexto normativo vinculado

La Constitución Española en el artículo 149.1.30.^a reserva la competencia sobre la legislación básica para el desarrollo del derecho a la educación, reconocido en el artículo 27, así como, en el artículo 149.1.15.^a, la de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica. Asimismo, el artículo 27.10 reconoce la autonomía de las universidades, en los términos que establezca la ley, y el artículo 44 dispone que los poderes públicos promoverán la ciencia y la investigación científica y técnica en beneficio del interés general.

El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha de 1982 recoge en su artículo 37.1 la competencia de “desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que lo desarrollen, sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el número 30 del artículo 149 y de la alta inspección para su cumplimiento y garantía”.

El Real Decreto 324/1996, de 23 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Universidades, materializó el traspaso de las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de universidades, incluyendo la Universidad de Castilla-La Mancha.

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario establece el marco básico estatal en materia universitaria y permite a las comunidades autónomas desarrollar sus propios sistemas universitarios, adaptados a las necesidades de cada territorio y orientados a la internacionalización y la cooperación.

Contexto normativo vinculado a la igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal reconocido jurídicamente en los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos.

En el plano internacional, la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, aprobada por la Asamblea General de



Castilla-La Mancha

Naciones Unidas mediante resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, y en vigor desde el 3 de septiembre de 1981, constituye el instrumento internacional de referencia en materia de igualdad.

En su artículo 1. define la expresión discriminación contra la mujer como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Por su parte, en el artículo 2. Se señala entre otros compromisos que los Estados Partes deben:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

En lo que atañe específicamente al ámbito que regula el presente anteproyecto, su artículo 10 con el fin de asegurar la igualdad de derechos e igualdad entre mujeres y hombres en la esfera de la educación, los Estados parte adoptaran medidas, para asegurar a las mujeres las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, el acceso a los estudios y la obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, la eliminación de los estereotipos de género en todos los niveles de la enseñanza, y las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.

En el marco de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, relativo a la educación de calidad, y el ODS 5, relativo a la igualdad de género, refuerzan esta obligación al exigir la eliminación de las desigualdades de género en el acceso y la participación en todos los niveles educativos, así como la consecución del logro del acceso universal a una educación superior de calidad.

La Comisión Europea la Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030, integra la igualdad de género en todos los aspectos de la vida e incluye medidas específicas para estimular la presencia de las mujeres en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como un nuevo plan de acción sobre las mujeres en la investigación, la innovación y las empresas emergentes.

En el ámbito estatal, la *Constitución Española de 1978* constituye el fundamento último de la obligación de igualdad. Su artículo 14 consagra el principio de igualdad y prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo, mientras que el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. El artículo 27, por su parte, reconoce el derecho a la educación como derecho fundamental.



Castilla-La Mancha

En desarrollo de este mandato constitucional, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, incluye un artículo específico sobre igualdad en el ámbito de la educación superior (art.25) en el que se recoge:

“1. En el ámbito de la educación superior, 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.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia. obliga a las Administraciones públicas a promover la igualdad de trato y de oportunidades en la universidad e impulsar la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudios.”

En el artículo 19, de aplicación directa al presente informe, establece la obligación de acompañar toda disposición normativa de carácter general de un informe de evaluación del impacto de género.

En cuanto al marco específico del sistema universitario, la *Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)*, constituye la norma básica estatal de referencia. La igualdad entre mujeres y hombres se regula en esta ley a través de varios preceptos específicos: el artículo 37, que establece la equidad y la no discriminación por razón de sexo entre los derechos del estudiantado; el artículo 44.5 señala que:

“Los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán garantizar en todos los órganos colegiados el principio de composición equilibrada, entre mujeres y hombres, tal como indica la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”

El artículo 65, que regula la promoción de la equidad entre el personal docente e investigador, se establece que:

“1. Se podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate.

3. Todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que hacen referencia los artículos 69, 71 y 86 garantizarán el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.”

El artículo 13.2 indica que:

“La composición de las comisiones de evaluación y selección de todas estas convocatorias y proyectos se ajustará al principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres, y se incluirán mecanismos para evitar los sesgos de género. A su



Castilla-La Mancha

vez, se incentivará la promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un mayor número de mujeres investigadoras principales.”

Asimismo, la LOSU prevé la creación en cada universidad de unidades de igualdad y de diversidad, encargadas 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.

En el ámbito de la investigación, la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, en el artículo 2, como uno de los objetivos de la ley se encuentra:

“Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.”

Completa este marco la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, que señala en su artículo 4.7 que:

“Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.”

En el ámbito autonómico, el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, establece en el apartado 3 del artículo 4:

“La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.”

En la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha* constituye el principal referente normativo autonómico en la materia. En el artículo 6.3, se dispone que:

“Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad.”

Por su parte, el artículo 8.1. establece la transversalidad de género:

“[...] integrando el principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.”

Esta ley, contempla un artículo específico sobre Igualdad de trato y de oportunidades en la enseñanza universitaria (art.35) en el que se señala: la promoción de representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios, el aumento la participación femenina en la investigación, la ciencia y la tecnología, el reconocimiento los estudios de género en la evaluación docente e investigadora;



Castilla-La Mancha

impulso cátedras, programas de posgrado, doctorados e institutos especializados en estudios de género, el acceso de mujeres con discapacidad a la universidad mediante nuevas tecnologías, la creación y mantenimiento unidades de género en las universidades públicas, y que los materiales educativos estén libres de prejuicios, estereotipos sexistas y cualquier

B. ANÁLISIS DE PERTINENCIA DE GÉNERO

Pertenencia de género

El presente anteproyecto de la Ley de Universidades de Castilla-La Mancha resulta pertinente desde la perspectiva de género, al regular el sistema universitario, un ámbito de especial relevancia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y con una incidencia directa e indirecta sobre la ciudadanía.

La regulación de este ámbito puede tener efectos diferenciados sobre mujeres y hombres, tanto en su condición de estudiantes como de personal docente e investigador o de personal técnico, de gestión y de administración y servicios. Asimismo, la norma puede incidir en aspectos relacionados con el acceso y la permanencia en los estudios universitarios, la carrera académica e investigadora, la participación en los órganos de gobierno y representación, así como en la incorporación transversal de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la gestión universitaria.

Análisis de situación en el ámbito de actuación

La universidad, desde una perspectiva de género, no es un espacio neutral, sino una institución que puede contribuir tanto a la reproducción como a la reducción de las desigualdades estructurales presentes en la sociedad. A pesar de los avances logrados en materia de igualdad, las desigualdades de género siguen manifestándose en el ámbito de la educación superior, influyendo en las trayectorias académicas, las oportunidades de desarrollo y la participación de mujeres y hombres en distintas áreas de conocimiento.

Los datos recogidos en el Informe de datos y cifras universitarias del Sistema Universitario Español del curso 2024-2025, muestran que las mujeres representan alrededor del 57,1% del estudiantado de grado frente al 42,9% de los hombres. A pesar de su mayoritaria presencia, esta se distribuye de manera desigual entre ramas de conocimiento, concentrándose mayoritariamente en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Humanidades, mientras que en Ingeniería y Arquitectura su representación se reduce aproximadamente al 28, 8% en grado.

Según los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, correspondientes al alumnado matriculado en enseñanzas de grado y ciclo durante el curso 2024-2025 en Castilla-La Mancha, se observan diferencias significativas en la distribución de mujeres y hombres según el ámbito de estudios.

Entre las titulaciones con mayor número de matrículas destacan Formación de Docentes de Enseñanza Primaria (63 % mujeres y 37 % hombres), Derecho (63 % mujeres y 37% hombres), Administración y Dirección de Empresas (52,5 % mujeres y 47,5 % hombres),



Castilla-La Mancha

Ingenierías (73,1 % hombres y 26,9 % mujeres) y Enfermería y Atención al Paciente (79,5 % mujeres y 20,5 % hombres).

Estos datos evidencian la persistencia de una segregación horizontal, la cual se refiere a la concentración diferenciada por sexo en áreas de estudio. Mientras que las mujeres están sobrerrepresentadas en ámbitos vinculados a la educación y los cuidados, como Magisterio y Enfermería, los hombres continúan siendo mayoría en las titulaciones de Ingeniería. En estudios como Administración y Dirección de Empresas se observa una distribución más equilibrada entre ambos sexos.

Por otro lado, según el informe Científicas en cifras 2025, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en el nivel de doctorado existe una situación de paridad casi total, con un 50,2% de mujeres y un 49,8% de hombres matriculados en el curso 2023-2024. No obstante, persisten diferencias significativas según las ramas de enseñanza, especialmente en algunas áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), donde la representación femenina continúa siendo inferior a la masculina.

Sin embargo, esta igualdad no refleja la distribución de grados y másteres, donde las mujeres son mayoría, lo que indica una pérdida progresiva de representación femenina en las etapas avanzadas de la carrera académica (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025, p. 19). Este fenómeno se conoce como “tubería rota” (leaky pipeline) y hace referencia a la reducción progresiva del número de mujeres a medida que se avanza en la carrera científica y académica. Esta pérdida de talento femenino no se produce de forma homogénea, sino que varía significativamente según las áreas de conocimiento.

En la actualidad, la presencia de mujeres en cargos de liderazgo ha experimentado una mejora. Un ejemplo de ello es el aumento del porcentaje de rectoras, que ha pasado del 22% en 2018 al 27% en 2023. Asimismo, en el curso 2022-2023 las mujeres representan el 27% del profesorado catedrático, frente al 20% registrado en 2012-2013. Del mismo modo, en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs), las profesoras de investigación han aumentado su participación hasta el 26,1%, en comparación con el 23,9% del periodo anterior (Informe Científicas en cifras, 2025. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades).

Asimismo, la segregación vertical se manifiesta de forma clara en la carrera académica, donde la presencia de mujeres disminuye progresivamente en las categorías superiores del profesorado universitario y en los puestos de dirección y liderazgo científico. Este fenómeno se relaciona con la denominada “tijera de género”, que describe cómo la mayor presencia inicial de mujeres en el sistema educativo no se traduce en una representación equivalente en los niveles superiores de decisión y prestigio académico. Esta situación se refleja en que, durante el curso 2022-2023, las mujeres ocupaban únicamente el 27% de las cátedras universitarias, frente al 20% registrado en 2012-2013, y representaban el 26,6% del personal con categoría de Profesora de Investigación en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs), frente al 23,9% de una década antes. Aunque la presencia de mujeres en puestos de liderazgo ha mejorado, el porcentaje de rectoras aumentó del 22% en 2018 al 27%, los cargos de máxima responsabilidad continúan estando ocupados mayoritariamente por hombres. Además, el equilibrio de género solo se alcanza en los niveles intermedios de toma de decisiones, donde persiste una división de funciones: las mujeres asumen



Castilla-La Mancha

principalmente responsabilidades relacionadas con la docencia, mientras que los hombres predominan en ámbitos vinculados a la financiación y la investigación (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025).

Esta distribución evidencia la persistencia de estereotipos de género en la elección de estudios, que condicionan las trayectorias educativas y profesionales desde etapas tempranas. En términos teóricos, este fenómeno se vincula con los procesos de socialización diferencial de género, que influyen en las expectativas académicas y laborales de mujeres y hombres, así como en la interiorización de roles de género asociados a determinadas disciplinas.

Los datos mostrados evidencian que, aunque se han producido avances en el acceso de las mujeres a la educación superior y a la investigación, persisten desigualdades relevantes tanto en la elección de áreas de estudio como en el acceso a los niveles superiores de la carrera científica y en los puestos de dirección y liderazgo. Esta situación justifica la necesidad y pertinencia de incorporar la perspectiva de género en anteproyecto de Ley de Universidades de Castilla-La Mancha, con el fin de corregir las brechas existentes y avanzar hacia una igualdad entre mujeres y hombres efectiva en el sistema universitario.

C. PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD

El anteproyecto de la Ley de Universidades de Castilla-La Mancha prevé que las medidas en materia de igualdad contempladas en su articulado contribuyan al cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

En este sentido, el texto reconoce expresamente la igualdad de género como uno de los principios del sistema universitario, tal y como se recoge en diversos preceptos de la norma (arts. 3, 38 y 86). En este sentido, incorpora avances significativos en materia de igualdad que se encuentran alineados con la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 12/2010, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

Entre las medidas más destacadas se encuentra la obligación de que las universidades dispongan de unidades específicas destinadas a la promoción de la igualdad, la inclusión y la diversidad (art. 67.1), así como la garantía de una representación equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones de representantes para el Claustro, Consejos y Juntas de Facultad o Escuela (art. 86.5). Del mismo modo, se atribuye al Consejo de Gobierno la función de definir e impulsar, junto a la unidad de igualdad, un plan de igualdad de género para toda la comunidad, así como informar de la aprobación del Plan de Igualdad laboral negociado (art. 88.j) y 88.k).

El anteproyecto también incorpora medidas de protección y acción positiva dirigidas a las mujeres víctimas de violencia de género, contemplando su situación en el acceso a becas, ayudas al estudio y programas de formación permanente, (arts. 10.2, 40.7.b y 112.1). Igualmente, se resalta la obligatoriedad de que la formación permanente del Personal Docente e Investigador (PDI) incluya la perspectiva de género y la igualdad en la docencia universitaria y que las enseñanzas universitarias respeten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 28.c); y art. 38.4.)



Castilla-La Mancha

Cabe valorar positivamente la exigencia a las universidades privadas, como requisito para su reconocimiento, que cuenten con planes de igualdad, medidas para garantizar la igualdad salarial y protocolos contra la violencia, discriminación y acoso (art. 96.1.i).

Se incorpora la realización de evaluaciones periódicas del sistema universitario con inclusión de indicadores específicos de igualdad de género en ámbitos como la gobernanza, la carrera académica, la brecha salarial y la segregación por sexo, favoreciendo el seguimiento y análisis de las desigualdades de género existentes en el sistema universitario.

Finalmente, debe destacarse que el conjunto del articulado utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007 y en los artículos 4.g) y 10 de la Ley 12/2010, que establecen este principio como criterio general de actuación de los poderes públicos.

En conjunto, estas previsiones permiten realizar una valoración favorable del anteproyecto, ya que incorporan mecanismos concretos para promover la igualdad de género en el ámbito universitario. Será necesario evaluar su aplicación práctica y sus resultados a medio y largo plazo, cabe prever que estas medidas contribuyan a reducir las desigualdades de género aún existentes.

D. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Por lo expuesto, al amparo del artículo 6.3 de Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, desde el punto de vista de la igualdad de género y conforme con todo lo anterior se puede concluir que previsiblemente el anteproyecto de Ley de Universidades de Castilla-La Mancha es pertinente en cuanto a los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres, y la valoración de impacto de género de dicha norma es positiva.