

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA LEY FORAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

1. TÍTULO DE LA NORMA	2
2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.....	2
3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO.....	3
4. SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN.....	4
5. MANDATO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD.....	8
6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EXISTENTE EN EL ANTEPROYECTO.....	13
7. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	15
8. PROPUESTAS DE MEJORA	16
9. ANÁLISIS DEL USO DEL LENGUAJE	22

1. TÍTULO DE LA NORMA

La norma objeto de este informe es la Ley Foral de Ciencia y Tecnología, cuyo anteproyecto ha sido elaborado por la Dirección General de Industria, Energía e Innovación del Departamento de Desarrollo Económico.

2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

2.1. El artículo 52.1 de la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y su Presidente, establece que *"El procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley Foral, sin perjuicio de los trámites que legalmente tienen carácter preceptivo, se inicia en el Departamento competente por razón de la materia mediante la redacción de un anteproyecto, acompañado de la memoria o memorias y de los estudios, informes y documentación que sean preceptivos legalmente, incluidos los relativos a su necesidad u oportunidad de promulgación, un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo, y a la estimación del coste al que dará lugar"*.

Asimismo el Gobierno de Navarra, por Acuerdo de 16 de mayo de 2011, aprobó las **instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo** en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.

2.2. El objeto del informe es evaluar el impacto de género del anteproyecto de la Ley Foral de Ciencia y Tecnología, es decir, los efectos que el contenido de la norma tendrá sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El informe se enviará al **Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua**, de conformidad con las instrucciones aprobadas por el Gobierno de Navarra, con el fin de que este realice las observaciones pertinentes y las remita al presente órgano emisor del informe para su modificación, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la norma.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

La valoración de la pertinencia de género trata de establecer si la norma propuesta tiene o tendrá efectos sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello señalaremos en primer lugar cuáles son los fines de la Ley Foral de Ciencia y Tecnología con el fin de conocer a quién va dirigida, es decir, cuál es su público destinatario o beneficiario.

La Ley Foral de Ciencia y Tecnología tiene por **objeto** establecer el marco para el fomento de la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación en Navarra (artículo 1), y sus **fines** son los siguientes (artículo 2):

1. *Mejorar el bienestar y la calidad de vida contribuyendo a la solución de retos y problemas de la sociedad.*
2. *Posicionar a Navarra con región líder en I+D+i, mejorar la posición competitiva de las empresas navarras y posibilitar un modelo productivo centrado en la I+D+i.*
3. *Ordenar el Sistema Navarro de I+D+i, SINAI, promover su excelencia y aumentar la cooperación con el sector productivo.*
4. *Fomentar la investigación en todos sus niveles, desde los niveles más fundamentales hasta los niveles más cercanos al mercado.*
5. *Garantizar la provisión de recursos económicos a largo plazo para la I+D+i, y coordinar su asignación y uso.*
6. *Promover la formación en estudios científico-técnicos a todos los niveles, formación profesional, universitaria y doctorados, con especial énfasis en el sexo femenino, para contribuir a satisfacer y equilibrar las necesidades de la sociedad.*
7. *Asegurar el talento investigador en Navarra, gestionando el talento existente, atrayendo nuevo talento y formando nuevo personal investigador y científico-técnico.*
8. *Potenciar el nacimiento de nuevas iniciativas empresariales y de emprendimiento innovadoras de base tecnológica basadas en resultados de la investigación.*
9. *Promover la cooperación y favorecer la transferencia del conocimiento de la investigación desde el Sistema Navarro de I+D+i, SINAI, al tejido productivo.*

10. *Favorecer la internacionalización de la I+D+i realizada en Navarra tanto por las empresas como por los agentes del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI.*
11. *Promover la divulgación científica y potenciar un entorno favorable a la ciencia y la investigación, mejorando la percepción por parte de la sociedad, del valor de la ciencia, la investigación y la innovación como motores del desarrollo económico y social.*
12. *Favorecer la coordinación de las políticas y los planes de ciencia tecnología e innovación con los de la Administración General del Estado y los de la Unión Europea.*

A la vista de lo cual cabe concluir que la norma está dirigida a empresas, personas emprendedoras, personal investigador y doctorado, universidades, centros tecnológicos y de investigación, Administraciones Públicas y a la ciudadanía navarra en general.

En consecuencia, **la Ley Foral de Ciencia y Tecnología resulta ser pertinente al género** dado que afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, influye en el acceso y control de los recursos y puede incidir en la modificación del rol o de los estereotipos de género. En suma, puede reducir las desigualdades existentes o, dicho de otra forma, puede contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

4. SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

Se analiza a continuación, al objeto de identificar posibles desigualdades, la situación de partida de mujeres y hombres en el área de la investigación y la innovación. Para lo cual se recoge la información cuantitativa existente –tanto a nivel europeo, estatal como foral– como la cualitativa referida a los roles y estereotipos de género existentes en esta área.

a) Información cuantitativa:

10. En el ámbito de la Unión Europea, el informe **She Figures 2015** publicado en marzo de 2016 (Informe sobre la igualdad de género en la investigación y la innovación en los diferentes países de la Unión Europea que, desde 2003, publica la Comisión Europea cada tres años) recoge las estadísticas comparables sobre mujeres y hombres en posesión de estudios de doctorado, así como la ocupación

de puestos de investigación o de puestos de gestión y de toma de decisiones. Dichas estadísticas reflejan las diferencias en las condiciones de trabajo de ambos sexos, dado que las mujeres tienen más posibilidades que los hombres de trabajar a jornada parcial y de tener contratos precarios. Se presenta también por primera vez en este informe la situación de mujeres y hombres en las publicaciones científicas y solicitudes de patentes, donde se observa que los hombres tienen mayores probabilidades de tener la autoría de una publicación científica y de solicitar patentes y obtienen 4,4 veces más financiación que las mujeres.

En suma, She Figures 2015 contiene información sobre el progreso alcanzado en la transversalidad de género en las áreas de investigación e innovación en Europa, pero revela que siguen persistiendo diversas desigualdades en dichos sectores. En este sentido, el Informe concluye que el sector de la ciencia y la tecnología se caracteriza por la infrarrepresentación de las mujeres.

Asimismo, los **Informes de situación del “Espacio Europeo de Investigación”** de la Comisión Europea señalan que “En la investigación europea se sigue desperdiciando o aprovechando mal a mujeres altamente cualificadas, y la dimensión de género en el contenido de la investigación brilla por su ausencia” (Informe de 2013). Mientras que el informe de situación de 2016 concluye que, aunque los datos muestran que la situación está mejorando, el ritmo sigue siendo lento ya que “Uno de los principales desafíos que enfrentan los países sigue siendo el techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar posiciones más altas. Esto se refleja en el hecho de que un tercio de los investigadores son mujeres, mientras que en puestos de nivel superior la proporción de mujeres desciende por debajo de un cuarto”.

- 2º. A nivel estatal, **Científicas en cifras 2015** (informe del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad que analiza la presencia relativa de mujeres en los distintos niveles y ámbitos de la ciencia en España) concluye que la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España (39%) y en la Unión Europea (33%) se mantiene estable desde 2009. En ambos contextos ya se ha superado el listón del 40% de presencia de investigadoras en universidades y en Administración Pública, pero continúa siendo muy baja la proporción de mujeres

entre el personal investigador del sector empresarial, con mejores cifras en España (31%) que en la UE (20%).

En la carrera investigadora se avanza lentamente hacia la igualdad de género, y con mayor lentitud en el conjunto de la Unión Europea que en España. Por un lado, continúa la infrarrepresentación de mujeres en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora: en las universidades públicas españolas solo son mujeres el 21% del profesorado catedrático de universidad (en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) existe un 25% de investigadoras en el Grado A). Llama la atención que en las universidades privadas españolas ya se ha alcanzado el equilibrio de género (40-60% de mujeres/hombres) en la categoría de máximo nivel, que en su caso es el profesorado director/ordinario/catedrático, con un 43% de mujeres.

La *segregación vertical* (existencia de una presencia desigual de mujeres y hombres desfavorable a las mujeres en los espacios o puestos de toma de decisiones tanto públicos como privados) no solo es patente en la carrera investigadora, también se observa y de forma aún más notable en los órganos de gobierno de universidades y OPIs: las investigadoras están infrarrepresentadas en todos los órganos unipersonales de gobierno analizados, y además, en el caso de las universidades públicas, se ha observado un retroceso en la proporción de rectoras y vicerrectoras.

Asimismo, se observa cierta *segregación horizontal* (concentración de mujeres y hombres en determinadas profesiones o ramas de actividad en función de su pertenencia a uno u otro sexo, así, las mujeres tienden a concentrarse en actividades relacionadas con el desempeño del rol reproductivo y los hombres del rol productivo) en todas las categorías investigadoras. Pese a que las brechas de género tienden por lo general a disminuir, y en algunos casos a revertir, las brechas mayores en universidades públicas señalan que las mujeres tienden a concentrarse especialmente en Ciencias Sociales y los hombres más en Ingeniería y Tecnología.

3º. En la Comunidad Foral, las últimas estadísticas sobre **Actividades de I+D en Navarra** (año 2016) recogen los siguientes datos:

- Del total de personas dedicadas a actividades de I+D (personal investigador, técnico y auxiliar), el 38% eran mujeres frente al 62% de varones. A nivel estatal el porcentaje de mujeres fue del 40% según el INE.
- Dentro del personal investigador el porcentaje de mujeres fue del 37%, inferior asimismo al porcentaje estatal (39%).
- La participación femenina en actividades de I+D fue mayor en el sector que engloba a la “Administración Pública” y “Enseñanza Superior” (50%), mientras que en el sector “Empresas” el porcentaje se situó en el 29% (hay que tener en cuenta que este sector representó el mayor porcentaje sobre el gasto total en I+D en 2016 con un 68%).

b) Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género:

Se trata de identificar, a partir de estudios especializados en la materia, los valores, costumbres y opiniones sociales que pueden incidir sobre las características de la participación de mujeres y hombres en el ámbito que nos ocupa.

Además de la segregación horizontal en las **categorías investigadoras** que se ha mencionado en la letra anterior, resultan relevantes, a estos efectos, las estadísticas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre la presencia de las mujeres en los estudios universitarios y en particular en los **estudios en áreas STEM** o CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería Y Matemáticas), porque nos aportan la siguiente información:

Aun cuando la media de mujeres en estudios universitarios es del 55%, en las ingenierías dicho porcentaje es del 25%, no así en los estudios de ciencias de la salud y biología donde su porcentaje llega al 72%.

En cuanto a las razones de estas diferencias, existen diversos estudios que analizan **las razones que llevan a las mujeres a optar por carreras no relacionadas con la tecnología**. Entre ellas se cita la **autoeficacia** (consideran que no tienen la capacidad para rendir en las asignaturas de esa carrera, cuando las pruebas de acceso a la universidad revelan que tanto hombres como mujeres

tienen similares aptitudes en ello) y **las expectativas de resultados** (las expectativas masculinas suelen contemplar más el salario y el puesto que ocuparán en el mercado laboral, mientras que las mujeres piensan en otras consecuencias y valores cuando piensan en su futuro laboral). Para más información se puede consultar el Informe “Promoción estudios STEM, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en Navarra” de la Dra. Silvia Díaz Lucas, Subdirectora ETSIIT de la Universidad Pública de Navarra, de noviembre de 2016.

Por último, en el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2016-2020 aprobado por el Gobierno de Navarra el 19 de julio de 2017, se puede leer lo siguiente (apartado 9.2 “Asegurar el talento”): *“Los estereotipos sociales en la ingeniería quedan patentes en un concepto o idea falsa de la ingeniería como una profesión masculina que dificulta la identificación de mujeres con ese oficio. Diversos estudios sobre la materia también coinciden en que hay una **ausencia de modelos femeninos en la tecnología**. Ejemplos inspiradores de mujeres en la tecnología podrían ayudar a las jóvenes a identificarse con la ingeniería como su profesión”*. Y a continuación el citado Plan enumera las distintas iniciativas a nivel internacional, europeo y estatal que existen para impulsar la incorporación de las mujeres a las carreras técnicas y científicas.

En consecuencia, los datos expuestos vienen a **confirmar las desigualdades de género existentes en la investigación y la innovación**, en relación a cuestiones como la presencia y participación de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, el acceso a los recursos (educación y formación, trabajo y carrera profesional, poder político y económico, etc.) y las normas y valores sociales que influyen sobre los roles tradicionales y la división del trabajo en función del sexo.

5. MANDATO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

El mandato normativo de igualdad que afecta a la Ley Foral de Ciencia y Tecnología se recoge en los siguientes textos legales de ámbito europeo, estatal y foral, tanto de carácter general como sectorial:

- 1º. La Unión Europea recoge **los principios relativos a la igualdad entre mujeres y hombres** en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en el artículo 8

del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Y, por lo que respecta a la normativa sectorial, conviene destacar cómo la Comisión Europea ha plasmado su compromiso con la promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación en el Programa Marco de Investigación e Innovación (2014-2020), denominado **Horizonte 2020** (H2020), que determina el marco que regirá **el apoyo de la Unión a las actividades de investigación e innovación** (Reglamento (UE) nº 1291/2013, de 11 de diciembre de 2013). Y así, el artículo 16 de dicho Reglamento se denomina “Igualdad de género” y establece lo siguiente:

“Horizonte 2020 garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación. Se prestará especial atención a garantizar el equilibrio entre los sexos, según lo permita la situación sobre el terreno de la investigación y la innovación en cuestión, en los grupos de evaluación y en los grupos consultivos y grupos de expertos.

La dimensión de género se integrará adecuadamente en el contenido de investigación e innovación de las estrategias, programas y proyectos, y se hará un seguimiento de la misma en todas las etapas del ciclo de investigación.”

En concreto, el programa H2020 establece los siguientes tres objetivos en materia de género:

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación a todos los niveles.
- Equilibrio de género en la toma de decisiones.
- Integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación.

2º. A nivel estatal, la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, recoge a lo largo de su articulado distintas obligaciones que resultarían de aplicación en el presente caso. Como, por ejemplo:

- Artículo 15 “Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”: El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.
- Artículo 20 “Adecuación de las estadísticas y estudios”.
- Artículo 25 “La igualdad en el ámbito de la educación superior”: 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.
- Artículo 27 “Integración del principio de igualdad en la política de salud”: 3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: (...) b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud.
- Artículo 35 “Subvenciones públicas”: Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Y como normativa sectorial, la **Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, incluye un mandato de igualdad en sus siguientes apartados:

- En el **Preámbulo** de la Ley: “La perspectiva de género se instaure como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tomada en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito”. Ved dichas medidas en la Disposición adicional decimotercera.
- En el **artículo 2** donde se recogen los objetivos generales de la ley: (...) “k) 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". Navarra forma parte de dicho Sistema (SECTI) por las políticas públicas que desarrolla en su ámbito, según el artículo 3 de la Ley.

- En el **artículo 33** entre las "Medidas" para impulsar la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación y en la implantación de la innovación para estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social, se citan las siguientes: j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Y en la **Disposición adicional decimotercera** "Implantación de la perspectiva de género", en la que se recogen las medidas concretas a que alude el Preámbulo de la Ley. Esta disposición resulta de aplicación también en Navarra según la Disposición final novena de la Ley (que remite al artículo 149.1.1ª de la Constitución, el cual atribuye al Estado la competencia exclusiva para regular "las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales").

Las medidas en cuestión son las que se recogen en los seis apartados de que consta la citada Disposición adicional decimotercera, y que se pueden resumir así:

1. Composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del SECTI.
2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología (...). Promoverán igualmente los estudios de género y de las

mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
 4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. (...).
 5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.
 6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. (...).
- 3º. Por último, en Navarra, el mandato normativo en materia de igualdad se establece con carácter general en la **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, que en su artículo 1 dispone lo siguiente:

*“En materia de sensibilización el Gobierno de Navarra y los organismos y entidades dependientes del mismo se plantean los siguientes **objetivos**:*

c) La incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

d) La adecuación del ordenamiento jurídico navarro a las distintas normativas emanadas del ámbito internacional en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.”

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EXISTENTE EN EL ANTEPROYECTO

En este apartado se analiza la información que resulta relevante para la Ley Foral de Ciencia y Tecnología y la recogida en la misma, así como el nivel de desagregación por sexo de los datos utilizados.

Para ello es preciso responder, en primer lugar, a las siguientes preguntas que se recogen en las Instrucciones aprobadas por el Gobierno de Navarra el 16 de mayo de 2011 para la elaboración de los informes de impacto:

1. *¿Existen datos estadísticos, estudios, documentación que recojan información desagregada por sexo relacionada con el objeto de la norma?*

Sí que existen datos estadísticos oficiales y numerosos estudios e informes, como se recoge en el apartado 4 de este informe, que muestran la situación y posición de mujeres y hombres respecto a la materia que regula esta norma.

2. *¿Se han utilizado y tenido en cuenta estos datos desagregados por sexo en la elaboración de la norma?*

En el anteproyecto de la ley foral no se recogen datos desagregados por sexo. Sin embargo, cabe considerar que sí se han tenido en cuenta los datos que reflejan la brecha de género existente en la investigación y la innovación, a la vista de las medidas incluidas en la norma para su corrección.

3. *¿La calidad de los datos existentes permite realizar un análisis bien informado en términos cualitativos y cuantitativos?*

Sí, los datos estadísticos y los estudios existentes permiten realizar un análisis, en términos cualitativos y cuantitativos, de la situación de partida de mujeres y hombres en la ciencia, la tecnología y la innovación (ved apartado 4 de este informe). A pesar de ello, debe señalarse que la ley foral no hace expresamente alusión alguna –ni en su exposición de motivos ni en su articulado– a las desigualdades de género existentes en esta área.

4. *¿El principio de igualdad entre mujeres y hombres aparece explícitamente mencionado entre los objetivos o contenidos de la norma?*

El “principio de igualdad de género” se menciona en la exposición de motivos de la ley foral, pero no con carácter general o transversal, sino únicamente como uno de los principios que debe regir la actuación de los agentes que formen parte del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI), junto con los de cooperación y transparencia.

5. *¿Aparecen cuantificados los resultados esperados de la norma desagregados por sexo?*

No se cuantifican los resultados esperados con la ley foral, ni en la propia norma ni en las memorias que la acompañan, y por tanto no existe desagregación por sexo de dichos resultados.

6. *¿Es posible detectar en términos cualitativos y cuantitativos los efectos de la norma desagregados por sexo?*

En el apartado 7 de este informe se destacan los contenidos de la ley foral que pueden tener una incidencia positiva sobre la igualdad de género en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación. Y a la vista de los mismos, se podría hacer una previsión de los efectos de la norma desagregados por sexo. A título de ejemplo, podrían ser:

- a) Un aumento de la matriculación de mujeres en estudios STEM o CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en Navarra, como consecuencia de lo dispuesto en los artículos 2.6 y 15.1. h) del anteproyecto.
- b) La existencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad, dirección general o similar de los agentes del SINAI, al haber sido seleccionadas en base al proceso abierto, no discriminatorio y transparente que prescribe el artículo 5.b) del anteproyecto.

- c) Una presencia de mujeres, como mínimo del 40%, entre las personas que integren el Consejo asesor en I+D+i de Navarra, como establece el artículo 12 del anteproyecto.

En resumen, cabe concluir que el anteproyecto de la Ley Foral de Ciencia y Tecnología **no recoge datos desagregados por sexo**, pero que sí se han tenido en cuenta los datos que reflejan la brecha de género existente en ese ámbito, y por ello la norma contempla diversas medidas dirigidas a su reducción.

7. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El análisis de pertinencia nos ha indicado que la Ley Foral de Ciencia y Tecnología es susceptible de ser analizada desde una perspectiva de género porque afecta a mujeres y hombres, por lo que procede a continuación pasar a determinar el impacto previsible de la aprobación de dicha norma sobre la realidad social, es decir, si contribuye a reducir o perpetuar las desigualdades existentes.

Por tanto, a la vista de las desigualdades señaladas en el apartado 4 de este informe “Situación de partida de mujeres y hombres en la ciencia, la tecnología y la innovación”, los mandatos normativos identificados y analizado el contenido del anteproyecto de la ley foral, se puede afirmar que el mismo puede tener un impacto **POSITIVO** sobre la igualdad de género al incluir las siguientes medidas (se citan por orden de aparición en el texto articulado):

- 1ª. El **principio de igualdad de género** que se menciona en la exposición de motivos de la ley foral como uno de los principios que debe regir la actuación de los agentes que formen parte del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI), junto con los de cooperación y transparencia.
- 2ª. El fin que se recoge en el artículo 2 del anteproyecto que consiste en promover **el acceso de las mujeres a estudios científico-técnicos**, es decir, de las áreas STEM o CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- 3ª. La selección de las personas que ocupen los **puestos de máxima responsabilidad**, dirección general o similar de los agentes del Sistema Navarro

de I+D+I (SINAI), en base a un proceso abierto, **no discriminatorio** y transparente que prescribe el artículo 5.2. letra b) del anteproyecto.

4ª. La obligación de los agentes del Sistema Navarro de I+D+I (SINAI) de disponer de un **plan de igualdad entre mujeres y hombres**, que recoge el artículo 5.2. letra c) del anteproyecto.

5ª. La recomendación para que en la designación de las personas que formen parte del Consejo Asesor en I+D+i de Navarra se procure una **presencia equilibrada de mujeres y hombres**, como establece el artículo 13 del anteproyecto.

A pesar de estas medidas favorables, se considera que la ley foral podría tener una incidencia mayor en el logro de la igualdad de género en el área de la ciencia, la tecnología y la innovación, por lo que a continuación se realizan unas propuestas en aras de mejorar el impacto positivo de la misma.

8. PROPUESTAS DE MEJORA

Las mejoras a realizar en el contenido del anteproyecto de la Ley Foral de Ciencia y Tecnología que se proponen seguidamente tienen por objeto, por un lado, fortalecer los aspectos que se han destacado en el apartado anterior y, por otro, incluir nuevas medidas que se considera podrían incrementar el impacto positivo de la norma sobre la igualdad.

8.1. Las propuestas de mejora respecto a las medidas positivas señaladas en el apartado anterior, serían las siguientes:

1ª. La **exposición de motivos** de la ley foral debería hacer mención expresa al principio de igualdad de género con un carácter general o transversal, y no como un principio que únicamente deba presidir la actuación de los agentes del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI).

Sirva como referencia la exposición de motivos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en la que se puede leer lo siguiente: *“La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los*

aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito”.

- 2ª. El **artículo 2** indica que uno de los fines de la ley foral es “6. *Promover la formación en estudios científico-técnicos a todos los niveles, formación profesional, universitaria y doctorados, con especial énfasis en el género femenino, para contribuir a satisfacer y equilibrar las necesidades de la sociedad”.*

Pues bien, lo correcto aquí sería aludir al “sexo femenino” y no al “género femenino”, dado que lo que se quiere promover es que sean mujeres las que accedan a los estudios científico-técnicos, en los que actualmente están infrarrepresentadas. Sería asimismo recomendable una redacción más clara de dicho precepto, que permita conocer a qué estudios o disciplinas en concreto nos estamos refiriendo, por ejemplo:

“6. Promover la formación en estudios científico-técnicos a todos los niveles, formación profesional, universitaria y doctorados, para contribuir a satisfacer y equilibrar las necesidades de la sociedad. Haciendo especial énfasis en el acceso de las mujeres a los estudios STEM o CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)”.

- 3ª. El **artículo 5.2. letra b)** hace referencia a que la selección de las personas que ocupen los puestos de máxima responsabilidad, dirección general o similar de los agentes del Sistema Navarro de I+D+I (SINAI), se realizará mediante un proceso abierto, no discriminatorio y transparente.

Sería recomendable, con el fin de garantizar la presencia de mujeres en esos puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, que se recoja expresamente que dicha selección se realizará “atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”. De forma que los agentes acrediten que en la lista de candidaturas para ocupar dicho puestos, cada uno de los sexos tenga una representación, como mínimo, del 40%.

La finalidad de esta medida es que el criterio prevalente para la selección de esos puestos de responsabilidad sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección como señala la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- 4ª. El **artículo 5.2. letra c)** del anteproyecto establece la siguiente obligación a los agentes del Sistema Navarro de I+D+I (SINAI): “c) De igualdad: disponer de un plan de igualdad”.

A este respecto, únicamente señalar que sería aconsejable que dicho precepto se completara con el siguiente texto: “c) De igualdad: disponer de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, elaborado y aplicado con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que haya sido objeto de negociación en la forma señalada en la legislación laboral”.

- 5ª. El **artículo 13** del anteproyecto, que regula la composición del Consejo Asesor en I+D+i de Navarra, señala que “En la designación de las personas titulares se procurará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”.

La propuesta en este caso sería que el texto se completara del siguiente modo, es decir, con la definición que del “principio de presencia o composición equilibrada” se recoge en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“En la designación de las citadas personas se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento del total”.

- 8.2. Las nuevas medidas a favor de la igualdad que se sugiere incluir en el anteproyecto son las siguientes (algunas de las cuales se corresponden con las recogidas en la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que, como ha quedado dicho, resulta de aplicación en Navarra):

- 1ª. Entre **los fines del artículo 2** de la ley foral se propone que se recoja expresamente éste: “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 Navarro de I+D+i (SINAI)”.
- 2ª. En cuanto al Observatorio de Innovación de Navarra regulado en el artículo 14 del anteproyecto, se debería señalar que el mismo deberá “recoger, tratar y difundir los **datos desagregados por sexo** y, en su caso, incluir indicadores de presencia y productividad”.

Asimismo, sería deseable que el Observatorio dentro de la información científico-tecnológica que deberá publicar, según el artículo 14.3 del anteproyecto, dedicara un apartado referido a las **noticias relacionadas con la igualdad de género** en el área de la ciencia, la tecnología y la innovación (al estilo de que la que se ofrece en la página web “Mujeres y ciencia” del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC).

- 3ª. Respecto a las acciones de **difusión, publicación y divulgación de proyectos, actividades y resultados de I+D+i** a las que alude la ley foral, sería conveniente añadir que “deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada y pluralidad de roles entre mujeres y hombres” (ved referencias a dichas acciones en el artículo 5.2.b) sobre la obligación 1ª de transparencia de los agentes del SINAI, o la 6ª obligación de transferencia del artículo 6.4.c) o la función del Coordinador de agentes del SINAI de la letra f) del artículo 7.4., etc.).
- 4ª. Se propone incluir en el artículo 15 denominado “**Medidas**” porque recoge las destinadas a dar cumplimiento al objeto y fines de la ley foral, la siguiente medida que está incluida en el artículo 33.1 letra j –artículo equivalente al del anteproyecto– de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: “Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una

presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI)”.

- 5ª. Entre las **funciones del Consejo Asesor en I+D+i** de Navarra del artículo 12 se propone añadir una que aluda a que dicho órgano deberá “Velar por el cumplimiento de las medidas que a favor de la igualdad entre mujeres y hombres se recogen en la presente ley foral, así como efectuar recomendaciones a tal fin a la Administración y a los agentes del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI)”.
- 6ª. Lo mismo respecto a las **funciones del Coordinador de Agentes del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI)** que se recogen actualmente en el artículo 8, apartado 4, del anteproyecto, respecto al cumplimiento de las medidas a favor de la igualdad de género incluidas en la ley foral por parte de los agentes del SINAI.
- 7ª. El Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2016-2020, aprobado por el Gobierno de Navarra el 19 de julio de 2017, incluye en su apartado 10.3 dedicado al “Sistema Navarro de I+D+i, SINAI” las obligaciones que deberán cumplir quienes formen parte de dicho Sistema. Y entre dichas obligaciones, en la página 226 del Plan, se recogen las siguientes relativas a la igualdad: “Disponer de una política que fomente la igualdad de género” y “**Disponer de un mínimo de 30% de mujeres entre el personal científico y de dirección**”.

La primera obligación, podría entenderse que se corresponde o ha quedado asumida en la exigencia a los agentes del SINAI de “disponer de un Plan de Igualdad” de la letra c) del artículo 5.2) del anteproyecto.

Sin embargo, respecto a la segunda obligación (“Disponer de un mínimo de 30% de mujeres entre el personal científico y de dirección”) debe señalarse que ese porcentaje estaría por debajo de los datos reales. Y ello es así porque, como se ha señalado anteriormente, según el Instituto de Estadística de Navarra, el porcentaje de mujeres dedicado a actividades de I+D (investigador, técnico y auxiliar) en 2016 fue del 38% y, dentro del personal investigador, el porcentaje femenino fue del 37%. Luego habría que elevar dicha exigencia de que el 30% del personal científico fueran mujeres, en caso de incluirse esta obligación para los agentes del SINAI en el anteproyecto de la Ley Foral.

Por lo que respecta al porcentaje del 30% del “personal de dirección” que señala el Plan, me remito a la 3ª propuesta de mejora del apartado 8.1 de este informe sobre la presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad, dirección general o similar de los agentes del SINAI.

- 8ª. Lo mismo podría decirse respecto al requisito exigido a los agentes del SINAI que realizan actividades de I+D+i en el artículo 6.2 letra a): “**Contar con personal investigador doctorado en plantilla**”. Es decir, se podría exigir un porcentaje mínimo de doctoras o bien hacer una referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre dicho personal (entre el 40% y el 60% del total).
- 9ª. El artículo 21 del anteproyecto está dedicado a las “**Convocatorias públicas de ayuda a la I+D+i**” y sería deseable que en el mismo se hiciera alusión al hecho de que dichas convocatorias vienen recogiendo en los últimos años cláusulas destinadas a la eliminación de la brecha de género existente en esta área.

A este respecto resulta oportuno recordar el contenido del artículo 35 “Subvenciones públicas” de la Ley Orgánica 3/2007:

“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.”

Así como el contenido del apartado 4 de la DA 13ª de la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que alude a “los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género (...)”.

Por ello sería recomendable que la ley foral refleje dicha realidad –por ejemplo, en el apartado 3 del artículo 21 que regula los **criterios de valoración** a utilizar en las convocatorias de ayudas en las que puedan participar los agentes del SINAI–

haciendo referencia a las **cláusulas de igualdad** que se recogen en las convocatorias de ayudas a la I+D+i que aprueba la Dirección General de Industria, Energía e Innovación.

- 10ª. Por último, sería deseable que entre los **objetivos del Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación** del artículo 24 del anteproyecto, se incluya expresamente el siguiente: “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 Navarro de I+D+i (SINAI)”.

9. ANÁLISIS DEL USO DEL LENGUAJE

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 1.2 b) de la Ley Foral 33/2002, los poderes públicos tienen la obligación de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

Pues bien, debe señalarse que el anteproyecto de la Ley de Ciencia y Tecnología **ha sido redactado en un lenguaje inclusivo** y únicamente ha sido necesario corregir los siguientes términos: “investigadores” por “personal investigador” y “doctores” por “personal doctorado” o “doctoras y doctores”.

Pamplona, 15 de diciembre de 2017.

UNIDAD DE IGUALDAD DE DESARROLLO ECONÓMICO
Isabel Akerreta Larraz