



INFORME DE OBSERVACIONES DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD/NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

1. Fundamentación y objeto del informe

‘Las Instrucciones para la elaboración y tramitación de los informes de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de Leyes Forales, proyectos de Decretos Forales legislativos, proyectos de disposiciones reglamentarias y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra’, aprobadas por Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2011, en su cláusula 5ª Procedimiento, indican que ‘el informe de impacto por razón de sexo deberá ser elaborado por el Departamento o centro directivo que propone el anteproyecto o proyecto de norma, plan o programa y deberá acompañar desde el inicio del proceso de tramitación a la propuesta.

La propuesta de norma, plan o programa, y el correspondiente informe de impacto por razón de sexo elaborado, se enviarán al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, el cual podrá hacer, a la mayor brevedad y si fuera preciso, las observaciones pertinentes, señalando las modificaciones que deberán incluirse para adecuar el contenido de la norma, plan o programa a la legislación de igualdad vigente’.

Con fecha 18 de diciembre de 2017 la Unidad de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico remite el anteproyecto de Ley Foral de Ciencia y Tecnología, junto con su correspondiente informe de impacto de género.

El anteproyecto tiene por objeto establecer el marco para el fomento de la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación en Navarra. Entre los fines se incluye *el de 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.*

2. Identificación de la pertinencia al género

El informe de impacto de género remitido realiza un análisis de la norma indicando que ésta afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, e 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, con la aprobación de la norma se pueden reducir las desigualdades existentes o, dicho de otra forma, puede contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Se concluye así que la Ley foral es pertinente a la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3. Análisis de desigualdades

El informe de impacto realiza un amplio repaso por diversas fuentes de datos que sobre las principales brechas entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, en la ciencia y en la tecnología. Entre estas destacan el She Figures 2015, los Informes de situación del “Espacio Europeo de Investigación” elaborados por las instituciones europeas, a nivel estatal el informe Científicas en cifras 2015 y a nivel regional las estadísticas sobre Actividades de I+D 2016.

Las principales conclusiones destacan una menor participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia y tecnología, tanto en término de personas investigadoras como en los niveles de dirección en grupos de investigación, universidades y centros superiores de investigación, desarrollo tecnológico e innovación. En nuestra comunidad se destacan 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%).

En buena medida, un factor importante en la lectura de estos datos es la segregación por tipo de estudios donde se da un gran desequilibrio entre el número de hombres y mujeres en los estudios STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas, por sus siglas en inglés).

El informe de impacto también analiza, desde una perspectiva más cualitativa, la influencia de los estereotipos y roles de género en el acceso a recursos o condiciones económicas laborales para mujeres y para hombres.

4. Mandatos Normativos

El informe de impacto de género identifica un marco normativo amplio que incluyen fuentes europeas, estatales y forales y que se resume a continuación:

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. En materia sectorial el Programa Horizonte 2020 es el Programa de apoyo a la investigación, ciencia y tecnología (Reglamento (UE) nº 1291/2013, de 11 de diciembre de 2013).



Los tres principales áreas de incorporación del principio de igualdad y la perspectiva de género se sitúan en la participación y presencia de mujeres y hombres en las labores de investigación, la participación en el nivel directivo (direcciones de proyecto, toma de decisiones, investigadoras principales...) y los contenidos de las investigaciones, donde “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.”

A nivel estatal, se mencionan los mandatos normativos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la relevancia de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (*“La perspectiva de género se instaure como una 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”*) donde se detalla un listado de medidas para hacer efectiva la implantación de la perspectiva de género:

- a) Composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres a nivel de Consejos, Comités...
- b) La perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, estudios de género, presencia de mujeres en los equipos de investigación.
- c) Datos desagregados por sexo e indicadores de presencia y productividad.
- d) Procedimientos que eliminen los sesgos de género en la selección y evaluación del personal investigador, procedimientos de ayudas y subvenciones.
- e) Incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.
- f) Adopción de Planes de Igualdad en los organismos públicos de investigación.

En Navarra, la Ley Foral 33/2002 de Igualdad también recoge la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Administración.

Los mandatos normativos identificados proveen de un amplio campo de desarrollo para la incorporación del principio de igualdad y la dimensión de género en el área de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación.

5. Contribución de la norma al cumplimiento de los mandatos normativos

Se indica en el informe de impacto de género que el texto del anteproyecto no hace expresamente alusión—ni en su exposición de motivos ni en su articulado— a las desigualdades de género existentes en esta área. La mención al principio de igualdad no se incorpora de manera transversal. No se cuantifican ni se desagregan los resultados esperados de la ley. En cuanto a la identificación de los previsible efectos positivos sobre la igualdad entre mujeres y hombres en ciencia, tecnología e innovación, indica los siguientes:

- a) Aumento del número de mujeres en estudios STEM (art. 2)

- b) Mayor presencia de mujeres en puestos de máxima responsabilidad a través de procesos de selección abiertos, transparentes y no discriminatorios (art. 5.b)
- c) Presencia al menos de 40% de mujeres en el Consejo Asesor de I+D+I de Navarra (art.13)
- d) Obligación de contar con un plan de Igualdad de los agentes de I+D+I de Navarra (SINAI) (art. 5.2. c)

Concluye el informe que el anteproyecto no recoge datos desagregados por sexo, pero que sí se han tenido en cuenta dichos datos en su elaboración y por ello se contemplan diversas medidas dirigidas a su reducción.

6. Valoración del impacto

El informe de impacto de género reconoce la contribución de la norma al cumplimiento de los mandatos normativos *pero 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*. Las propuestas de mejora que plantea el informe de impacto están orientadas a fortalecer las medidas ya incorporadas en el anteproyecto e introducir otras que aumentarían el impacto positivo sobre la igualdad de la norma.

El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua valora muy positivamente las propuestas de mejora que se mencionan en el informe de impacto de género y recomienda su incorporación para lograr una Ley Foral de Ciencia y Tecnología que sirva como instrumento para disminuir o erradicar las actuales brechas de género detectadas en este ámbito. A continuación se detalla una síntesis de las propuestas de mejora que expone el informe de impacto de género:

- Entre los fines del **artículo 2**, recoger 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)”.
- Para el Observatorio de Innovación de Navarra (**artículo 14**), 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, dentro de la información científico-tecnológica que deberá publicar (artículo 14.3) del dedicar un apartado referido a las noticias relacionadas con la igualdad de género.
- 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, 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”.

- Incluir en “Medidas” (**artículo 15**) “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)”.
- A las funciones del Consejo Asesor en I+D+i (**artículo 12**) 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)”. Lo mismo respecto a las funciones del Coordinador de Agentes del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI) (**artículo 8**).
- 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”. Debe señalarse que ese porcentaje estaría por debajo de los datos reales, 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.
- 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).
- 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.
- Entre los objetivos del Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación del **artículo 24** del anteproyecto, incluir expresamente: “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)”.

Es crucial que desde el anteproyecto se recojan estas mejoras, en particular, aquella que incorpore el principio de igualdad y la dimensión de género como principio

informador del sistema de Ciencia y Tecnología en Navarra, ya incluida en la Ley estatal de Ciencia, pero que sería recomendable recoger en la norma foral.

7. Análisis del lenguaje

De acuerdo con 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.

Como refleja el informe de impacto de género, el texto ha sido redactado en un lenguaje inclusivo, pero deben corregirse algunos términos: “investigadores” por “personal investigador” y “doctores” por “personal doctorado” o “doctoras y doctores”.

Finalmente el Instituto quiere agradecer el esfuerzo manifiesto en la elaboración del informe de impacto de género que sin duda repercutirá de manera importante en la incorporación del principio de igualdad en la norma analizada.

Pamplona, a 26 de diciembre de 2017

Mertxe Leránoz Goñi



Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad
Nafarroako Berdintasunerako Institutuko Zuzendari Kudeatzailea