

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PLAN DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN 2016-2020

ÍNDICE

1. TÍTULO DEL PLAN	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.....	3
5. MANDATO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD	8
6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EXISTENTE EN EL PLAN.....	12
7. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	14
8. PROPUESTAS DE MEJORA	17
9. ANÁLISIS DEL USO DEL LENGUAJE	19

Anexo I: Ficha síntesis del PCTI

Anexo II: Convocatorias de ayudas de 2016 y 2017 con cláusulas de igualdad

1. TÍTULO DEL PLAN

Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2016-2020 elaborado por la Directora General de Industria, Energía e Innovación del Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra (en adelante, PCTI).

En la “Ficha síntesis” que acompaña a este informe como anexo I, se recoge de manera resumida toda la información relativa al citado Plan.

2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

2.1. 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 Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2016-2020 (PCTI).

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 del Plan.

2.3. Las Unidades de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra tienen entre sus funciones la de “Asesoramiento en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género de la normativa, planes y programas de trabajo de toda la Administración Foral”. Si bien, en el presente caso, es la propia **Unidad de Igualdad de Desarrollo Económico** la que elabora este informe, dado que el Programa de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral para 2017 –aprobado por el Gobierno de Navarra el 12 de abril de 2017– incluye como uno de los **objetivos sectoriales del Departamento** el siguiente: “*Analizar con perspectiva de género el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación para incorporar elementos correctores en sus programas si fuera necesario*”.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

La valoración de la pertinencia de género trata de establecer si el Plan propuesto tiene o tendrá efectos sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello señalaremos en primer lugar cuáles son los objetivos del Plan y a quién va dirigido, es decir, cuál es su público destinatario o beneficiario.

El PCTI tiene los siguientes **objetivos**:

- Posicionar a Navarra como región líder en I+D+i dentro de Europa.
- Mejorar en todos los aspectos de la innovación: la inversión, la excelencia científica, el talento, la transferencia, la cooperación y la internacionalización.
- Redactar la primera Ley Foral de Ciencia, Tecnología e Innovación que garantice la estabilidad de la financiación pública a la I+D+i, establezca el sistema navarro de innovación (SINAI), ordene los agentes y promueva la investigación, el desarrollo y la innovación en las empresas.

De modo que el citado Plan tiene como **público destinatario**, y beneficiario a la vez, a las empresas, las universidades, los centros tecnológicos y de investigación, el personal investigador y doctorado, las personas emprendedoras, la Administración y la ciudadanía navarra en general.

A la vista de lo cual, cabe concluir que **el PCTI 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 la materia.

a) Información cuantitativa:

1º. 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 2015) recogen los siguientes datos:

- Del total de personas dedicadas a actividades de I+D (personal investigador, técnico y auxiliar), el 37,8% eran mujeres frente al 62,2% de varones. A nivel estatal el porcentaje de mujeres era del 40,5% según el INE.
- Dentro del personal investigador el porcentaje de mujeres fue del 37,1%, 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%), seguido del de las Instituciones privadas sin fines de lucro (40,0%), mientras que en el sector Empresas el porcentaje se situó en el 28,2% (hay que tener en cuenta que este sector representó el mayor porcentaje sobre el gasto total en I+D en 2015 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 (ciencias, 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 de la Universidad Pública de Navarra “Promoción estudios STEM, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en Navarra” de noviembre de 2016 que se adjunta al PCTI como Anexo VI.

Por último, en el propio texto del Plan (apartado 9.2 “Asegurar el talento”) se puede leer lo siguiente: “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 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 al PCTI 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.

El PCTI –que se estructura en 7 ejes de actuación que responden a la estrategia denominada “INVIERTE”– dedica su eje 3º a la “Internacionalización” cuya finalidad es impulsar la colaboración internacional en innovación. Pues bien, el Plan identifica en dicho eje los objetivos y actividades del programa H2020 que resultan de interés para la Comunidad Foral y en los que se fomentará la participación de los agentes navarros (empresas, universidades, centros tecnológicos, organismos de investigación, etc.), a través de las convocatorias de ayudas que aprueba esta Administración (por ejemplo, la de Bonos SIC), del apoyo de la delegación Navarra en Bruselas, del Plan de Acción Europea del Gobierno de Navarra y de Aditech.

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.
- 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, está prevista la aprobación de una Ley Foral de Ciencia, Tecnología e Innovación tal y como se recoge en el PCTI. Por lo que hasta entonces, debemos referirnos al mandato normativo en materia de igualdad que con carácter general establece la **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de**

fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en su artículo 1:

“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”.

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EXISTENTE EN EL PLAN

En este apartado se analizará la información que resulta relevante para el PCTI y la recogida en el mismo, así como el nivel de desagregación de datos de la misma.

Para ello es preciso responder, en primer lugar, a las siguientes cuestiones 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 de los planes:

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

Sí que existen datos estadísticos oficiales y numerosos estudios e informes que muestran la situación y posición de mujeres y hombres respecto al objeto y contenido del Plan, es decir, al área de la investigación y la innovación, como se puede comprobar en el apartado 4 de este informe.

2. *¿Se han utilizado y tenido en cuenta estos datos desagregados por sexo en la preparación del Plan?*

En general, en el PCTI no se recogen datos desagregados por sexo. El único capítulo en el que sí se han utilizado esos datos es en el 9. REGIÓN CON VOCACIÓN INNOVADORA, en concreto, en el epígrafe denominado “Impulsar el acceso a la educación en Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas CTIM (STEM Science, Technology, Engineering, Mathematics)” (páginas 203 a 210). Donde se pone en evidencia, con datos de distintos países, la brecha de género que persiste en todo el mundo en las mencionadas disciplinas y cómo, aunque las

mujeres han logrado avances importantes en el acceso a la educación superior, todavía están poco representadas en estos campos (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, cuyas siglas en inglés forman el acrónimo STEM).

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

Con la excepción señalada en la respuesta anterior –los datos referidos al acceso de las mujeres a las disciplinas STEM– el contenido del resto del Plan impide realizar un análisis bien informado, en términos cualitativos y cuantitativos, de la distinta situación de mujeres y hombres en la ciencia, la tecnología y la innovación.

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

No aparece explícitamente mencionado dicho principio de igualdad en el PCTI. Se alude a la “igualdad de oportunidades” (páginas 16, 152 o 200) pero referida a los distintos agentes que intervienen en la I+D+i, por tanto, no se trata de la igualdad de oportunidades entre las personas de distinto sexo.

5. *¿Aparecen cuantificados los resultados esperados del plan desagregados por sexo?*

No, el PCTI no desagrega por sexo los resultados esperados con el mismo.

6. *¿Es posible detectar en términos cualitativos y cuantitativos los efectos del plan desagregados por sexo?*

En aquellas actuaciones en las que sí se ha tenido en cuenta la perspectiva de género –léase por ejemplo las convocatorias de ayudas a la I+D+i aprobadas en la Dirección General de Industria, Energía e Innovación que han incorporado cláusulas de igualdad (se identifican en el apartado 7 de este informe)– sí que se podrían detectar efectos desagregados por sexo.

En resumen, y con carácter general, cabe concluir que en el Plan **no se recogen datos desagregados por sexo**, lo cual resulta especialmente llamativo en el caso de aquellos que están directamente relacionados con las personas físicas, como por ejemplo:

- En el capítulo 1 “Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra”, los objetivos de la S3, a los que el PCTI aspira a contribuir, relacionados con la mejora de LA CALIDAD DE VIDA recogen datos sobre la “Distribución de la riqueza” y la “Tasa de riesgo de pobreza” sin reflejar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en este campo (páginas 31 y 36 del Plan).
- En el capítulo 3 “Diagnostico: Navarra y la Innovación”, se recogen datos sobre “NAVARRA E INDICE DE DESARROLLO HUMANO” que es un índice que mide la esperanza de vida, el nivel educativo y el PIB per capita sin hacer distinciones por sexo. Lo mismo ocurre en “NAVARRA E INDICE GINI DE DISTRIBUCION DE RENTA” o “NAVARRA Y LOS OBJETIVOS EUROPEOS 2020”, entre los que se recogen los objetivos relacionados con la educación (tasas de abandono escolar prematuro o población de 30 a 34 años con estudios de tercer nivel) o la reducción del número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social, sin desagregar dicho datos por sexo. (páginas 48 a 50 del Plan).
- O el apartado 4.4. “Salud, vida sana y longevidad” referido al área de la SALUD – que ha sido identificada como una de las prioritarias para Navarra en la S3– en el que no se alude a las distintas necesidades y demandas de mujeres y hombres en este área.

7. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El análisis de pertinencia nos ha indicado que el PCTI es susceptible de ser analizado 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 dicho Plan 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 Plan, se puede afirmar que el mismo puede tener un impacto **POSITIVO** sobre la igualdad de género, al incluir las siguientes medidas:

1ª. El **estimulo de la formación STEM/CTIM** (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) para disponer del personal innovador del futuro, **con especial énfasis en el sexo femenino**, que se cita en la introducción (página 9 del Plan) y se desarrolla en:

- El apartado “Impulsar acceso a la educación en Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas CTIM (STEM Science, Technology, Engineering, Mathematics)” donde se pone en evidencia la brecha de género que persiste en todo el mundo en las mencionadas disciplinas (páginas 203 a 210 del Plan).
- Entre los fines de la futura Ley Foral de de Ciencia, Tecnología e Innovación se recoge expresamente el siguiente: “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*” (página 223 del Plan).
- Asimismo, en el mismo Capítulo 10 del Plan dedicado a la citada Ley Foral, figura que “*Del presupuesto para I+D+i se destinará un mínimo de un 1% a la estimulación y promoción de la formación en estudios científico técnicos, con especial énfasis en el sexo femenino y a la divulgación científica dirigida a toda la sociedad*” (página 233 del Plan).
- ANEXO VI del Plan denominado “Promoción STEM en Navarra”, donde 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 al que se ha hecho referencia en el apartado 4 de este informe.

2ª. En el apartado 10.3 del Plan dedicado al “**SISTEMA NAVARRO DE I+D+I, SINAI**” se señalan las obligaciones que deberán cumplir quienes formen parte de dicho Sistema, que son el conjunto de agentes públicos y privados que desarrollan funciones de ejecución, coordinación o divulgación de I+D+i en Navarra.

Entre dichas obligaciones, en la página 226 del Plan se establece la siguiente:

“d) **IGUALDAD:**

d.1 *Disponer de una **política que fomente la igualdad de género.***

d.2 *Disponer de un mínimo de **30% de mujeres** entre el personal científico y de dirección.”*

3ª. En el Anexo VII del Plan se recogen como INSTRUMENTOS del Gobierno de Navarra las distintas convocatorias de ayudas en materia de I+D+i gestionadas en la Dirección General de Industria, Energía e Innovación.

Pues aunque no se mencione en el Plan, la mayoría de **las convocatorias de ayudas aprobadas en 2016 y 2017 han incluido cláusulas de igualdad** con la finalidad de reducir las brechas de género existentes en el área de la investigación y la innovación (ved el anexo II de este informe, donde se señalan las convocatorias publicadas y el tipo de cláusula de igualdad incorporada en cada una de ellas).

En las páginas 247 a 252 del Plan se recoge, por cada convocatoria de ayudas, una tabla resumen con los datos relativos a los destinatarios de la subvención, objetivos, duración, observaciones, etc. De modo que sería recomendable que en dicha tabla se incorporara un apartado más para **informar sobre la cláusula de igualdad incorporada en cada convocatoria.**

A pesar de estas medidas favorables, se considera que el PCTI 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 del mismo.

8. PROPUESTAS DE MEJORA

Las mejoras a realizar en el contenido del PCTI que se proponen seguidamente, tienen por objeto fortalecer los aspectos positivos que se han destacado en el anterior apartado:

1ª. El PCTI debería recoger **la perspectiva de género como una categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación** para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tal y como hacen la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y el Programa Horizonte 2020, por ejemplo. En cumplimiento, además, del mandato normativo contenido en la Ley Orgánica 3/2007 (artículo 15) y en la Ley Foral 33/2002 (artículo 1.1.c).

Lo mismo debería ocurrir con la futura Ley Foral de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuyo contenido se avanza en el capítulo 10 “Compromiso” del Plan.

2ª. Deberían **desagregarse por sexo los datos referidos a personas físicas** que se contienen en el PCTI. Como se ha apuntado en el apartado 6 de este informe, especialmente aquellos datos a que alude el Plan relacionados con la calidad de vida (la distribución de la riqueza y la tasa de riesgo de pobreza), el índice de desarrollo humano (que mide la esperanza de vida, el nivel educativo y el PIB per capita), la educación (tasas de abandono escolar prematuro) o las personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

3ª. Asimismo, sería de interés recoger en el Plan **la situación de partida de las mujeres navarras en la investigación y la innovación**, es decir, la información cuantitativa señalada en el apartado 4 de este informe, que justificaría el diseño de las acciones que se proponen a continuación:

- La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en Navarra, tanto en el sector público como en el empresarial.
- El porcentaje de mujeres en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora, tanto en las universidades públicas como en la privada.
- La presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las universidades y los Organismos Públicos de Investigación (OPIs).

- La proporción de rectoras y vicerrectoras en las universidades navarras.
 - La posible segregación horizontal en la actividad investigadora que se realiza.
 - El número de patentes solicitadas por mujeres en Navarra, etc.
- 4ª. Se podrían diseñar acciones a fin de garantizar la **participación equilibrada** de mujeres y hombres **en los equipos de investigación** a todos los niveles (sobre todo en el sector empresarial y en las Universidades públicas, en concreto, en la categoría de mayor rango) y el equilibrio de género **en la toma de decisiones** (especialmente en los órganos de gobierno de Universidades públicas y Organismos Públicos de Investigación).
- 5ª. Así como acciones dirigidas a la **ruptura de los roles y estereotipos de género** en la investigación y la innovación, tanto en lo que respecta a la formación académica de las jóvenes (concretando las medidas para promocionar los estudios STEM en Navarra), como en lo referido a la segregación horizontal en todas las categorías investigadoras (las mujeres tienden a concentrarse especialmente en Ciencias Sociales y los hombres más en Ingeniería y Tecnología).
- 6ª. Se deberían realizar mejoras en los análisis, es decir, sería conveniente incorporar las necesidades específicas de mujeres y hombres por separado. Lo que se traduce en **fomentar la integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación**. Un ejemplo es la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud (ved apartado 4.4 “Salud, vida sana y longevidad” del Plan).
- 7ª. En el apartado 10.4 del Plan se señalan las funciones que tendrá el OBSERVATORIO DE I+D+i DE NAVARRA a crear con la aprobación de la Ley Foral de Ciencia, Tecnología e Innovación. Entre dichas funciones se encuentran *“el desarrollo de un sistema de información que permita acceder a información relativa a indicadores, información del Sistema Navarro de I+D+i, información científico tecnológica e información económica de la I+D+i”*. Pues bien, sería recomendable hacer una referencia a que toda la **información que gestione el futuro Observatorio de I+D+i de Navarra deberá tener en cuenta la perspectiva de género**.

8ª. Como ya se ha apuntado en el anterior apartado, convendría destacar las **cláusulas de igualdad incluidas en las convocatorias de ayudas a la I+D+i** aprobadas por la Dirección General de Industria, Energía e Innovación en 2016 y 2017, en las tablas que para cada convocatoria se contienen en el anexo VII del Plan.

9. ANÁLISIS DEL USO DEL LENGUAJE

Por último, 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, el lenguaje empleado en el texto del PCTI ha sido corregido con el fin de cumplir con dicho mandato normativo. A título de ejemplo, estos son algunos de los términos que han sido sustituidos:

- “Los investigadores” por “personal investigador”, “quienes investigan” o “las y los investigadores”.
- “Titulados y doctores” por “personas tituladas y doctoradas” o “Ingenieros e informáticos” por “personas tituladas en ingenierías e informática”.
- “Tecnólogos” por “personal tecnológico”.
- “Los clientes y socios”, por “la clientela y los socios o socias”.
- “Los turistas” por “quien nos visita”.
- “Los ciudadanos” por “la ciudadanía”
- “Profesores” por “profesorado” o “amigos y profesores” por “amistades y profesorado”.
- “Los niños” por “la población infantil”, etc.

En Pamplona, a 18 de julio de 2017.

UNIDAD DE IGUALDAD DE DESARROLLO ECONÓMICO
Isabel Akerreta Larraz