



INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY FORAL 15/2018, DE 27 DE JUNIO, DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

1. TÍTULO DE LA NORMA

La norma objeto de este informe es el Anteproyecto de modificación de la Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología.

Son cuatro las principales modificaciones establecidas en el Anteproyecto:

1. La subcategorización de Entidad Singulares mediante su desarrollo reglamentario que permitirá una regulación del Sistema Navarro de I+D+i más acorde a su realidad.
2. **El impulso de las mujeres y el papel que tienen en la ciencia y la innovación para que la discriminación de género ya no sea una realidad.**
3. La actualización de los Objetivos de inversión en I+D+i en Navarra y acompararlos a la realidad que se recoge en el seguimiento del nuevo Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación.
4. Afinar la redacción de la Ley Foral actual para una mejor aplicación de la norma y más acorde al Sistema Navarro de I+D+i.

2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

2.1. El Gobierno de Navarra, por Acuerdo de 16 de mayo de 2011¹, 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 modificación de la Ley Foral de Ciencia y Tecnología.

2.3. 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.

¹ Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban 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.



2.4. El presente informe está elaborado por el Servicio de I+D+i de la Dirección General de Ciencia, Tecnología e Innovación, como centro directivo que propone la modificación de la norma.

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.

En primer lugar, conviene señalar que la Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología² tiene unos fines, recogidos en el artículo 3, que se dirigen al Sistema Navarro de I+D+i (SINAI), las empresas, entidades públicas y la ciudadanía, en general. Así pues, este anteproyecto de modificación, tiene como público destinatario y beneficiario a la vez al SINAI, es decir, universidades, centros tecnológicos, centros de investigación, unidades de I+D+i empresarial, coordinador de agentes, las empresas y el tejido productivo, las personas emprendedoras, la Administración y la ciudadanía navarra en general.

A la vista de lo cual, cabe concluir que **el Anteproyecto analizado 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 Y LA TECNOLOGÍA

A continuación, se analiza la situación de partida de mujeres y hombres en el área de la ciencia y la tecnología, con el objeto de identificar posibles desigualdades. Para ello se recoge la información existente, tanto cuantitativa a nivel europeo, estatal y foral, como cualitativa, referida a los roles y estereotipos de género existentes en la materia.

a) Información cuantitativa:

10. En el ámbito de la Unión Europea, el informe [SHE FIGURES 2024](#) recoge las estadísticas comparables sobre mujeres y hombres en diferentes aspectos en esta área, con el fin de analizar el impacto y la efectividad de las políticas implementadas en la misma. Dentro de los aspectos analizados se encuentran el conjunto del talento graduado, la participación en ocupaciones de ciencia y tecnología, la participación en el mercado de trabajo como personal de investigación y sus condiciones de trabajo, la participación en la toma de

² Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología. [Boletín Oficial de Navarra nº 134](#), 12/7/2018.



decisiones y el avance en la carrera investigadora o los resultados de la investigación y la innovación. En todos estos apartados aparecen brechas de género.

En suma, **SHE FIGURES 2024** revela que siguen persistiendo diversas desigualdades en el sector de la ciencia y la tecnología, ambos caracterizados por la infrarrepresentación de las mujeres.

2º. A nivel estatal, [Científicas en cifras 2025](#) (informe del Ministerio de Ciencia e Innovación que analiza la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos y niveles de la ciencia en España) concluye que, a pesar de los avances, persisten varias brechas de género, por ejemplo:

- Una menor presencia de estudiantes e investigadoras en áreas STEM, descenso especialmente preocupante en ingenierías y tecnologías.
- A pesar del incremento de mujeres en ciencia, no todas continúan en la carrera investigadora y tampoco progresan a igual ritmo que sus compañeros.
- Existe brecha de género en las solicitudes de sexenios que evalúan y reconocen la actividad investigadora del personal docente e investigador donde hay, además, tasas de éxito inferiores para las mujeres en diversas áreas, o incluso en todas, como es el caso del sexenio de transferencia.
- Las mujeres no participan de forma plena e igualitaria en la toma de decisiones en el sistema de ciencia.
- Aunque la proporción de investigadoras solicitantes en convocatorias de proyectos de I+D va en aumento, ellas tienen menores tasas de éxito.
- La integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D es todavía insuficiente.

3º. En la Comunidad Foral, las últimas estadísticas sobre **Actividades de I+D en Navarra**³ (año 2024) recogen que dentro del personal dedicado a I+D, el 41,6% del personal investigador eran mujeres frente al 58,4% de hombres.

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.

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

³ [Estadística sobre actividades en I+D \(2024\)](#). Nota estadística, Instituto de Estadística de Navarra Nafarroako - Estatistika Erakundea.



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 valoran en mayor medida otras consecuencias y valores en su futuro laboral). Para más información se puede consultar el [Estudio sobre La vocación STEAM en Navarra](#) del Instituto Navarro para la Igualdad (2024).

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 Anteproyecto de modificación de 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 continúa plasmando su compromiso con la promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación en el Programa Marco de Investigación e Innovación (2021-2027), denominado **Horizonte Europa**, instrumento fundamental para llevar a cabo las políticas de I+D+I de la UE. Este Programa se regula mediante el **Reglamento (UE) 2021/695 del Parlamento y del Consejo, de 28 de abril de 2021**⁴.

Entre sus Principios se recoge (artículo 7.6) que *“el Programa garantizará que se promueva de manera eficaz la igualdad de oportunidades para todos (sic) y que se aplique la incorporación transversal de la perspectiva de género, incluida la integración de la dimensión de género en el contenido de la I+i. Tendrá como objetivo abordar las causas del desequilibrio de género. Se prestará especial atención a garantizar el equilibrio de género, en la medida de lo posible, en los grupos de evaluación y en otros organismos consultivos pertinentes como los comités y los grupos de expertos (sic)”*.

⁴ [Reglamento \(UE\) 2021/695](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de abril de 2021 por el que se crea el Programa Marco de Investigación e Innovación «Horizonte Europa», se establecen sus normas de participación y difusión, y se derogan los Reglamentos (UE) n. 1290/2013 y (UE) n. 1291/2013.



Por otra parte, la consideración apropiada de la dimensión de género en la investigación es obligatoria para todas las entidades solicitantes (criterio de excelencia), a no ser que se indique la no relevancia del análisis de sexo y/o género para un tema concreto.

2º. A nivel estatal, la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**⁵, 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 propia **Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**⁶, 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*

⁵ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Boletín Oficial del Estado nº 71](#), 23/3/2007.

⁶ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. [Boletín Oficial del Estado nº 131](#), 2/6/2011. Actualmente en trámite de modificación, en fase de [Anteproyecto de Ley](#), de 17 de enero de 2022.



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 sería 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 serían las que se recogen en los seis apartados de que consta la citada Disposición adicional decimotercera, y que se podrían 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 agentes del SECTI que forme parte del sector público estatal aprobarán sus Planes de igualdad de género en el ámbito de la I+D+I en el plazo de 1 año desde la entrada en vigor de esta Ley y la adaptarán a la realidad de sus centros. Estos instrumentos conllevarán un plan de implementación, seguimiento y evaluación [...] (Anteproyecto de Ley en trámite, ver nota al pie 14).
- 3º. Por último, en Navarra, la **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres**⁷ establece, en su articulado, mandatos que son de aplicación en este caso. Por ejemplo:
1. Artículo 4. Principios de actuación:
 - 4.1.b: Transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas;
 - 4.1.c: Acciones positivas: para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
 2. Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas.

Además, las Administraciones Públicas de Navarra considerarán sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres.
 3. También que en su Título III, se regulan los mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad como son la transversalidad de género, las acciones positivas, las estadísticas y estudios mediante datos desagregados por sexo, la representación equilibrada entre mujeres y hombres, la

⁷ Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. [Boletín Oficial de Navarra nº 71](#), 11/4/2019.



capacitación del personal, la contratación pública, las ayudas públicas o la utilización del lenguaje inclusivo, entre otras.

4. Además, en el artículo 30 referido a las tecnologías de la información y sociedad digital, se refiere a que los poderes públicos de Navarra deben promover acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones basándose en criterios de igualdad y deben fomentar la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad digital.
5. Por otra parte, el artículo 36 “Educación universitaria e investigación”, establece que en el sistema de educación superior y de investigación de Navarra, en el marco de sus competencias y autonomía, se garantizará: la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorados ..y en la actividad académica e investigadora (..) y en su apartado dos establece las medidas para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario, como por ejemplo entre otras, potenciando el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación y su rol como investigadoras principales mediante la adopción de acciones positivas.

Así mismo, la propia **Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología**, en su preámbulo, *incorpora la perspectiva de género 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* y también se establece que la actuación de todos los agentes (del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI), debe estar presidida por el principio de la igualdad de género, entre otros.

Esta transversalidad de la perspectiva de género se ve reflejada en cuestiones como la consideración de la igualdad en el ordenamiento del SINAI (artículo 3.3), la promoción de 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 SINAI (artículo 3.6) y la consideración dentro de los principios rectores de la Ley Foral la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 4.k).

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EXISTENTE EN EL ANTEPROYECTO

En este apartado se analizará la información que resulta relevante para el Anteproyecto 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 Anteproyecto, es decir, al área de la investigación y la innovación, como se puede comprobar en la sección 4 de este informe.

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

En el Anteproyecto 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.

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).

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

Al tratarse de un Anteproyecto de modificación no parece este principio. Sin embargo, conviene señalar que se menciona el “principio de igualdad de género” en la exposición de motivos de la propia ley foral.

5. *¿Aparecen cuantificados los resultados esperados del Anteproyecto?*

No se cuantifican los resultados esperados.

6. *¿Es posible detectar en términos cualitativos y cuantitativos los efectos del Anteproyecto?*

Es posible detectar efectos tanto cuantitativos como cualitativos por lo relativo a varias modificaciones establecidas en el Anteproyecto:

1. Se modifica el Artículo 3.7, que pasa a tener la siguiente redacción:
“7. 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** (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).”
2. Se modifica el Artículo 7.2, apartado f), que pasa a tener la siguiente redacción:
“f) Disponer de un **órgano de dirección paritario**, en el cual exista una presencia equilibrada entre mujeres y hombres de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando



exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse. Cualquier otro incumplimiento deberá justificarse mediante razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas, en cuyo caso se deberá establecer un Plan de Acción tendiente al cumplimiento de representación paritaria y presencia equilibrada.”

3. Se modifica el Artículo 8.2, apartado b) 2ª, que pasa a tener la siguiente redacción:

“2.ª A que la selección del puesto de máxima responsabilidad, dirección general o similar, se realice por parte de los órganos rectores que dispongan de tal atribución, mediante un proceso abierto, no discriminatorio y transparente, en el que se valorará estar en posesión del título de doctorado en alguna de las áreas de I+D+i que trabaja el centro, disponer de un máster en dirección y administración de empresas, así como de publicaciones, patentes y experiencia internacional en el área. Dicho proceso de selección se realizará atendiendo al **principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres**, y los agentes acreditarán que, en la lista de candidaturas para ocupar dichos puestos, las personas de cada uno de los sexos no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, salvo razones fundadas y objetivas y debidamente justificadas. Podrá no aplicarse el criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una presencia de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse. Las universidades quedarán exentas del cumplimiento de esta obligación.”

4. Se modifica el Artículo 8.2, apartado c), que pasa a tener la siguiente redacción:

“c) De igualdad: disponer de un **plan de igualdad entre mujeres y hombres**, elaborado y aplicado con el contenido establecido 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.”

5. Se modifica el Artículo 9.1.b, que pasa a tener la siguiente redacción:

Dentro del personal investigador doctorado en plantilla debe cumplirse el **principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres** de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Podrá no aplicarse el criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una presencia de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse. Cualquier otro incumplimiento deberá justificarse mediante razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas, en cuyo caso se deberá establecer un Plan de Acción tendiente al cumplimiento de presencia equilibrada.

6. Se modifica el Artículo 17.2, que pasa a tener la siguiente redacción:

“2. En la designación de las citadas personas debe respetarse el **principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres** de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.”



7. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El análisis de pertinencia nos ha indicado que el Anteproyecto 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 la sección 4 que recoge la situación de partida de mujeres y hombres, los mandatos normativos identificados y analizado el contenido del Anteproyecto, se puede afirmar que el mismo puede tener un **impacto POSITIVO** sobre la igualdad de género, al incluir, entre otras cuestiones medidas relacionadas con:

- **El acceso de mujeres a estudios STEM.**
- **El avance hacia la paridad en los órganos de dirección.**
- **La implantación el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.**
- **La implantación de los planes de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones.**

8. ANÁLISIS DEL USO DEL LENGUAJE

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 21 de la Ley Foral 17/2019, los poderes públicos tienen la obligación de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

Pues bien, debe señalarse que el Anteproyecto de modificación de la Ley de Ciencia y Tecnología **ha sido redactado en un lenguaje inclusivo.**