



## 4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

### 470. Propositiones No de Ley

#### PNL/002239-01

*Proposición No de Ley presentada por los Procuradores Dña. María Belén Rosado Diago, D. David Castaño Sequeros, D. José Ignacio Delgado Palacios, D. Manuel Mitadiel Martínez y D. Luis Fuentes Rodríguez, para instar a la Junta para que adopte las medidas que se solicitan en orden a paliar la brecha en la carrera académica, para su tramitación ante la Comisión de Educación.*

#### PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 26 de octubre de 2018, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/002231 a PNL/002258.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante las respectivas Comisiones de la Cámara.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Propositiones No de Ley hayan de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, de conformidad con el artículo 64 del Reglamento.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 26 de octubre de 2018.

P. D. EL SECRETARIO GENERAL-LETRADO MAYOR,  
Fdo.: Carlos Ortega Santiago

## A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

Belén Rosado Diago, David Castaño Sequeros, José Ignacio Delgado Palacios, Manuel Mitadiel Martínez y Luis Fuentes Rodríguez, Procuradores pertenecientes al Grupo Parlamentario Ciudadanos (Cs) de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, formulan a la Junta de Castilla y León la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante la Comisión:

La brecha de género en la carrera académica es un hecho irrefutable, en el informe presentado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2016) titulado "Científicas en cifras 2015: Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica", se muestra que el porcentaje de mujeres con la categoría profesional de Catedrática supone únicamente el 21 %, y el índice denominado techo de cristal es de 1.86, lo cual indica que existen más dificultades para la promoción de las mujeres que en el caso de los hombres para llegar a la posición más alta de la carrera investigadora y docente.

Las posibles causas son múltiples, pero una de ellas es el efecto de la maternidad. Diversos estudios como el informe "Mujer y Ciencia: la situación de las



mujeres investigadoras del sistema español de ciencia y tecnología" publicado por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, entre otros estudios, indican que las mujeres con descendencia tardan más en lograr reconocimiento acorde a sus méritos, mientras que esta circunstancia entre los hombres es irrelevante, derivado del cuidado de los hijos/as que dificulta o retrasa la producción científica durante su crianza (Mairesse y Pezzoni, 2015; Williams y Ceci, 2012).

Pese a que en los últimos años se han implementado medidas encaminadas a paliar esta brecha, aumentándose las semanas de permiso de paternidad; aún queda mucho camino por recorrer para conseguir una igualdad efectiva y potenciar la corresponsabilidad en el hogar.

Un indicador de desigualdad puede verse, por ejemplo, en la última convocatoria del programa de subvenciones Grisolfía, se concedieron 34 subvenciones, de las cuales 31 fueron para solicitudes presentadas por hombres y únicamente 3 para mujeres. Para conceder dichas subvenciones se evaluaba, entre otras cosas, el currículum de las personas solicitantes en los últimos 6 años, sin tener en cuenta que en esos años o los precedentes podía haber habido un parón por maternidad, por ejemplo, lo cual repercutiría en la producción científica de la persona afectada, que estaría en clara desventaja frente a quienes hubieran trabajado durante el período completo.

En muchos países de la Unión Europea se han implementado medidas para paliar dicha situación, con acciones positivas hacia la maternidad, paternidad y enfermedad. Por ejemplo, si el currículum se valora en una ventana temporal concreta, The European Research Council amplía el período de valoración de los méritos para aquellas personas que hayan tenido esos parones en la investigación, con una acción positiva para la maternidad, así como la paternidad. Otra opción es aplicar factores de corrección, como se hace, por ejemplo, en Italia.

Por otro lado, la asunción de obligaciones familiares no debería conllevar ninguna penalización, por ello según el punto 8 del artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007 indica que uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos es el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres.

Por este motivo, tanto los Organismos de Investigación Públicos y las Universidades españolas y valencianas deberían de contemplar estos factores de corrección en cualquier evaluación que se haga al personal docente e investigador, que contribuya a potenciar la corresponsabilidad, y es más, tener en cuenta estas valoraciones si la persona evaluada ha estado de excedencia por cuidados, baja por enfermedad, ha sido víctima de violencia de género o cualquier otra situación que suponga un permiso reconocido legalmente.

Avanzar en estas medidas es hacer cumplir con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la propia Constitución española (artículo 9.2), que obligan a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. No solo eso, según el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 los Poderes Públicos deben implementar acciones positivas con el fin de hacer efectivo el derecho



constitucional de la igualdad y adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Finalmente, la recomendación a las administraciones públicas sería seguir un calendario fijo para la publicación de ayudas, subvenciones de investigación, etc., que son convocadas anualmente, para poder planificar el transcurso de un permiso de maternidad/paternidad, y favorecer una planificación adecuada en materia de investigación o docencia.

## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

**Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a:**

**1. Ampliar las ventanas de medición o consideración, en todas las evaluaciones de resultados de investigación o docencia que dependan de la Junta de Castilla y León donde haya restricciones temporales, para paliar los parones en la carrera académica en ese período o el inmediato anterior, por las razones de maternidad, paternidad, enfermedad, cuidados, violencia de género, y cualquier otra que suponga un permiso reconocido legalmente.**

**2. Aplicar factores de corrección en todas las evaluaciones de resultados de investigación o docencia que dependan de la Junta de Castilla y León donde se evalúen currículum completos o también en ventana concreta, para paliar los parones en la carrera académica por las razones anteriormente expuestas, incluyendo acciones positivas hacia la maternidad/paternidad y violencia de género.**

**3. Incluir en los formularios de solicitudes un apartado para poder indicar las situaciones anteriormente expuestas que hayan causado parones en la carrera académica (investigadora, docente o de gestión), incluso aquellas situaciones que no hayan dado lugar a reconocimiento de permisos reconocidos legalmente, como son la asunción de obligaciones familiares en la vida personal, y que se tengan en consideración en las valoraciones.**

**4. Establecer las medidas oportunas para que la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) implemente medidas similares a las anteriormente expuestas.**

**5. Instar al Gobierno de la Nación a que establezca medidas similares a las anteriormente expuestas.**

**6. Impulsar a las Universidades de Castilla y León y Organismos de investigación públicos de la Comunidad a que establezcan medidas similares a las anteriormente expuestas para todas las valoraciones a nivel interno, tanto en investigación como en docencia, así como a que se promuevan planes de igualdad efectiva en la investigación para paliar los parones de investigación que afectan principalmente a la maternidad/paternidad.**

**8. Incluir en el nuevo Plan Plurianual de Financiación (PPF), que está iniciándose su estudio, un indicador o parámetro que valore las medidas de igualdad efectiva en la investigación y docencia implementadas en cada universidad de la Comunidad.**



**9. Establecer fechas fijas para la publicación de convocatorias de ayudas, subvenciones de investigación, etc. Así como cumplir con los plazos de resolución establecidos por ley y notificación de las resoluciones ajustadas a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.**

En Valladolid, a 5 de octubre de 2018.

LOS PROCURADORES,

Fdo.: María Belén Rosado Diago,

David Castaño Sequeros,

José Ignacio Delgado Palacios y

Manuel Mitadiel Martínez

EL PORTAVOZ,

Fdo.: Luis Fuentes Rodríguez