



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Propositiones No de Ley

PNL/000389-01

Proposición No de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, instando a la Junta de Castilla y León a que promueva distintas iniciativas tendentes a reducir la brecha de género en la carrera académica, para su tramitación ante el Pleno.

PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 29 de noviembre de 2019, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/000388 a PNL/000390.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante el Pleno.

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 29 de noviembre de 2019.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: José Francisco Martín Martínez

EL PRESIDENTE DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Luis Fuentes Rodríguez

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

El Grupo Parlamentario CIUDADANOS de las Cortes de Castilla y León, al amparo del artículo 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY sobre la brecha de género en la carrera docente e investigadora, para su debate y votación ante el Pleno:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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. Esto supone una muestra clara de las mayores barreras que encuentran las mujeres, en comparación con los hombres, para la promoción en 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, como consecuencia del cuidado de los hijos/as que dificulta o retrasa la producción científica durante su crianza.

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.

En muchos países de la Unión Europea se han implementado ya 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, dando lugar a una acción positiva para la maternidad, así como la paternidad.

Por otro lado, es evidente que la asunción de obligaciones familiares no debería conllevar ninguna penalización, en línea con lo establecido en el punto 8 del artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, que 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 como las universidades españolas, y en concreto las de nuestra Comunidad, deberían contemplar factores de corrección en cualquier evaluación que se haga al personal docente e investigador que contribuyan a potenciar la corresponsabilidad. De hecho, estos factores resultan imprescindibles, al menos cuando la persona evaluada haya estado de excedencia por cuidados, de baja por enfermedad, haya sido víctima de violencia de género o en cualquier otra situación que suponga un permiso reconocido legalmente. Y aunque cabe reconocer que el Programa de Atracción de Talento impulsado por Castilla y León empieza a introducir provisiones destinadas a aminorar el impacto en estos casos de excedencia, las académicas continúan encontrando trabas en la evaluación de su actividad en los centros universitarios y de investigación de Castilla y León, y del resto de España.

Al fin y al cabo, avanzar en estas medidas supone 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 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. 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 tienen lugar anualmente. Esta medida, además de potenciar la previsión y la transparencia en las convocatorias ligadas a la actividad docente e investigadora, permitiría planificar mejor el transcurso de un permiso de maternidad/paternidad.



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 Castilla y León, donde haya restricciones temporales, para paliar los parones en la carrera académica en ese periodo 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 Castilla y León donde se evalúen currículums 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), permitiendo la posible inclusión de situaciones que, afectando a la conciliación, no den lugar a reconocimiento de permisos reconocidos legalmente, de forma que puedan ser valoradas en cualquier proceso de evaluación.

4. Apoyar la actividad de las entidades y plataformas como Steam Talent Girl, dedicadas a la promoción de vocaciones científico-tecnológicas en las mujeres.

5. Dirigirse al Gobierno de la Nación para que establezca, en el ámbito de sus competencias, medidas similares a las anteriormente expuestas.

6. Dirigirse a las Universidades y a los Organismos de investigación públicos de Castilla y León para que establezcan medidas similares a las anteriormente expuestas para todas las valoraciones a nivel interno, tanto en investigación como en docencia.

7. Dirigirse a las Universidades de nuestra Comunidad para que establezcan planes de igualdad efectiva en la investigación para paliar los parones de investigación que afectan principalmente a la maternidad/paternidad.

8. Valorar la inclusión en el próximo Plan Plurianual de Financiación de las Universidades Públicas Castellano y Leonesas, un indicador o parámetro que valore las medidas de igualdad efectiva en la investigación y docencia implementadas en cada Universidad de nuestra región.

9. Establecer, siempre que sea posible, 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.

Valladolid, 27 de noviembre de 2019.

LA PORTAVOZ,

Fdo.: Ana Carlota Amigo Piquero