



COMISIÓN DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

(Comienza la sesión a las diez horas y diez minutos)

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Buenos días, señoras y señores diputados.

Damos comienzo a la Comisión de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, y damos la bienvenida a la compareciente D^a Zulema Altamirano.

Ruego al señor secretario que dé lectura al primer punto del orden del día.

1.- Comparecencia de D. ^a Zulema Altamirano Argudo, jefa de la Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación a fin de informar sobre el proyecto de ley de Ciencia, Tecnología e Innovación de Cantabria. [10L/1000-0018]

EL SR. ÁLVAREZ PALLEIRO: Gracias, Sra. presidenta.

Comparecencia de D^a Zulema Altamirano, jefa de la unidad de mujer y ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación a fin de informar sobre el proyecto de ley de Ciencia, Tecnología e Innovación de Cantabria.

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias, señor secretario.

El debate se desarrollará de la siguiente manera. Primero la intervención de la compareciente D^a Zulema Altamirano por un tiempo de 20 minutos, intervención de los portavoces de los grupos parlamentarios, por un tiempo de 10 minutos; a continuación, intervención de la compareciente Sra. Altamirano en un turno de réplica de 20 minutos, para terminar la comparecencia con la intervención de los portavoces de los grupos parlamentarios.

Tiene la palabra la compareciente la Sra. D^a Zulema Altamirano.

LA SRA. ALTAMIRANO ARGUDO: Muchas gracias, presidenta. Buenos días, señorías.

Comparezco hoy ante ustedes como directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, la primera compareciente, según me han informado, para analizar y valorar el proyecto de ley de la ciencia, tecnología e innovación de Cantabria desde un enfoque de género.

Lo primero, agradecerles esta oportunidad y me alegra además tener ocasión de hacer este ejercicio tras la reciente aprobación de la reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología e Innovación, publicada en el BOE el pasado 5 de septiembre. En esta reforma, como sabrán, se ha reforzado de manera contundente la igualdad de género, se integra al principio de igualdad a lo largo de todo el texto normativo y se da seguridad jurídica a este principio con artículos específicos como también se hace, por cierto, en el proyecto de ley que hoy nos ocupa.

Antes de iniciar mi análisis, permítanme brevemente describirles el trabajo de la Unidad de Mujeres y Ciencia. Dicha unidad fue creada en 2005 desde mi incorporación en 2020, mi labor es la de asesorar e impulsar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas del Ministerio, en colaboración y coordinación con sus organismos públicos. Se trata de sumar en un ministerio que ha apostado por el diálogo y el conocimiento como premisas básicas para trabajar por el progreso y el bienestar de este país, trabajo para el cual la ciencia y la innovación son herramientas imprescindibles, tal y como se ha evidenciado con las sucesivas crisis que estamos viviendo.

Como parte del firme compromiso del Ministerio, también con la igualdad tanto en la Unidad Mujeres y Ciencia como la Unidad de Igualdad, y el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, se ubican al más alto nivel de su estructura organizativa en el gabinete de la ministra Diana Morant.

Desde la unidad Mujeres y Ciencia trabajamos en torno a cuatro ejes, el primero, medir para avanzar toma forma a través de informes periódicos que muestran la situación de las mujeres en la ciencia. Tal vez conozcan ya las series estadísticas, científicas en cifras, o mujeres e innovación, o estudios de gran valor para diseñar políticas mejor informadas, como es el informe de situación de las jóvenes investigadoras en España que realizamos y publicamos el año pasado.

El segundo eje consiste en visibilizar la contribución de las mujeres a la ciencia y la innovación, y lo hacemos con actividades en torno a la fecha del 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, o con iniciativas como la plataforma científicas e innovadoras que recoge los nombres y biografías de las mujeres, premiadas y destacadas cada año con premios a nivel regional, nacional e internacional.



Un tercer eje del trabajo es transformar, y lo hacemos, transformar la cultura organizacional y lo hacemos a través de la sensibilización, de la capacitación. Impulsamos itinerarios formativos en igualdad según las necesidades y los perfiles, coordinamos a nuestros nodos de igualdad para aunar esfuerzos y definir una misma hoja de ruta y también coordinamos un grupo de trabajo específico para la igualdad en los fondos europeos, es una red regional en la que tenemos la suerte, además de contar precisamente con Consuelo Gutiérrez, directora de la Dirección General de Igualdad y Mujer del gobierno de Cantabria. También promovemos medidas para secundar entornos igualitarios, diversos seguros e inclusivos.

Un último eje es el de impulso, se centra en acelerar los cambios para eliminar estas brechas de género y consolidar avances reales. Como parte de esta línea de trabajo se ha creado, por ejemplo, el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, que incluye la representación de 11 departamentos ministeriales al más alto nivel, y se ha reforzado y los diferentes agentes del sistema español. Este observatorio preside precisamente la ministra de Ciencia, Innovación.

Y luego, obviamente, otra de las medidas han sido reforzar la perspectiva de género en la reforma de la ley, que seguidamente les comentaré.

En los siguientes minutos les expondré mi análisis y valoración de la integración de la perspectiva de género, el proyecto de ley que hoy nos ocupa para atender después a todas las preguntas que quieran trasladarme.

Lo primero me gustaría felicitar al Gobierno de Cantabria y a quienes han contribuido y participado en este proyecto por esta importante iniciativa legislativa. Las autonomías necesitan leyes, la ciencia e innovación son motor de progreso y de bienestar si desde la política se crean las condiciones para que así sea, hacerlo desde los diferentes Gobiernos y territorios no puede más que sumar, especialmente si las condiciones creadas se blindan por ley.

Este proyecto de ley supone un marco estable y digno para la ciencia, la innovación y para quienes trabajan en estos ámbitos. Hacemos mejor ciencia y hacemos mejor España con iniciativas como ésta, que complementan y se alinean, además, con la recién aprobada Ley de la Ciencia, la Tecnología e Innovación.

La ciencia y la innovación necesitan de normas que respondan a las necesidades reales de nuestro país, de nuestros científicos, de nuestras científicas y también de cada territorio. Este proyecto de ley suma al crecimiento de país para posicionar la investigación y la innovación como ejes para un futuro más digital, más sostenible, más justo y más equitativo.

El proyecto de Ley de la Ciencia de Cantabria dota a la ciencia y la innovación de esta región con un marco legal, con un marco de ordenación y también con un marco financiero estable y creciente. Si queremos territorios que sumen a construir un país emprendedor y autónomo productor de innovación, no comprador de innovación, un país donde se investiga, se desarrolla y se fabrican las soluciones sostenibles del futuro, es necesario blindarlo por ley.

También la inversión no hay sector que garantice más retorno que el de la ciencia, hay que invertir en ciencia, además, porque invertir en ciencia es invertir en vida, la ciencia la hacen las personas y se hace para las personas, necesitamos el capital más valioso para crear riqueza y bienestar hoy y garantizarlo mañana, necesitamos el talento científico se ha de facilitar la vida a quienes hace más fácil las nuestras.

Este proyecto de ley da importancia para atraer y retener el talento investigador y tecnológico de la región, crea para ello contratos laborales indefinidos, personal laboral investigador a través de la fundación de investigación y transferencia de Cantabria y personal laboral tecnólogo a través de la sociedad para el desarrollo regional de Cantabria.

Una observación querría hacer aquí, será importante asegurar que en estas convocatorias de personal se incluyan también mecanismos para evitar sesgos de género y discriminaciones por conciliación y por cualquier otro motivo, para también fomentar acciones positivas para evitar la infrarrepresentación de mujeres en ningún ámbito y nivel. Es necesario garantizar a las mujeres investigadoras una carrera en igualdad real y asegurar además entorno sin discriminación de ningún tipo.

Me centro ya en este último aspecto: la igualdad de género. Son dos los elementos, dos los elementos que he considerado para mi análisis; el primero de ellos y la norma responde a los retos actuales existentes, esto es erradicar las brechas de género que persisten en la investigación y la innovación y avanzar hacia una igualdad real, y el segundo si la norma, el proyecto de norma se alinea con el marco normativo de referencia, tanto a nivel nacional como europeo en materia de igualdad.

Me dispongo a explicarles uno a uno los 4 principales retos en igualdad y para hacerlo les daré algunos datos, porque citando al estadístico estadounidense que lo teníamos aquí necesito datos, necesitamos datos. Como decía, ese estadístico William Edwards Deming sin datos yo solo sería una persona más dándole una opinión.

El punto de partida lo tenemos aquí, es el contexto social en el que nos enmarcamos ¿no? en la igualdad, en ciencia e innovación tenemos que tener en cuenta que España es el sexto país a la cabeza en igualdad de género real en la Unión Europea, como señala el Instituto Europeo de Igualdad de Género, resultado de las numerosas y relevantes leyes y políticas



públicas implementadas en nuestro país en los últimos años. Como ven, todavía queda espacio de mejora en muchas de todas las áreas, especialmente en la toma de decisiones o en el tiempo dedicado a cuidados.

El sistema científico, tecnológico e innovador español no puede ser ajeno a esta realidad, no lo es a estos datos, al igual que en muchos otros ámbitos las mujeres, tropiezan con barreras visibles e invisibles, los llamados techos de cristal, que les impiden participar, influir y liderar de forma plena y equitativa. En España, con 235.000 investigadores e investigadoras, el 41 por ciento de este personal es mujer, son mujeres, estamos por encima de la media europea que está en torno a un 38 por ciento.

También son más mujeres que hombres quienes se inician una carrera investigadora, con un 53 por ciento de doctoradas, por tanto, el punto de partida es bueno. Sin embargo, ellas van abandonando por el camino y a la cúspide llegan muy pocas la transformación que necesita nuestro país y sus territorios de grado de manos de la ciencia e innovación, y para ello las mujeres han de estar presentes, obviamente, en los avances de hoy y en el diseño del mañana, sin tener que elegir o sacrificar importantes facetas de su vida como podría ser la maternidad. Es necesario que la que se tenga en cuenta su realidad y que esta ley sirva como herramienta para garantizar que ellas no quedan atrás.

El primero de estos retos son cuatro los tienen aquí, el primero de ellos al que responder desde las políticas públicas, y así lo hace este proyecto de ley son las vocaciones STEAM. Es necesario atraer a más niñas y jóvenes a la ciencia y la innovación especialmente a los ámbitos STEAM donde todavía ellas están en minoría. Según la Unesco, el 35 por ciento del alumnado matriculado en carreras universitarias vinculadas a disciplinas STEAM son mujeres, solo el 3 por ciento opta por la tecnología y la de las tecnologías de la información y la comunicación. En España ellas son mayoría en estudios de grado sobre un 56 por ciento, pero en ramas como la informática solamente alcanzan el 26.

Aunque, como les indicaba ella sí que son un 53 por ciento de los doctoradas no ocurre lo mismo en los STEAM donde ellas son el 29 por ciento de las ingenierías ingenieras en Europa y en España el 38 por ciento.

En las áreas relacionadas con la ingeniería, en investigación, los laboratorios del futuro, desde 2015 el número de mujeres investigadoras ha ido en descenso, ha retrocedido de un siete por ciento y actualmente solo el 12 por ciento de las investigadoras trabajan en ingenierías y tecnologías frente al 25 por ciento de hombres. ¿Y por qué estas cifras? Pues porque ellas o no se ven capaces o no están interesadas las niñas todavía piensan que son trabajadoras, pero no brillantes a pesar de tener los mismos o mejores resultados que sus compañeros chicos. Así lo concluyen diversos estudios.

Considero que muy acertadamente este proyecto de ley da respuesta a este primer reto y promueve acciones para potenciar la elección de grados y másteres universitarios por parte del sexo menos representado entre el alumnado y también para el incremento de mujeres en etapas, niveles y actividades de investigación y transferencia en los ámbitos donde ellas están infrarrepresentadas.

Por otro lado, para fomentar su mayor interés por vocaciones STEAM, debemos ofrecer a niñas y jóvenes espejos donde mirarse, referentes de mujeres que inspiran sus pasos y hemos decidido acercando la ciencia a las aulas, poniendo en valor su utilidad social. Actualmente solamente el 7,5 por ciento de los libros de texto de secundaria hay mujeres referentes.

También debemos seguir combatiendo los sesgos y los estereotipos de género desde la raíz, no podemos seguir condicionando los sueños, los deseos de ellas, que también están destinadas a cambiar el rumbo del mundo desde su mirada innovadora. Iniciativas, por ejemplo, como la alianza STEAM, mujer y niñas en pie de ciencia, promovida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, con más de 100 entidades sumadas a la alianza es un ejemplo de ello.

Y en esta misma línea el proyecto de Ley de la Ciencia de Cantabria prevé expresamente promover un plan autonómico de vocaciones científicas y tecnológicas para ayudar a reducir la brecha de género, lo cual considero una iniciativa muy positiva.

El segundo reto es traer, incorporar, retener el talento y apoyar el liderazgo de las mujeres que investigan e innovan creando para ello las condiciones laborales y oportunidades profesionales adecuadas. Una vez que son investigadoras, debemos facilitar el pleno desarrollo profesional de las mujeres. En su trayectoria, sigue lastrada por distintas barreras que les llevan a abandonar la investigación, son pocas las que alcanza la cúspide solamente uno de cada cuatro puestos de rectorado o dirección de centros de investigación es ocupado por una mujer, el 23 por ciento rectoras, 24 por ciento catedráticas.

Dicho de otro modo, para muchas de nuestras jóvenes investigadoras la ciencia es una carrera de obstáculos, entre otros motivos por la falta de financiación, inestabilidad laboral, dedicación, cuidado de menores y otras personas dependientes, exigencias de movilidad y la competitividad del entorno que en ocasiones puede ser incluso hostil o sexista. Margarita Salas nuestra científica más representativa del siglo XX, pronosticaba que la mujer acabaría ocupando el espacio que le corresponde si, por ejemplo, compartimos más las cargas familiares. Esta dificultad es obvia y les doy un dato, de



promedio en España las mujeres dedicamos 26 horas a la semana al cuidado del hogar y de los menores o mayores dependientes frente a 6 horas que ocupan los hombres con la misma jornada laboral, 40 horas.

Es por tanto necesario esforzarnos para que las mujeres y hombres puedan avanzar en igualdad en esta carrera que sea compatible además con su vida. A este respecto al proyecto de la Ley de la Ciencia de Cantabria contempla fomentar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para favorecer esta promoción profesional, pero no solo es necesario que ellas puedan avanzar en igualdad, también, que lideren que sean las cabezas pensantes que cambien el mundo y las cifras, como ven, dejan atrás esta realidad.

Para avanzar en este punto del proyecto de ley también incluye provisiones específicas, valorar proyectos liderados por mujeres en ámbitos donde están infrarrepresentadas o equipos con presencia equilibrada. También promover la adopción de medidas de estímulo de la presencia equilibrada y fomentar la formación para eliminar los sesgos de género.

¿Y por qué una formación en los sesgos de género en procesos de selección y evaluación? Para evitar el efecto John Jennifer, este efecto lo mostró un estudio realizado por la Universidad de Yale en 2012 y se ha replicado posteriormente y en él se muestra cómo en seis universidades de investigación de 142 evaluaciones del mismo currículum lo único que cambiaban ese currículum era el nombre John o Jennifer, independientemente de la persona que evaluaba el currículum, el currículum de Jennifer fue significativamente peor valorado que el de John.

Obviamente, el talento no tiene género, la excelencia no tiene género, pero este estudio y los que han venido basándose en este, muestran que hay sesgos inconscientes que pueden condicionar nuestra evaluación. Por ello, podemos y debemos poner en marcha los mecanismos para evitar que esto ocurra.

Un tercer reto es garantizar espacios igualitarios, diversos e inclusivos, libres de cualquier forma de discriminación o de acoso. Los resultados del estudio, instalación de jóvenes investigadores en España, los que viven en la pantalla, muestra precisamente a unos datos a destacar un 8,6 por ciento de mujeres que han referido sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, participaron 5.600 personas en personal investigador en todo nuestro país en este estudio.

En base a estos datos blindar espacios libres de cualquier discriminación es necesario y el presente proyecto de ley integra a lo largo del texto esta respuesta, como principio la no discriminación obliga también a la implementación de protocolos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acompañados de campañas de comunicación, y hay un artículo específico para la implantación efectiva de la inclusión social, protegiendo expresamente este derecho a la no discriminación. Muestra esto, desde mi punto de vista, un firme compromiso para dar respuesta a este reto.

El último reto a abordar es asegurar una ciencia y una innovación que tenga en cuenta las necesidades, características y circunstancias de mujeres y hombres por igual. En los ensayos clínicos se ha de incluir a hombres y mujeres, también considerar las diferencias de sexo y diferencias de género que pueden afectar o condicionar el resultado de estos proyectos, se habla, por ejemplo, que las mujeres siguen infrarrepresentadas en algunos de estos ensayos y que no siempre se estudia adecuadamente sus particularidades. El 23 por ciento de los proyectos que se han presentado a la Agencia Estatal de Investigación, al Plan nacional, ya incluyen la dimensión de género en su contenido, aunque hemos mejorado, queda todavía camino por recorrer en este sentido.

El Proyecto de ley de la ciencia de Cantabria contempla también este reto y para ello promueve estudios para comprender ese tipo de cuestiones y también situaciones de desigualdad múltiples, para que la ciencia tenga una visión completa y que no sea una ciencia tuerta. Para esto también es necesario que investigadores e investigadoras tengan una capacitación, una formación en cómo hacerlo, en cómo hace falta, si es relevante integrar esta visión, será recomendable - opino- que la ley o en su desarrollo se pongan en marcha mecanismos para asegurar esta capacitación.

En definitiva, las previsiones de este proyecto de ley, desde mi punto de vista en materia de igualdad e inclusión social, responden a estos principales desafíos que les he ido indicando, y, además, el principio de igualdad se integra a lo largo de todo el articulado. Todo ello permite la consecución de tres importantes objetivos estratégicos para avanzar hacia una igualdad real en el sistema de ciencia de esta región. El primero, medir, para ello se necesita un diagnóstico riguroso para acertar en las decisiones y estrategias.

El proyecto de la ley de la Ciencia de Cantabria contempla que las estadísticas, encuestas, registro y recogida de datos, y también su tratamiento, desagreguen los datos por sexo, quiero aquí recordar también la importancia de contar con estadísticas e indicadores de género que ahonden en problemas tal vez no tan evidentes cuando vemos datos en agregado, necesitamos en ocasiones hacer visible lo invisible y para poder diseñar políticas mejor informadas, en nuestra propia ley lo estamos haciendo a través del SIC, el sistema de información científica del sistema de ciencia, tecnología e innovación.

El segundo objetivo, cambio de la cultura organizacional, la ley incluye por ello entre sus principios, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades, contempla la igualdad efectiva como un valor intrínseco a las nuevas estructuras de gobernanza que crea, define como principales objetivos a alcanzar para alcanzar este cambio cultural, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles, e integrar la dimensión de género en los proyectos y todo



esto no es baladí, explicita un compromiso firme con la autoexigencia para avanzar hacia una igualdad real, y para ello habrá de acompañarse esta norma de medidas y de acciones concretas para dar respuesta a las cifras que les he sido mostrando y que traduzca el principio de igualdad en la mejora de la vida de quienes trabajan en el sistema de ciencia, tecnología e innovación.

Y un tercer objetivo, la rendición de cuentas, porque tan importante es conocer estos retos y darles respuesta como evaluar si nuestras respuestas están realmente en el camino correcto. Esta labor, de acuerdo a la norma, al proyecto de norma, corresponde al Consejo de Política Territorial de Política Científica, Tecnológica y de Innovación de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a modo de recomendación sería importante definir lo más posible que esta labor de supervisión se decida en cuanto a su periodicidad, los indicadores y la forma en la que esto se va a realizar.

Paso ahora, en el último minuto y medio que me queda, a poner en relación la integración de la perspectiva de género con el proyecto de ley de acuerdo al marco normativo actual. Como paraguas, tenemos la agenda 20-30 con dos objetivos ODS 5 y el objetivo de desarrollo sostenible número 10, que la ley también tiene en cuenta, el proyecto de ley tiene en cuenta, mencionarlos también la Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 y el nuevo espacio europeo de investigación con su Acción 12, otro elemento a tener en cuenta en el marco europeo por parte de esta ley y también el Programa Horizonte Europa, que obliga a tener como criterio de elegibilidad planes de igualdad.

En España en el ámbito de España centraré mis últimos minutos en la exposición para indicarles las mejoras, la reforma de la Ley de la ciencia en materia de igualdad. Por un lado, refuerza la perspectiva de género con planes de igualdad y protocolos frente al acoso. Por otro lado, crea un distintivo de igualdad de género en I+D+i, refuerza y asegura mecanismos para evitar los sesgos de género e integra la perspectiva de género en los procesos de selección y evaluación, y extiende los contratos temporales predoc y postdoc por cualquier motivo relacionado con los cuidados. En base a ello hay algunas recomendaciones que les haré en mi turno de réplicas para alinear esta ley, la nueva Ley de la ciencia con este proyecto de ley de Canarias.

Finalizo ya indicándoles que solamente el seis por ciento de mujeres han recibido un premio Nobel y es importante recordar que, si la excelencia no tiene género, necesitamos mejorar esta cifra que realmente nos preocupa. Creo que la Ley de la Ciencia del Gobierno de Cantabria que se está debatiendo en este Parlamento, está en el buen camino para conseguirlo.

Muchísimas gracias.

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Muchas gracias, Sra. Altamirano.

Intervención de los portavoces de los grupos parlamentarios. Tiene la palabra el portavoz del Grupo Parlamentario Mixto VOX, el Sr. Blanco, por un tiempo de cinco minutos.

EL SR. BLANCO TORCAL: Gracias, presidenta. Muchas gracias, D.^a Zulema, por acompañarnos en el día de hoy.

Tengo que indicarle, con todo mi respeto, como no puede ser de otra forma, que me ha sorprendido mucho su intervención. Pensaba que iba a profundizar mucho más en la ley no esta pátina de ideología género, sobre todo porque es la primera mujer que viene y estaba con gran entusiasmo esperando su intervención, lo cual, bueno, si en la segunda intervención en la réplica que usted tiene, puede profundizar en los artículos de la ley, se lo agradecería.

De la intervención que usted ha realizado referente al concepto global de la ideología de género y perspectiva de género, usted ya sabe que nosotros no creemos en cuotas. Yo en mi casa tengo cuatro mujeres, cuatro mujeres maravillosas, espero que lleguen a lo más alto, confío que lleguen a los puestos de dirección de donde ellas quieran, estoy apostando por una educación maravillosa para ellos, apostando fuertemente más allá de la educación ordinaria, pero no creo que haya que establecer cuotas para que la mujer tenga que llegar a esos puestos.

En su intervención hablando en una ley de ciencia, nos ha hablado de igualdad, igualdad, igualdad cuando hay que hablar de excelencia, cuando hay que hablar de talento, cuando hay que hablar de conocimiento, de investigación, de transferencia, entonces me ha sorprendido absolutamente. No ha profundizado dentro de la pátina de igualdad maravillosa que ha establecido o analizado sobre la ley, no ha profundizado, por ejemplo, en el consejo, qué le parece la formación del consejo, porque claro, actualmente esa formación del consejo estará formada por hombres, estará formada por el presidente Revilla, por el vicepresidente Sr. Zuloaga, por diferentes consejeros, como el Sr. Marcano, a quién quitamos, al presidente, al vicepresidente Zuloaga, al Sr. Marcano, a quién quitamos, porque, evidentemente la cabeza de esta organización que se va a desarrollar, que se va a crear en la ley, no garantiza esa igualdad. Le agradecería que se mojara y nos dijera cómo la podemos garantizar para llevar a una coherencia en la ley.

Y luego le voy a hacer otra pregunta que es ajena a la ley. Respecto a precisamente la igualdad y a los datos que usted ha dado del mayor porcentaje de mujeres que están entrando en ciencia en las universidades, va a haber una desigualdad contraria, qué hacemos, porque claro lo cierto es que actualmente en los puestos de dirección, en los altos puestos hay más hombres, cierto es que habrá un cambio generacional, que las mujeres han llegado más tarde a la



universidad, pero, evidentemente, cuando existan esos cambios generacionales, va a haber más mujeres que hombres, va a llegar a ese momento en 20 o 30 años, que a mí me parece maravilloso, qué hacemos, ponemos un proceso de desigualdad a la contraria, y hablo de desigualdad para garantizar que dentro de 40 o 50 años existan el mismo número de hombres que de mujeres, ponemos cuotas en la entrada de las universidades.

Realmente es necesario esa doble igualdad o el día de mañana, cuando haya un 70 por ciento de mujeres y un 30 por ciento de hombres ya no vamos a hablar de desigualdad o de medidas de desigualdad positiva. Es que es un debate que yo no llego a comprender, por eso le agradecería que, en estas cuestiones finales, tanto respecto al consejo y esto me diera su opinión, cuestión que le agradecería muchísimo.

Muchas gracias.

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias, Sr. Blanco.

Turno del Grupo Parlamentario Mixto Ciudadanos, tiene la palabra su portavoz el Sr. Álvarez.

EL SR. ÁLVAREZ PALLEIRO: Muchas gracias, señora presidenta.

D.^a Zulema, pues muchísimas gracias primero por venir a este Parlamento a traernos sus conocimientos y su sabiduría, y a mí sí me ha parecido muy interesante su intervención. Es verdad, que, en esta ley, pues nos vamos a referir al capítulo 7, única y exclusivamente, sobre todo al artículo 25, al artículo 26.

Yo le voy a hablar al alimón como portavoz del Grupo Ciudadanos y como padre de dos hijas, una de ellas doctora en neurociencia e investigadora, que ha publicado, y soy consciente del techo de cristal, tremendamente consciente.

Sí es verdad que han pasado por aquí rectores, directores de instituto, todos, hombres, como bien sabe, y es verdad que nos han dicho que ahora mismo las mujeres acceden en mayor número que los hombres, pues a las carreras de investigación, a los institutos, bien, perfecto. Sí, sí.

De 30 o 40 años parece que esto es así, pero luego a partir de los 40 años se numerosa proporción que ha implicado, porque las mujeres tienen que afrontar una realidad que las impide, muchísimas veces seguir cumpliendo con el deseo de seguir creciendo y ascendiendo en su carrera. Y lo digo con todo el conocimiento de causa ¿no? Y a mí eso me parece que es malo para la sociedad, terriblemente malo.

Es usted la primera mujer, es usted la primera. Por aquí han pasado ya, no sé cuántas comparecencias llevamos, y las que quedan por venir, y no sé si será usted la única no sé si hay otro, luego habrá otra así otra mujer.

Entonces, claro, aquí nos encontramos con esa dicotomía ¿no? Por un lado, es verdad que acceden muchas más mujeres, están accediendo muchas mujeres a la carrera científica, pero, por otro lado, es cierto que las mujeres a partir de los 40, 42 años se someten a un frenazo en su carrera profesional tremendo que tenemos que solucionarlo de alguna manera.

A mí los primeros, el primer artículo de la ley me parece bien, porque además pone que, por ejemplo, pues se procurará, se fomentará. En ningún, en ningún apartado impone esta ley, de momento, tal como está redactada.

Sí hay una cuestión que me chirría un poco, que es el apartado e), del artículo 26, que dice que: "se valorará especialmente aquellos proyectos que estén liderados por mujeres". Ya le digo yo que ahora mismo hay más mujeres que hombres, por lo menos por lo que nos cuentan los rectores que han pasado por aquí, los directores de los diferentes institutos. Esto no sé yo sí lo tendríamos que matizar un poquito, porque, claro, habiendo más mujeres que hombres tampoco le encuentro mucho sentido.

Otra cosa es cómo tenemos que desarrollar las leyes y normas de igualdad, para romper ese techo de cristal y que dentro de cinco años si nos veamos aquí modificando esta ley, cuando vengan rectores de universidad, cuando vengan directores de institutos científicos, haya muchas más mujeres que las que ha habido en estas comparecencias. Entonces, me gustaría que me valorara ese aspecto.

Y luego usted ha trabajado, evidentemente también en la Ley de Ciencia nacional, si algunas de las normas o alguna de las disposiciones que hay en la ley nacional ha visto usted que choque con alguna de las normas o artículos que tenemos aquí, evidentemente porque tendríamos que modificarlo para someternos a la jerarquía de la ley nacional ¿no?

Por lo demás, a mí me ha parecido muy interesante su intervención. Le agradezco muchísimo que esté aquí y muchas gracias.

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias, Sr. Álvarez.



Turno del Grupo Parlamentario Socialista. Tiene la palabra su portavoz, la Sra. De la Cuesta.

LA SRA. DE LA CUESTA AGUADO: Gracias, Sra. presidenta. Buenos días.

Buenos días, Sra. Altamirano, mi agradecimiento y la bienvenida a esta comisión. Estamos encantados desde el Grupo Socialista de tenerla usted aquí, hablando de este tema que, efectivamente y afortunadamente en las últimas comparecencias se ha dejado de lado, a la vista de las sensatas, muy sensatas intervenciones de algunos comparecientes, poniendo de manifiesto y describiendo cuál era la situación de la mujer en la ciencia, tal y como usted lo ha hecho.

A mí no sé si tendrá ahí, pero sí que me gustaría pedirle al buen dato más. Algún dato más que ponga de manifiesto lo que se llama ahora la falacia del mérito, ¿verdad? Es decir, las personas necesitan estar en igualdad de condiciones para llegar a los mismos sitios. Cuando lo que se mide es el mérito abstrayendo la situación en la que se encuentran las personas, es verdad que el mérito hay que valorarlo, indudablemente, pero puede dar lugar a una falacia.

Falacia, del mérito que ha sido puesto de manifiesto ya aquí. Ya ha habido directores de institutos de investigación, responsables académicos que han puesto de manifiesto cómo entre los 30 y los 40 años, como consecuencia de situaciones ajenas al mérito y a la capacidad de las personas, las mujeres sufrimos un frenazo en las estadísticas.

Y lo cierto es que se produce una inversión que hemos visto en alguna de las presentaciones que usted nos ha puesto, de modo que las primeras mujeres, las, el número de mujeres que acceden al sistema, por cierto, mediante existen criterios que evalúan el mérito como son las becas de investigación, a partir de los 30-40 a medida que llegan a los cargos altos, pues van desapareciendo.

Voy a ver si voy a esperar, a ver si los diputados de la oposición tienen la amabilidad de escuchar lo que estoy diciendo. Yo sé que no les gusta oír estas cosas, pero es... vale muchas gracias.

Sí, no, no, no quería interrumpirle en su día luego ya sé que usted habla después, que me puede castigar verbalmente, pero puede hacerlo que considere oportuno.

Bien estaba hablando de la carrera en igualdad real y de la falacia del mérito. Usted nos ha puesto de manifiesto cómo actualmente hay un 41 por 100 de mujeres investigadoras, aunque un 30, 53 por 100 inician el doctorado. Pero también hemos visto en alguna presentación que las investigadoras que llegan al grado A, de ese 53 por 100, se convierten en un 20 por 100.

Me ha parecido muy interesante y me llena de esperanza la expresión que ha utilizado usted en varias ocasiones, que no es igualdad para las mujeres sino igualdad para el sexo, menos representado.

Esta expresión me parece muy importante por varias razones. Primero, porque, como usted ha advertido, aunque las estadísticas que nos ha puesto durante 2019. se está incrementando la división por géneros en determinado número de carreras. En las facultades de derecho, por ejemplo, además en las titulaciones que más nota se necesita para entrar, es decir, las que valoran más el mérito para acceder, el número de mujeres, según me comentan, están llegando al 80 por 100. Esto tiene en carreras de derecho.

Mientras que, por otro lado, como usted también ha puesto de manifiesto en carreras científicas, en lo que son las STEM, está incrementándose el número de hombres.

Me preocupa muchísimo, está, este incremento de la de la división. Por eso me parece muy importante hablar del sexo menos representado, porque nos vamos a empezar a encontrar con estos problemas. No voy a entrar en las consecuencias que ello puede tener, pero quiero resaltarlo.

Quiero resaltar también otra expresión que se ha utilizado: la ampliación de derechos para quienes concilian. Tengo algún compañero que se ha quejado porque él concilia y eso le perjudica. Recuerdo que en aquel momento le dije: bienvenido al mundo de las mujeres. Pero efectivamente, cada vez son más los hombres que concilian que quieren conciliar, y eso está teniendo efectos de deserciones, de falta de, de que no acceden a carreras investigadoras que son muy duras y que impiden la, la conciliación me parece muy importante, y porque además se nos presenta un invierno demográfico, nos pongamos como nos pongamos, donde aquí tenemos que colaborar todos.

De modo que quiero resaltar estas dos expresiones. Quiero resaltarlas porque hace 30 años era impensable, hace 20 años era impensable, lo que significa, que hemos avanzado muchísimo, pero significa también que se nos plantean nuevos retos que tendremos que afrontar como sociedad y que tendremos que afrontar en el ámbito de la ciencia.

Solo quería resaltar esto, le agradezco muchísimo su intervención y no voy a entrar en otras consideraciones por más que la emoción me incite a ella, no voy a hacerlo.



Muchísimas gracias por su intervención. Gracias, señora presidenta.

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias Sra. De la Cuesta.

Turno del Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra su portavoz, el Sr. Aguirre.

EL SR. AGUIRRE PERALES: Muchas gracias, señora presidenta.

Agradecer, como no puede ser de otra forma, la presencia hoy aquí de la Sra. Altamirano, que nos dedique su tiempo.

Y yo, a diferencia de otros portavoces como la protagonista hoy es usted y yo quiero que sea solo usted y no he venido aquí a sacudirse ningún tipo de complejo, le agradezco la comparecencia.

Tomamos muy buena nota de sus aportaciones, que las transformaremos para hacer la mejor ley posible, que tenemos un amplio camino por delante.

Muchísimas gracias.

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias, Sr. Aguirre.

Turno del Grupo Parlamentario Regionalista tiene la palabra su portavoz, el Sr. Ortiz.

EL SR. ORTIZ URIARTE: Muchísimas gracias, presidenta.

Muy buenos días, Sra. Altamirano, bienvenida al Parlamento de Cantabria, a esta Comisión, que estamos debatiendo, debatiendo de momento, bueno, poco escuchando a los comparecientes absorbiendo conocimiento de los que vienen aquí amablemente, a atender la invitación de los grupos parlamentarios para, bueno, pues para profundizar en nuestro proyecto de ley, recoger ideas, recoger sus críticas, sus aportaciones o sus propuestas de mejora ¿no?

Yo creo que, por hacer un resumen, yo creo que, si usted nos ha emitido un informe verbal, el informe ha sido favorable. es decir, hasta el momento, en su segundo turno nos ha anunciado que va a hacer alguna recomendación, entiendo en atención a alguna deficiencia que habrá observado en el proyecto de ley. Pero la verdad que nos ha repasado eso sí, eso sí hay que decirlo, que ha sido los artículos 25 y 26, si no me equivoco ¿no?, 25 y 26 los que hablan o se centran en la perspectiva de género, ¿no?, cómo se atiende la perspectiva de género desde esta Ley de Ciencia, tecnología e innovación de Cantabria, ¿verdad?

Y bueno, quiero ser muy concreto y le pediría, si es posible, que nos señale alguna medida concreta, que a lo mejor no se puede recoger en la ley, -pero bueno, aprovechando su presencia hoy aquí podría recogerse en alguna norma posterior, en algún reglamento que desarrolla esta ley-, algunas medidas concretas que garantizaran la carrera profesional de las investigadoras, en condiciones de igualdad, que viene a ser un poco pues el quid de la cuestión, ¿no?, evitar que por razones de género, por razones evidentemente de condiciones de maternidad ¿no?, la de ser madres, pues las investigadoras se vean limitadas, ¿no? o condicionadas en el desarrollo de su carrera profesional como, como investigadora ¿no?

No sería, yo creo que no sería deseable que ninguna buena investigadora o potencial buena investigadora en Cantabria o que desarrolle su labor de investigación en Cantabria, porque estaríamos encantados de que vinieran también de fuera de Cantabria, incluso fuera de España, pues vieran mermada o truncada su carrera profesional, no desarrollase perfectamente su trabajo de investigación, simplemente por el hecho de ser madre o tener que atender otras labores, vamos a decir, -esto es un término un poco antiguo a lo mejor-, propias de su sexo ¿no?, que dirían en otros, en otros momentos ¿no?

En un segundo punto le pediría, eso sí, que pongamos alguna pega. Le animo a que nos ponga alguna pega ¿no?, en aras a, queremos hacer que nos transfiera su conocimiento y hacer innovación con este propio proyecto de ley. A lo mejor podemos avanzar incluir en este proyecto de ley o si se le ocurre o es a una propuesta suya en reglamentos que pudieran tener un posterior desarrollo.

Bueno, pues algo que haya usted visto una deficiencia, algo de lo que puede adolecer esta ley ¿no?, y que sería necesario reforzar de cara algo de lo que usted nos ha venido a hablar aquí de lo que es experta.

Yo creo que aprovecho a decir que no por el hecho de ser una mujer, sino porque es la responsable de la dirección de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación. Por eso está aquí. Y su aportación es en eso.

Yo creo que si hubiera venido un hombre el discurso hubiera sido el mismo, casi seguro que sí, porque está hablando la directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia. No creo que sea un cargo que ostenten en exclusiva mujeres, ¿no?



Y nada más y permítame un apunte. No puedo dejar pasar la ocasión ¿no? de hacer un comentario a nuestro compañero portavoz del Grupo Mixto VOX, vamos a ver, En la ley está recogido quiénes van a ser el artículo 14, quiénes van a ser los miembros del Consejo de Política Científica Tecnológica e Innovación del Gobierno de Cantabria.

Que no, no, no, no léaselo, léaselo son cargos no son, la ley no establece cargos de forma nominal, ninguna ley, el presidente, y ¿si tenemos una presidenta? puede ser, el vicepresidente y ¿si tenemos una vicepresidenta?, ¿me entendéis? O sea, claro, esto no lo ha dicho el portavoz del Grupo Partido Popular, porque tiene esperanzas de que a lo mejor su candidato, bueno, es decir, estamos hablando de cargos, cargos ¡eh! por más que ahora mismo, pues lo ostente quien ostenta. Simplemente es un comentario que sabe, que le adelanto...(murmullas)

LA PRESIDENTA (Cobo Pérez): Señorías está hablando el portavoz Parlamentario Regionalista.

EL SR. ORTIZ URIARTE: Muchas gracias, presidenta. Sabe que estos comentarios se los hago con buen tono, simplemente es, bueno, hay que dejar constancia de ello. Yo creo que es de ley, ¿no?

Y, además, quedamos muy atentos a su segundo turno. Gracias.

LA SRA. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias, Sr. Ortiz.

A continuación, intervención de la compareciente, la Sra. Altamirano, en un turno de réplica de 20 minutos.

Tiene la palabra.

LA SRA. ALTAMIRANO ARGUDO: Muchísimas gracias por todas las observaciones e intentaré ir dando respuesta a todo lo que se me ha planteado. Obviamente, mi papel, en mi rol como como bien se apuntaba antes, de persona expertas en materia de igualdad.

Me da mucho miedo, siempre he sido, creo que es importante ser prudente, en opinar y hablar de ámbitos en los que no, no soy experta. Bueno, pues creo que puedo aportar bastante en este tema e intentaré hacerlo, y, y bueno, aceptar todos los retos que me han ido marcando para incluso ver alguna a una mejora en este, en esta ley ¿no?

Las recomendaciones, empezaré por las recomendaciones que sí que quería dejar señaladas. Una de ellas podría ser la línea del programa marco de financiación Horizonte Europa, con ese criterio de elegibilidad que tiene específica muy claramente, como todos los proyectos que se presenten tienen que tener un plan de igualdad y no vale un plan de igualdad cualquiera.

Sí que me ha llamado la atención que en esta norma no se mencionan esos planes de igualdad, es importante alinear la política ¿no? a nivel regional, nacional, con el marco europeo.

En la Ley de la Ciencia se establece como obligatorio que todos los organismos del sistema estatal, público estatal, en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología e Innovación, tengan esos planes que además han de ser evaluados anualmente; porque no se pueden quedar en papel, lo mismo que los protocolos frente al acoso. Sabemos que es el otro reto de esta norma, no, la norma es el principio, no el fin, ahora hay que, bueno, pues pasará a su desarrollo y a veces es un desafío incluso mayor que llegará a consenso con esa ley.

Por eso esos planes yo creo que son importantes porque marcan la hoja de ruta son planes dinámicos, que además van a dar acomodándose a la realidad. De la misma manera que apuntaba el diputado de VOX que esa realidad puede ir cambiando, obviamente, esa realidad cambiante es muy importante. Ir acomodando las respuestas.

El reto real y actual, los principales desafíos que tenemos son los que les he ido comentando, y ellas las que pierden, ellas se quedan atrás, no en todos los ámbitos, pero sí creemos que de media incluso ya lo hemos ido viendo, bueno, pues se quedan atrás.

Entonces, creo que es muy importante, por lo menos de alguna manera el poder reflejarlo. También esos protocolos que indicaba, no es que en el ámbito de la ciencia y la innovación haya más situaciones de discriminación o de acoso sexual que en otros ámbitos, todo lo contrario. En el espacio público, las mujeres desde los 16 años, nos dice la encuesta de Derechos Fundamentales de la agencia de la Agencia FRA y también la macroencuesta española de 2019, que las mujeres han vivido a partir de 16 años al menos una situación de acoso en un 40 por ciento. En nuestro estudio de jóvenes investigadoras un 8,7 en un estudio que hizo el CEIF hace unos años habla en torno también al nueve por ciento.

Para mí el hecho de que haya una única persona, hombre o mujer, que sufra estación de acosos en su espacio de trabajo me parece muy preocupante ¿no? Aquí tenemos una situación doblemente grave, que si tú está sufriendo ese tipo de situaciones no puedes cambiarte, con otro ministerio, con otra administración a otro departamento. Tienes que sacrificar tu investigación.



Es por eso que es muy importante proteger a las personas que en un momento dado pueden cruzarse con alguien que decide hacerles la vida imposible, porque tienen una situación de poder, de asimetría de poder, por lo que sea esa persona quiere hacerlo, y yo creo que las administraciones, que las organizaciones, que el sistema tenemos que garantizar, que protegemos a estas personas y su bienestar, independientemente obviamente de su sexo.

Pero la realidad es que el haber nacido mujer convierte y te lleva a tener más probabilidad de sufrir cualquier forma de violencia machista, entre ellas, el acoso sexual. Por eso me bueno, pues en este sentido sí que me alegra que los protocolos y que estén contemplados, y las medidas frente a la discriminación, que sí les animo a que, bueno, pues se evalúe para ver qué están funcionando. Porque a veces nos hemos encontrado con que realmente el mecanismo establecido tiene, tiene flecos.

Lo siguiente, que la siguiente recomendación quería, en la línea de lo último, ¿no? el poner pegos para alinear la ley, de la ley, de la ley de Cantabria, con la ley que se acaba de aprobar, nosotros, en algunos puntos sí que hemos sido más contundentes.

Por ejemplo, los mecanismos para eliminar los sesgos de género son obligatorias. No basta con tener presencia equilibrada en los comités de los procesos de selección o de evaluación, independientemente de si eres hombre o mujer, tú puedes tener tus sesgos y puede, pueden aparecer, pero que es muy importante garantizar que el talento no tenga género, garantizar esa excelencia, independientemente si hay diferentes estudios que nos muestran que el tener nombre de mujer vale menos y no lo hacemos a propósito es cómo funciona la mente, cómo funciona el mundo, tenemos que poner los mecanismos, todos los mecanismos para sumar, para que sea un nombre de hombre en el caso de que fuera una enfermería, ¿no?, en el caso de que sea alguien que te va a cuidar a las niñas, a los niños en casa, o que ¿no? las labores de hogar, o en el ámbito de la investigación sea una mujer, pues que eso no reste.

Es decir, estamos haciendo sumar, ¿no? Y aquí lo que hemos querido a través de diferentes mecanismos que estaba abierto a qué mecanismos se van a implementar, pero sí garantizar la mayor objetividad a la hora de valorar precisamente esos méritos.

Una tercera mejora, pues desarrollar bien o en la norma o luego en la estrategia, la estrategia plurianual que van a desarrollar las medidas de acción positiva, que en algún momento del artículo se mencionan.

En el artículo 4 ter, de la Ley de la Ciencia, explicamos, ponemos ejemplos de cómo pueden ser estas medidas de acción positiva. Son medidas correctivas, para corregir una realidad actual, solamente para ello, porque cuando trabajamos en cambiar la situación, las brechas de género en materia de igualdad, lo que yo indicaba, lo que pasa en ciencia, lo que pasa en innovación no es ajeno a lo que pasa en la sociedad; por eso hay que trabajar en un mecanismo de doble vía. Cambiar el contexto, la organización, la cultura que existe, cambiar la inercia histórica de la que venimos, lo cual está llevando muchos años.

En este momento estábamos hablando en los últimos datos del EIGE, que faltaban 60 años para una igualdad real. Las cosas cada año, en vez de mejorar o empeoran, el panorama es complicado. Es por ello que hace falta también medidas específicas, medidas correctivas para, en la línea de lo que decía la diputada del PSOE, facilitar o garantizar que no hay ninguna discriminación al sexo menos representado.

Entonces esto estamos garantizando que obviamente ahora mismo la realidad nos lo dice, que muchas de los ámbitos de la igualdad son las, las mujeres, en el ámbito que estamos trabajando, pero, obviamente también para trabajar la diversidad en el caso de hombres y especialmente de mujeres y hombres que concilian, que son los datos que estamos viendo, que, a cualquiera, independientemente de si esa mujer que concilie, bueno, pues los parones les pasan, pasan factura.

Y, por último, puedo garantizar, por ejemplo, que las convocatorias que se mencionan en varios momentos de la ley, las diferentes convocatorias que se van a hacer, o bien de proyectos o bien de personal, que no pierda de vista mecanismos para garantizar que no haya discriminación.

Porque aquí no nos preocupa la discriminación directa; nos preocupa la cualquier forma de discriminación directa, situaciones que aparentemente son neutras, por ejemplo, mirar hacia atrás, valorar un currículum durante los últimos cinco años, los sexenios de transferencia, los sexenios de investigación, cuando valoramos ello si ese parón te ha impedido producir científicamente o participar como el PP en un proyecto, pues la Ley de la Ciencia contempla ir hacia atrás o ver de qué manera se compensa; porque la realidad es que el punto de partida no es el mismo.

Pues hay que garantizar primero las mismas condiciones para luego, obviamente, ser objetivos y objetivas en la valoración que se haga.

Y también, por ejemplo, una de las medidas que, de hecho, se incluyó en la Ley de la Ciencia respondiendo a las necesidades reales de las personas, es lo que en el ministerio llamamos el caso Evelina.



Hace cuestión de un año, una joven investigadora se encontró siendo Ramón y Cajal, siendo, teniendo un contrato Ramón y Cajal, que podía reducir, tenía que reducir por jornada por beber prematuro, tenía derecho a reducir jornada, pero no a que su contrato se ampliara por el tiempo proporcional. Lo comprobamos, y, efectivamente, la norma no lo contemplaba. La norma a día de hoy lo contempla, para los contratos predoc y los contratos postdoc, contempla que cualquier situación relacionada con cuidados que afecte a un hombre o a una mujer es un tiempo que se extiende el contrato bien por suspensión, o bien por extensión.

Y esta medida responde a este caso concreto. Es decir, si el objetivo es mejorar la vida de las personas, el análisis es claro, en este caso las mujeres están en desventaja, en algunos temas, lo tenemos, es que poner los mecanismos para garantizar que esos obstáculos extra, pues desaparecen. Y un ejemplo de ello, por ejemplo, es esta conciliación, que en el caso de la ley que aquí nos ocupa no aplicaría porque sus contratos, contratos que han creado son indefinidos.

Pero, bueno, sí que quería que supieran, porque es una de las grandes novedades, yo creo en la ampliación de derechos que afectan y que favorecen, y mejoran la vida de todos y de todas.

Y ya pasando un poco tras estas recomendaciones, un poco a las solicitudes que me hacían. Hay una, un estudio, uno de los temas en los que yo he ahondado cuando se nos dice el tiempo pondrá las cosas en su sitio, el tiempo cambiará la inercia histórica; ya hay estudios, como un estudio que se hizo en la Universidad de Yale hace unos años. En ese estudio estudiaron, analizaron la progresión profesional de cinco mil, de 559.000 mujeres que estudiaba medicina, desde el año 1979 hasta el año hasta el año dos mil..., eran 24 años, en los últimos 24 años las mujeres entraban en la carrera de Medicina en menos proporción, las mujeres han ido aumentando, en España estarán ya en torno a un 80 por 100 en la misma línea que derecho, según van avanzando, pues proporcionalmente irán subiendo en su progresión profesional, más, menos al mismo ritmo.

No se ha movido un ápice el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de toma de decisiones, y esto nos ha de preocupar. Lo primero, hay que analizar los porqués. No, no es responsabilidad, o sea, no es culpa de quienes están haciendo, ¿no?, esto es múltiple, multicausal, multifactorial, ya un elemento muy importante a trabajar que está en las aulas, está en la educación formal, está en la educación no formal, está en que tenemos que analizar qué está pasando ahí y cómo, inconscientemente, hombres y mujeres, todavía transmitimos cuando preguntamos: lloras como una niña, corres como una niña, como pelean las niñas; esas esos estereotipos que tenemos, como muy muy parte de nuestra socialización esto inconscientemente va haciendo mella.

Es por eso que este espejismo de igualdad, esta situación cambia; marca realmente así lo muestran los estudios, hay un estudio de la Universidad de Zaragoza de hace muy poquito tiempo que muestra cómo con la misma nota en un examen de matemáticas les preguntas a ellas, ¿cómo eres en matemáticas?, un ocho y le preguntas a un chico y te dice: soy, impresionante.

Y esto se refleja luego en la universidad, cuando estudias qué perfiles entran en ingeniería y entran y -perdóneme la expresión, perdóneme la expresión-, entran jóvenes mediocres y entran mujeres con unos expedientes excelentes.

Y aquí hay que analizar, primero garantizar que les interesa, que puedan elegir aquello que deseen. Para eso hay que trabajar, no solamente jugando con, con muñecas, o con cuidados también jugando con legos ¿no?, y esto es una parte de la socialización; pero luego que sepan que pueden, que realmente pueden intentarlo. Entonces aquí hay un tema de autoexigencia y un tema, lo que os digo, es multifactorial, lo que les digo -perdonen-, es multifactorial; creo que es un tema importante a tener en cuenta ¿no?, la parte de los estereotipos. No lo digo yo, lo dice la estrategia europea de igualdad de género, de igualdad entre mujeres y hombres, 2020-2025, donde dice que uno de los grandes retos que tenemos en Europa en este momento es acabar con esos estereotipos de género.

Lo que les indicaba, por tanto, la universidad Yale bien nos marca que el tiempo no va a poner todo en su sitio. Cuando lleguemos a la situación, por ejemplo, en la Función Pública también lo hemos estudiado, entra más mujeres que hombres en la Función Pública, en la Administración, 52 por 100 de mujeres, sigue aumentando el número mujeres. Hay que analizar dónde van llegando y vemos que todavía, especialmente en puestos de libre designación, seguimos reproduciendo los mismos sesgos. Tenemos que garantizar que hay excelencia, que hay objetividad, mérito y capacidad. En el momento en que no tenemos esto controlado vuelve a aparecer esta inercia histórica, y vuelven a aparecer la misma línea que decía el diputado, ese consejo de políticas. Los cargos que conforman cualquier consejo, cualquier comisión no aquí, no en esta ley vemos que tiene una gran mayoría de hombres.

Frente a ello ¿qué se puede hacer?, pues una de las de las medidas que hemos tomado desde el 2019, el Ministerio de Ciencia e Innovación, es una instrucción de presencia equilibrada. Esa instrucción de presencia equilibrada en aquellos actos, seminarios, conferencias, donde se invita a personal experto. Yo no puedo cambiar el rango, quien ostenta la representatividad de determinados cargos, la foto es la que es.



Pero en aquellos foros, en aquellos espacios donde hay que dar la palabra, vemos que, si no intervenimos, si no se interviene, si no se mima, no se cuida la palabra solamente es, es de la misma ¿no?, es el mismo perfil. A aquí estamos trabajando, o sea estamos hablando de diversidad, escuchar y de garantizar esa diversidad hacia un sentido y hacia el otro.

Entonces aquí, por ejemplo, esa instrucción sí ha facilitado o ha ayudado, el ser más sensible respecto a esto, y no es que no haya mujeres expertas en temas, quizá en astrofísica lo tengan un poco más complicado, cuando hablamos con el Instituto Astrofísico de Canarias, pero realmente están, lo único que es ese esfuerzo conjunto como ciudadanía, como sociedad para buscar.

Porque también viene esa otra parte que es el síndrome de la impostura, siempre va a ver alguien mejor que yo que explique esto es otra parte que les decía ¿no?, que tenemos que trabajar desde, desde pequeños.

La medida que me comentaba el diputado de Ciudadanos, muchas gracias, es qué hacemos, cómo valorar esa medida en la que se incentiva ¿no? que haya más IPE mujeres. Ahora mismo, de media en los procesos que se han presentado, la Agencia Estatal de Investigación hay un 39 por ciento de mujeres IPE, en la Agencia no hay ninguna cláusula incluida que valore más esto en cambio en CDTI sí que se hace, en el Centro para el Desarrollo Tecnológico y de la Innovación sí que tienen una cláusula precisamente un poco valorando la realidad. Si tenemos una infrarrepresentación, pues ver esa en función de esa realidad que tenemos fomentar que se produzca.

Aquí un tema muy importante al que creo que, en la ley, en su ley no se lo indican no IPE mujer, sino que haya presencia equilibrada en todo el equipo. Y luego un elemento más, ¿quién hace qué dentro de esos equipos? y les sorprendería ver quién hace qué y quién hace gestión y quién produce. Si vamos a hacer gestión no estamos produciendo científicamente entonces, por eso les decía que esa hay que rasgar hay que llegar a un segundo nivel para ver cómo en los sutil todavía las mujeres son las que están más en aquello que luego no se valora, la producción científica, aquellos criterios de excelencia que se valoran ellas están menos porque en ocasiones las dinámicas sociales, no propias de ciencia sino sociales vuelven a marcar que ese tiempo en gestión no es tiempo que se dedica, por ejemplo, a investigación.

La ley ha ido comentando en los aspectos que me pueden ir chocando. Creo que eso, el efecto tijera es una realidad, es una realidad que nos debe preocupar y en el que tenemos que trabajar aquí y ahora.

Y respecto a ello me preguntaban qué medidas adicionales hemos estamos implementando, una de ellas es un programa de los programas de mentorado. Hemos detectado, a través del estudio de situación de las jóvenes investigadoras en España que ellas van abandonando y los motivos en los 30 o 40 años, no solamente al entrar, veíamos que al preguntarlas uno de los temas es la falta de información, el no saber hacia dónde dirigirse entonces, de qué manera pues acompañándolas acompañando a mujeres acompañando a hombres, y ahí lo que estamos trabajando en un programa marco de mentorazgo en I+D+i en ciencia y en innovación, que tenga enfoque de género, sencillamente, que explique cómo yo lo he hecho hoy cuál es la realidad, cuáles son los datos y respecto a ellos dar respuestas.

Ese programa va a tener un fomento específico para las jóvenes investigadoras para dar respuesta a estos datos, pero la idea es que además se amplíe y a cualquier joven talento pues también le ayude a avanzar en ese sentido.

Para los parones en la producción, que también me indicaban les he comentado los mecanismos que se han establecido de ir hacia atrás. En el sexenio de transferencia, por ejemplo, se vio que bueno había unas derechas de género brutales hasta un 22 por ciento en el área de economía, esto la ANECA lo está trabajando y están valorando otros criterios, porque si con estos criterios tenemos brechas muy significativas, bueno, pues no podemos esperar tiempo lo que tendremos que hacer es ampliar y ve criterios objetivos que valoren aquello que mujeres y hombres están haciendo en la ciencia y en eso en eso están.

Las tasas de éxito de las mujeres en los proyectos de investigación desde hace 4 años siguen siendo de un 5 por ciento menos para los proyectos liderados por mujeres, y eso es un tema pendiente que queremos abordar para ver si hay algo que podamos también mejorar, cambiar alguna iniciativa desde el ministerio.

La segregación horizontal, obviamente, pues lo mismo que indicaba ¿no? nos preocupa, preocupa no solamente que haya infrarrepresentación de un sexo en unas áreas, sino que garanticemos también la diversidad y ahí bueno la ampliación de derechos para quienes concilian, les he puesto el ejemplo y lo he ido comentando.

No sé si me queda alguna un tema más, una última mejora además de la de fomento –y ya acabo- la presencia equilibrada, en la ley se procurará la presencia equilibrada, el proyecto normativo se procurará. Cuando hablamos de igualdad en la intervención que yo estoy haciendo hoy hablamos de cumplir la ley, estamos hablando de cumplir una ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y eso el principio de igualdad es lo que tenemos que garantizar que estamos aplicando para corregir los datos que tenemos, en la aplicación de esa norma se nos indica que hay que garantizar la presencia equilibrada.



Entonces, es uno de los elementos que yo creo que podría ser mejorable es garantizar esa presencia equilibrada en aquello que se puede controlar, obviamente en aquello que no habrá que justificarlo por qué no es la misma línea que se está siguiendo en otros ámbitos, en otros en otros foros. ¿Por qué? Porque si no, la inercia lleva a que la forma en que se siguen tomando las decisiones es, pues yo creo al menos mejorable.

Y por mi parte creo que no me dejo nada más, para la toma de decisiones que son los temas recurrentes que se ha ido comentando. Creo que tenemos que analizar quién llega y cómo llega a los puestos de poder para ver si hay algo que en esos mecanismos sí que podamos mejorar, garantizar que no hay ningún obstáculo extra para las mujeres. Pero en ese sistema de doble de doble, de ritmo, fondo, un doble tren que va trabajando en igualdad hay que trabajar desde otros ámbitos, desde etapas muy tempranas precisamente para garantizar que las niñas lleguen donde quieran y tengan las alternativas que quieran, pero que no se encuentren obstáculos que no depende de ellas, sino que dependen de una inercia histórica, que es la que estamos intentando revertir tanto en el marco normativo de nuestro país como la sociedad en su conjunto.

Pero, obviamente, todavía queda camino por recorrer, queda espacio de mejora y bueno, pues, por último, obviamente, agradecer y de verdad felicitarle y felicitarles por esta ley, que creo que está en ese camino para conseguir que estas mujeres, estas niñas, formen parte del sistema de ciencia, tecnología e innovación tanto desde el comienzo como en el diseño en la respuesta al presente y en el diseño del futuro.

Muchas gracias.

LA SR. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Muchas gracias, Sra. Altamirano.

Para finalizar la comparecencia e intervención de los portavoces de los grupos parlamentarios, tiene la palabra el Sr. Blanco, portavoz del Grupo Parlamentario Mixto VOX

EL SR. BLANCO TORCAL: Gracias, presidenta.

Es sinceramente, le digo que es una lástima que sacaba el debate porque sí que me gustaría plantearle otras cuestiones. Entonces, bueno, por cortesía, ya que no tiene otro turno de palabra, a darles las gracias por comparecer y ha sido un placer estar con ustedes en la comisión.

Gracias.

LA SR. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias, Sr. Blanco.

Turno del Grupo Parlamentario Mixto Ciudadanos, tiene la palabra su portavoz, Sr. Álvarez.

EL SR. ÁLVAREZ PALLEIRO: Gracias, Sra. presidenta.

Ha sido una gozada escucharla, muy ilustrativo y por supuesto que he tomado nota, como político, como diputado y como padre de una científica. Así que, de verdad que ha sido, después de tantas repeticiones que hemos tenido con tantos comparecientes que hablaban más o menos de lo mismo, haber podido dedicar este tiempo a esta perspectiva de género, a mí particularmente me he enriquecido mucho.

Muchas gracias.

LA SR. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias Sr. Álvarez.

Turno del Grupo Parlamentario Socialista, su portavoz, la Sra. De la Cuesta.

LA SRA. DE LA CUESTA AGUADO: Muchas gracias Sra. Altamirano.

Yo quiero poner de manifiesto, aparte de que me ha encantado su intervención con basada en datos y, por supuesto, muy razonable, quiero poner de manifiesto 2 cuestiones. Primera cuestión, la necesidad de conocer la realidad y la necesidad de que el conocimiento llegue a las relaciones sociales, porque debajo de todo esto hay relaciones sociales, muy importante, la perspectiva que usted nos ha trasladado.

Pero además quiero poner de manifiesto otra cosa, eso me atañe también más personalmente la ciencia también, el conocimiento, la innovación y la transferencia también se hace desde las ciencias sociales, como nos ha hecho usted, transfiriendo nuestro conocimiento.

Muchas gracias

LA SR. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias, Sra. De la Cuesta.



Turno del Grupo Parlamentario Popular, su portavoz el Sr. Aguirre.

EL SR. AGUIRRE PERALES: Reiterar simplemente, ha sido un placer tenerla aquí.

La verdad es que yo me voy de esta comisión con una profunda reflexión, sobre todo lo que nos ha dicho respecto a la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y en otros aspectos también en relación a este proyecto de ley.

De verdad, muchísimas gracias por estar aquí.

LA SR. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias Sr. Aguirre.

Turno del Grupo Parlamentario Regionalista, su portavoz Sr. Ortiz.

EL SR. ORTIZ URIARTE: Muchas gracias, presidenta.

Sra. Altamirano pues un placer, la verdad es que no ha hecho usted el viaje en balde. Yo creo que nos ha aportado una visión fresca desde un punto de vista que no había sido tratado la verdad ampliamente por comparecientes anteriores yo creo que, bueno, no sé lo que nos va a quedar, ya nos va quedando menos, pero hasta ahora nadie había profundizado tanto. Sí que es verdad que algunos nos lo han tachado así amablemente de monotemático, de haberse centrado en esto, pero yo creo que es que para eso se lo había invitado, para hablar de lo que usted sabe y conoce, y de alguna manera pues nos hace reflexionar, pensar y avanzar en la necesaria búsqueda de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, también en lo que es el mundo de la ciencia y la investigación.

Realmente nos ha hecho pensar, hemos tomado nota de sus aportaciones, y yo creo que nos ha sido muy provechosa sus comentarios y sus indicaciones.

Muchísimas gracias y buen regreso.

LA SR. PRESIDENTA (Cobo Pérez): Gracias Sr. Ortiz,

Y gracias a todos los diputados y diputadas de esta comisión y reiterar el agradecimiento a la compareciente, D^a Zulema Altamirano por venir a esta comisión a informar del proyecto de Ley de Ciencia de Cantabria.

Muchas gracias.

Se suspende la comisión hasta las doce, porque creo que no ha llegado el compareciente.

(Se suspende la sesión a las once horas y dieciséis minutos)