

III Plan de Acción para la Igualdad de Género 2010/2011 Universidad Pública de Navarra



Unidad de Igualdad
Berdintasunerako Unitatea

Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural

Índice

PRESENTACIÓN	3
PRINCIPIOS RECTORES	4
III PLAN DE ACCIÓN 10/11, CONTINUACIÓN DEL II PLAN 09/10	5
FUNDAMENTOS LEGALES	6
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	10
MEDIDAS OPERATIVAS	12
EVALUACIÓN	16

Presentación

La Universidad Pública de Navarra elabora en el año 2007 su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, Plan que trata de corregir las desigualdades reflejadas en el Diagnóstico sobre la desigualdad social entre mujeres y hombres de la Upna de 2007, actualizado en 2008.

Este Plan de igualdad se materializa e implementa cada año en los Planes de acción anuales, hasta el momento dos, I Plan de Acción para la Igualdad 2008/09) y II Plan de Acción para la Igualdad 2009/10.

Estos planes de acción anuales requieren ser evaluados anualmente, evaluación que nos permite continuar ese hilo conductor entre unos y otros, tanto en objetivos como en acciones.

Somos conscientes de que la lucha por la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un camino lento por lo que es preciso seguir trabajando en la doble vía de la transversalidad y las acciones positivas. Por ello en este III Plan de Acción para la Igualdad continuamos trabajando algunos objetivos de los planes de acción anteriores a la vez que incorporamos nuevas líneas de trabajo en pro de la Igualdad. Fruto de ello es este III Plan de Acción para la Igualdad 2010/2011 que enmarca el programa de trabajo para este curso universitario.

Este III Plan, al igual que anterior, se elabora en atención a los recursos humanos y materiales disponibles, desde la Comisión Permanente para la Igualdad de Género de la Universidad, y con el visto bueno y las aportaciones de la Comisión Directora, contando con el apoyo y asesoramiento de diferentes profesionales, colectivos y organismos a los que se agradece su participación y aportaciones.

Pamplona, enero de 2011

Principios rectores

Los principios rectores que inspiran este III Plan de Acción para la Igualdad son los mismos que se contemplaron en el I y II Plan de Acción para la Igualdad, como no podía ser de otra manera:

- La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida universitaria
- La no discriminación
- La responsabilidad social
- La transversalidad
- La mejora del conocimiento y
- La satisfacción de las personas

en consonancia con la *visión* del II Plan Estratégico de la Upna (2005-2008):

“en todos los contenidos formativos responde y se anticipa a las necesidades de la sociedad y da prioridad a la transmisión de determinados valores como el respeto a las ideas, la tolerancia, la equidad y la solidaridad, la cultura de paz, la libertad de pensamiento, la sostenibilidad, la igualdad de género o el diálogo intercultural”

así como con uno de sus objetivos generales que textualmente explicita

“mejorar la calidad de vida y convivencia de la comunidad universitaria e impulsar su compromiso y solidaridad social”

y se concreta en dos objetivos operativos referidos exclusivamente al ámbito de la igualdad:

- *“Desarrollar el plan de igualdad de géneros en la Universidad”*
- *“Impulsar fórmulas que ayuden a la conciliación de la vida laboral y familiar”*

III Plan de Acción 2010/11, continuación del II Plan 09/10

Como ya se comentaba en la presentación, durante el curso escolar 2009/2010 se llevaron a cabo acciones diversas en cumplimiento de los objetivos planteados en el II Plan de Acción para la Igualdad.

Así, la consolidación y difusión de la Unidad de Igualdad, el nombramiento oficial de las dos Comisiones de apoyo a la Unidad y al Plan de Igualdad, el contacto con varios servicios para la planificación de una estrategia hacia la incorporación de un lenguaje inclusivo en la universidad, la corrección del uso sexista del lenguaje de algunos documentos, impresos y planes, la difusión del Plan de Igualdad y del II Plan de Acción en cuantas actividades se han llevado a cabo, la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad a través de múltiples actividades, entre ellas la conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre, la creación de espacios de reflexión en torno a la Igualdad de Oportunidades, el desarrollo de un curso de formación para el Personal de Administración y Servicios en materia de igualdad, el ofrecimiento de talleres, actividades y conferencias en materia de igualdad a algunos grados, la participación en Redes universitarias en torno a la Igualdad o el trabajo en prevención de todo tipo de violencia y acoso, son las acciones que durante el curso escolar ya finalizado se han puesto en marcha desde la Unidad de Igualdad, en coordinación con otros Servicios y Departamentos de esta Universidad, tales como Unidad de Acción Social, Actividades Culturales, Servicio de Comunicación, Oficina de Atención al Estudiante, etc.

Sin embargo, somos conscientes de que muchos de los objetivos planteados en el anterior Plan de Acción no se han cumplido en su totalidad ya que la lucha por la Igualdad Real y Efectiva de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es un camino de largo alcance y deben ser trabajados en años sucesivos. Por ello, este tercer Plan de Acción recoge algunos de ellos, en ocasiones transcribiéndolos y adaptando las acciones a desarrollar este año, en otras adaptándolos a la realidad universitaria del curso escolar 2010/2011 a la vez que incorpora nuevas líneas de trabajo en consonancia con el I Plan de Igualdad de esta Universidad.

Fundamentos legales

Los fundamentos legales que facilitan el marco de actuación del III Plan de Acción son:

ÁMBITO INTERNACIONAL

Es **Naciones Unidas** la entidad que ha liderado un proceso de reconocimiento de igualdad entre mujeres y hombres, siendo su influencia determinante en las políticas europeas y estatales. Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, promovidas desde Naciones Unidas, se encuentran en el origen de todos los instrumentos internacionales desarrollados en torno al ámbito de la igualdad.

La Unión Europea, a través del Tratado de Ámsterdam consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (Art.2, TCEE), incorporando la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias. Desde 1982 ha puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades, y en la actualidad desarrolla un Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).

En el ámbito estatal, la Constitución Española contempla la igualdad como un derecho fundamental, recogiendo en su Artículo 14 el principio de no discriminación. Asimismo, el Artículo 9.2 legitima las acciones positivas como estrategia de compensación de la desigualdad estructural.

En concreto, los textos legales que avalan los esfuerzos por conseguir la igualdad de género son los siguientes:

o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se recoge un artículo específico dedicado a la educación superior y se señala:

- En el ámbito de la educación superior, las administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres.
- En particular y con tal finalidad, las administraciones públicas promoverán:
 - a) La inclusión en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La creación de posgrados específicos.
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

- Además esta Ley recoge principios y criterios de actuación de los poderes públicos entre los que se destacan:
 - la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones
 - la presencia equilibrada en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad y en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes
 - la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo
 - la remoción de los obstáculos que impliquen discriminaciones entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en la carrera profesional; en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; en la formación continua en igualdad; en la presencia equilibrada en los órganos de selección y valoración; en las medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y, en las medidas efectivas que eliminen discriminaciones retributivas, directas o indirectas, por razón de sexo.

o Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades. En ella se determina que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Previamente, en la exposición de motivos, se señala que “el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin

duda, a la universidad”. Por último, decir que este texto legal incorpora medidas para la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de Gobierno y en los equipos de investigación.

o *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

o *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, que determina que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

o *Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.* Este texto legal constituye la referencia actual para el diseño de nuevas titulaciones en el Espacio Europeo de Educación Superior. Con relación a ello, el artículo 3 concluye que cualquier actividad profesional debe realizarse “desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos”.

o *“Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011”*, cuyos principios rectores son la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y el acceso de las mujeres a la innovación científica y tecnológica.

En el ámbito local, señalar la *Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo*, que propone medidas de sensibilización para garantizar la igualdad en el ámbito educativo, implicando directamente a la Universidad. Asimismo, la *Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, con objetivos y medidas en materia de sensibilización y de participación social y política para promocionar la presencia de mujeres. Sin olvidar el *Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010)*, en el cuál se hace referencia explícita a la incorporación del principio de igualdad en el ámbito universitario. En concreto, las medidas previstas son:

o Revisar los planes de estudio integrando el análisis de género en todas las disciplinas académicas, especialmente las relacionadas con la formación del profesorado y en los cursos de postgrado.

o Impulsar estudios e investigaciones que incorporen el análisis de género como herramienta que aporte un nuevo punto de vista en la construcción de las ciencias y disciplinas científicas.

o Desarrollar una base de datos de estudios de mujeres, con el fin de facilitar la consulta y el conocimiento.

o Impulsar las investigaciones que recojan las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos del conocimiento.

Líneas estratégicas

El III Plan de Acción para la Igualdad de Género en la Universidad Pública de Navarra, diseñado para el período 2010-2011, pretende seguir siendo un hilo conductor respecto a los dos Planes de Acción anteriores, continuado el trabajo iniciado desde el I Plan de Acción 2008-2009, en base a los mismos objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la Universidad Pública de Navarra.
- Favorecer la convivencia de hombres y mujeres en la comunidad universitaria, haciendo extensivos los logros a la vida fuera de ella.
- Constituir un ejemplo de buenas prácticas en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, por su compromiso con la igualdad de género.

Concretando, este III Plan de Acción pretende, como objetivos específicos:

- 1 Consolidar la perspectiva de género en la política de comunicación institucional.
2. Promover la incorporación de la variable sexo en la información estadística que produce la Universidad Pública de Navarra a fin de poder evaluar las desigualdades de género en todos los ámbitos.
3. Contribuir a la remoción de los obstáculos que dificultan la carrera académica y/o administrativa de las mujeres de la Upna, tanto docentes e investigadoras como de administración y servicios.
4. Contribuir al desarrollo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en el marco del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2008 (BON de 26 de mayo de 2008).

5. Implementar un programa de prevención sobre todo tipo de discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género que pueda detectarse en el contexto universitario como consecuencia de la persistente desigualdad entre mujeres y hombres.

6. Promover la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las nuevas titulaciones de grado en el marco Europeo de Educación Superior

7. Afianzar la Unidad de Igualdad.

8. Posibilitar que la Comunidad Universitaria tome conciencia de la desigualdad existente entre hombres y mujeres a través de programas y de medidas de sensibilización que promuevan una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos recogidos en el mismo quedan supeditados a los recursos económicos disponibles.

Medidas operativas

El III Plan de Acción para la Igualdad de Género de la Upna para el curso 2010/2011 recoge las siguientes **medidas operativas**:

Para el objetivo 1: Consolidar la perspectiva de género en la política de comunicación institucional.

1.1 Planificación con el Servicio de Comunicación y Secretaría General de una estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito universitario.

1.2 Sensibilización al personal de diferentes servicios (Comunicación, Actividades Culturales, Oficina de Atención al Estudiante, Deportes, Recursos Humanos y Servicios Jurídicos) sobre la importancia del uso no sexista del lenguaje.

1.3 Elaboración de materiales de apoyo así como de plantillas -con un uso no sexista del lenguaje- de los principales impresos y documentos utilizados por el personal del PAS y PDI, tales como formularios de matrícula, guías de titulación, convocatoria a oposiciones y/o listas, certificados, etc.

Para el objetivo 2. Promover la incorporación de la variable sexo en la información estadística que produce la Universidad Pública de Navarra a fin de poder evaluar las desigualdades de género en todos los ámbitos.

2.1 Concreción con la Unidad de Calidad, de los datos que deberían ser desagregados por sexo y que actualmente no lo están en la Universidad Pública de Navarra.

2.2 Elaboración de una estrategia, en coordinación con la Unidad de Calidad, para hacer extensiva la recomendación de la desagregación de datos, según documento elaborado por la Comisión de Mujer y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Para el objetivo 3. Contribuir a la remoción de los obstáculos que dificultan la carrera académica y/o administrativa de las mujeres de la Upna, tanto docentes e investigadoras como de administración y servicios.

3.1 Creación de un espacio de reflexión y debate con mujeres profesoras e investigadoras en el que se analicen los datos del Estudio sobre las desigualdades del PDI de la Upna y se propongan estrategias de mejora.

3.2 Convocatoria de una sesión de trabajo de feedback con las personas que participaron en el Estudio sobre las desigualdades del PDI de la Upna, en la que además se aporten soluciones al mismo.

3.3. Creación de un espacio de reflexión y análisis sobre los elementos que inciden negativamente en la carrera administrativa de las mujeres de administración y servicios.

Para el objetivo 4. Contribuir al desarrollo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en el marco de del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2008 (BON de 26 de mayo de 2008).

4.1 Promoción el enfoque de género en las actividades que se realizan en la ludoteca.

4.2 Difusión de los derechos y obligaciones que corresponden a la comunidad universitaria en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Para el objetivo 5. Implementar un programa de prevención sobre todo tipo de discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género que pueda detectarse en el contexto universitario como consecuencia de la persistente desigualdad entre mujeres y hombres.

5.1 Incorporación de las figuras de Acoso por Razón de Sexo y Acoso Sexual en los protocolos de actuación universitarios sobre Acoso.

5.2 Promoción de una declaración institucional de rechazo a la violencia de género, la discriminación, el acoso y el abuso sexual.

5.3 Reserva de un espacio en la Web para temas de prevención de la violencia de género.

5.4 Sensibilización entre la comunidad universitaria de las diferentes manifestaciones de la violencia machista, así como de los recursos de que dispone la Universidad, Pamplona y Navarra en materia de prevención y asistencia a víctimas de la violencia machista.

Para el objetivo 6. Promover la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las nuevas titulaciones de grado en el marco Europeo de Educación Superior.

6.1 Elaboración de un estudio, en coordinación con el Departamento de Trabajo Social de la Universidad, sobre la incorporación de la perspectiva de género tanto en el grado de Trabajo Social como en el resto de grados y posgrados que se ofertan desde la Universidad en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

6.2 Diseño de un programa de formación para el profesorado a través de conferencias sobre la introducción de la perspectiva de género en la labor docente.

6.3 Diseño de pautas para la inclusión de una orientación sin género en el programa que la Oficina de Información al Estudiante ofrece a los servicios de orientación de los institutos.

Para el objetivo 7: Afianzar la Unidad de Igualdad:

7.1 Difusión del servicio que presta la Unidad de Igualdad entre toda la comunidad universitaria a través de revistas, correos electrónicos, panel de la Unidad y el espacio web propio, así como del Plan de Igualdad y de las acciones realizadas.

Para el objetivo 8. Posibilitar que la Comunidad Universitaria tome conciencia de la desigualdad existente entre hombres y mujeres a través de programas y de medidas de sensibilización que promuevan una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

8.1 Recopilación y difusión de datos referidos a la matriculación de mujeres y hombres en toda la formación académica que oferta la Universidad.

8.2 Promoción de espacios para la reflexión, la formación y la toma de conciencia crítica en torno a la igualdad de oportunidades.

8.3 Realización de actos institucionales con motivo del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres trabajadoras, y del 25 de Noviembre, Día internacional contra la violencia de género.

Evaluación

Se llevará a cabo una evaluación del grado de cumplimiento y ejecución de las medidas contempladas en este III Plan de Acción para la Igualdad. Para ello se implementará un cuadro de seguimiento y evaluación que recogerá tanto información cuantitativa, como cualitativa y grado de desarrollo de los objetivos planteados, siguiendo la línea marcada por el proyecto IGE (procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra) del Inai. Supondrá, aparte de la definición del grado de realización de lo planteado, una reflexión identificando factores de éxito y detectando aquellos que necesitan ser revisados.