

PROPUESTA

I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres

**en la Universidad Pública de Navarra
(2007-2008)**

Mayo 2007

Equipo de Investigación del Departamento de Estudios de las Mujeres de IPES ELKARTEA

Dirección: Silvia Fernández Viguera (Historiadora)

Coordinación de Áreas:

Amaya Barandica Ortiz de Zárate (Socióloga)

Paloma Fernández Rasines (Antropóloga)

Silvia Fernández Viguera (Historiadora)

Julia Munárriz Gómara (Trabajadora Social)

Trabajo de campo: Patricia Oloriz Espinal (Trabajadora Social)

Asesora: Blanca Fernández Viguera (Socióloga)

Asesoría Bibliográfica y Documental: Centro de Documentación-Biblioteca de Mujeres de IPES ELKARTEA

Índice

Introducción	4- 10
1. La Universidad Publica de Navarra como ejemplo de buenas prácticas en la igualdad entre hombres y mujeres	11-14
2. Personal Docente e Investigador (PDI)	15 - 19
3. Personal de Administración y Servicios (PAS)	20 - 22
4. Alumnado	23 - 26
5. Órganos de poder universitarios	26 - 27
6. Bibliografía	28 - 29
7. Anexo	30 - 31

Introducción

La Universidad Pública de Navarra, en cuanto institución de enseñanza superior cuya misión es crear y transmitir conocimiento y cultura y contribuir al progreso de la sociedad en que está inserta, tiene entre sus objetivos estratégicos la igualdad de género.

En las sociedades occidentales existe un amplio consenso a la hora de señalar que, aunque haya habido un reconocimiento de los derechos de las mujeres ante la ley y que en nuestro país la Constitución haya reconocido que todos y todas somos iguales ante ella, esta afirmación no ha supuesto la consecución de una igualdad real. El desarrollo del movimiento de mujeres y los diagnósticos sociales de género realizados en las dos últimas décadas han demostrado que las mujeres se encuentran en situación de desigualdad social y de discriminación con respecto a los hombres y que esta situación debe ser corregida.

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las instituciones se deben desarrollar medidas y poner en marcha mecanismos y recursos que promuevan e impulsen en nuestra sociedad el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo de la igualdad de oportunidades es que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres y puedan ejercerlos en la práctica. Las políticas destinadas a conseguirlo se han denominado "políticas de igualdad de oportunidades".

La Universidad se ha comprometido a desarrollar en el año 2007 el I Plan de Oportunidades entre mujeres y hombres en la UPNA y con este propósito se ha realizado un diagnóstico sobre la desigualdad social entre mujeres y hombres.

a) Las políticas de igualdad de oportunidades

Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones..., y en todas las actividades ya sean educativas, de formación, de empleo...

El Estado moderno ha considerado a las mujeres como ciudadanas de segunda categoría. Porque se consideraba que su lugar estaba en la familia y que sus actividades públicas eran subsidiarias. Aunque hasta ahora algunas actuaciones de los poderes públicos han ido en la dirección de la desigualdad permanente, también es posible promover intervenciones de otro tipo y que busquen lo contrario; es decir, que elimine la discriminación. Podemos así afirmar que pueden darse intervenciones con diferentes intereses desde el punto de vista del género social. La consolidación de las sociedades democráticas y las reivindicaciones del movimiento feminista han obligado a las instituciones públicas a revisar su actuación.

Las políticas de igualdad de oportunidades surgen como una forma de corregir y, a ser posible, de eliminar estas desigualdades. Para desarrollar estas políticas es necesario conocer la situación de desigualdad sobre la que se va a actuar.

Las políticas de igualdad de oportunidades se remontan a la segunda mitad del siglo XX y actualmente se están desarrollando en casi todos los niveles administrativos, políticos, nacionales, de la Unión Europea e internacionales. Por poner algunos ejemplos, la ONU, la Unión Europea y las administraciones españolas (a nivel general, autonómico y local), han puesto en marcha sus políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el convencimiento de que el desarrollo social y económico de un país pasa en la actualidad por un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en todas las esferas.

b) Marco institucional y legislativo internacional

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Por lo tanto, el presente plan de igualdad no constituye un instrumento aislado sino que se sitúa bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

- En 1948 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos. En ella se afirma que no puede existir desigualdad entre las personas en función de su sexo. Por este motivo creó la Comisión Jurídica y Social de la Mujer una de cuyas tareas fue preparar recomendaciones e informes sobre la promoción de los derechos de las mujeres en todas las esferas.
- En el año 1979 Naciones Unidas aprobó la CEDAW- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, primer instrumento jurídico en el que se recoge la estrategia de acción positiva a nivel internacional. Ratificada por más de 100 países, España lo hizo en 1984.
- Naciones Unidas ha organizado las Conferencias Mundiales sobre la Mujer:
 - I Conferencia en México 1975 (Año Internacional de la Mujer): Igualdad, desarrollo y paz.
 - II Conferencia en Copenhague 1980.
 - III Conferencia en Nairobi, 1985. En ella se articuló la estrategia de las Acciones Positivas.
 - IV Conferencia en Pekín 1995: En ella se dio un importante impulso a la igualdad de oportunidades con la aprobación de la Plataforma para la Acción en la que se señalan los objetivos a alcanzar y las medidas concretas para conseguirlos. Las áreas prioritarias de la Plataforma son:
 - violación de los derechos de las mujeres: violencia, efectos de las guerras.
 - desigualdades entre sexos en educación, empleo, recursos económicos, salud, reparto de poderes y toma de decisiones.

- insuficiencia de mecanismos y organismos internacionales para favorecer la igualdad.
- discriminación y derechos de las niñas.

Además, se planteó el *Mainstreaming* y el empoderamiento como estrategias fundamentales de cambio.

○ Conferencias de Nueva York. Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de junio de 2000. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín, evaluación de los logros y obstáculos. Se llegó al consenso unánime de considerar que la violencia de género es un asunto de interés público, aún cuando se produzca en la vida privada. Asimismo, se aludió a la carencia de programas integrales para abordar la violencia contra las mujeres y la falta de datos que dificultan el análisis y el diseño de políticas adecuadas y la necesidad de impulsar investigaciones sobre todas las formas de violencia para conocer sus causas y poder tomar medidas para eliminarla. En el año 2005 se revisaron los compromisos acordados en la Plataforma de Acción de Pekín.

Estas Políticas de Igualdad de ámbito supranacional, vinculadas a Naciones Unidas, han determinado las políticas europeas y estatales.

Ámbito Europeo

- La Unión Europea establece un compromiso formal de integrar la igualdad en todas sus políticas a través del Tratado de Ámsterdam (normativa legal de la Unión Europea, 1997). Consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".
- Además, ha puesto en marcha hasta el momento cinco programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres; el último: V Programa de Acción Comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de Igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005) que fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2006.

Ámbito del Estado Español

- La Constitución Española, en su artículo 14, recoge el principio de no discriminación y el artículo 9.2. legitima las acciones positivas como estrategia de actuación a través del siguiente enunciado: "*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas: remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*".

- En el año 1983 se crea el Instituto de la Mujer, para desarrollar las Políticas de Igualdad implementando los Planes de Igualdad. Las directrices que guían las políticas del Instituto de la Mujer desde 1997 hasta el año 2006 aparecen en el IV Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
-
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 121/000092, de 2 de enero de 2007. Artículo 23: La educación para la igualdad de mujeres y hombres “Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros. Artículo 24: Integración del principio de igualdad en la política de educación Punto 2.d) *La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes.*
Por la trascendencia de la ley citaremos lo relativo al ámbito de la educación superior. CAPITULO II, Artículo 25:
 1. *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.*
 2. *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*
- La reforma de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) prevé medidas para avanzar en la paridad. La disposición adicional 12 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”. Las comisiones de selección para el acceso a plazas procurarán tener “una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas” (Art. 629. los órganos colegiados (Consejo social, de Gobierno, de Departamento, Claustro, Juntas de Escuela y Facultad) también han sido tocados y para su elección “deberán propiciar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”(Art.10). por último, los derechos de los estudiantes incluyen “recibir un trato no sexista”(Art.44)

Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra

- I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010).
- Ley Foral (2002), para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo.
- Ley Foral (2002), de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto Foral (1995) de creación del organismo autónomo Instituto Navarro de la Mujer, con adscripción al Departamento de Presidencia e Interior.

Ámbito de la Universidad Pública de Navarra:

- II Plan estratégico (2004-2008).

En el desarrollo del Plan estratégico el apartado “Nuestra visión para la Universidad Pública de Navarra al final de la década”, dice:

“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”(pag. 14).

En el eje de las personas dentro del objetivo estratégico de mejorar la calidad de vida y convivencia de la comunidad universitaria e impulsar su compromiso y solidaridad social se plantea como objetivo operativo: *Desarrollar el Plan de igualdad de Géneros en la Universidad.* (pag. 38).

c) ¿Qué son los planes de igualdad?

Los Planes de Igualdad son instrumentos de intervención de los organismos públicos, que parten de la identificación y análisis de las discriminaciones en la sociedad. Se componen de un conjunto de objetivos y medidas operativas, organizadas en áreas, cuyo desarrollo está limitado a un periodo concreto. Para su elaboración es imprescindible el conocimiento de la situación real de las mujeres del espacio donde se va a poner en marcha (diagnóstico). Requieren la participación de todos los agentes sociales, políticos y económicos de las comunidades en su planificación y puesta en marcha.

Los objetivos fundamentales son:

- Transformar estructuras que mantienen la situación de desigualdad entre mujeres y hombres.
- Fomentar que, la igualdad entre mujeres y hombres legalmente reconocida se concrete en hechos reales.

- Impulsar las aportaciones y potencialidades de las mujeres en diferentes ámbitos sociales de manera que contribuyan a la construcción de una sociedad cada vez más igualitaria.
- Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en todos aquellos ámbitos donde no se cumpla como elemento de garantía de los derechos de las mujeres y a su vez enriquecedor de la sociedad en su conjunto.

d) Principios que rigen el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad Pública de Navarra:

La Universidad Pública de Navarra como institución pública encargada de la enseñanza superior debe ser un modelo de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades derechos y deberes entre mujeres y hombres

El documento que a continuación se presenta se estructura en cinco grandes apartados y en cada uno de ellos se exponen los rasgos fundamentales de desigualdad que se han constatado y los objetivos y acciones correctoras que se plantean para ir cambiando este estado de cosas. En el primero se diagnóstica a la propia institución universitaria como modelo de igualdad, la posición desde la que parte la UPNA con relación a la igualdad de oportunidades, lo que produce y trasmite, la imagen que propugna, los símbolos, el tipo de comunicación, el lenguaje que emplea..., así como también la política que desarrolla como organización que emplea a un importante número de personas. El segundo, tercero y cuarto se corresponden con los tres grandes colectivos que componen la vida universitaria: el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y el alumnado. El quinto recoge la posición y representatividad de mujeres y hombres en los distintos órganos de poder universitarios.

Existe la decidida pretensión de que la puesta en marcha del Plan que se presenta en estas páginas se inspire en estos principios fundamentales:

- El de *mainstreaming* o principio de transversalidad que consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Por ello, en este plan, el primer bloque de medidas está destinado a hacer de la Universidad un modelo de igualdad. Al mismo tiempo, este principio ha estado presente a la hora de diseñar las medidas específicas de las diferentes estamentos que configuran la estructura del Plan.
- El de *Participación* a través de los agentes sociales, sindicatos y asociaciones estudiantiles. Para ello se ha elaborado en primer lugar un borrador que ha sido pasado a agentes sociales, sindicatos y asociaciones estudiantiles cuya función ha sido la de informar y sensibilizar sobre los principales elementos de desigualdad y propiciar el debate y la reflexión en todos los estamentos universitarios sobre los objetivos y medidas que aquí se proponen, para finalmente recoger todas las aportaciones y sugerencias de mejora que existan.
 - Los sindicatos que han participado a través de sus representantes tanto del PDI como del PAS, haciendo interesantes aportaciones, han sido: UGT, CCOO, LAB, CGT, ELA y (pendiente de hacer aportaciones).

- Las asociaciones estudiantiles también han tenido una participación muy positiva y han enriquecido el plan con sus aportaciones. Han participado: Eraldatu, Grupo universitario, Sadar, e Ikasle Abertzaleak.
- Reuniones con representantes de distintos órganos de la universidad con miembros del equipo investigador. Estos han sido: Adjuntía al Rector para las Relaciones Sociales y de la Comunidad, Unidad de Acción Social, Dirección de Comunicación, y Dirección de Recursos Humanos.
- La necesidad de *evaluación* continua del plan para conocer como se esta desarrollando, analizar su eficacia y proponer mejoras en su realización. La evaluación integra todo el desarrollo del plan de igualdad proporcionando información sobre el nivel de ejecución de los objetivos, acciones realizadas y procesos seguidos para obtener esos resultados. Así mismo se debe valorar los efectos producidos en relación a la población destinataria y el entorno. La evaluación tiene una transcendencia para la comunidad universitaria ya que es *informativa* porque proporciona información sobre el desarrollo del plan. Es *participativa* porque sigue facilitando la implicación de los distintos colectivos directa o indirectamente relacionados con el plan, tanto en la recogida de información como en la valoración del mismo. Es *formativa* porque genera conocimiento en las personas participantes.

La evaluación se realizará a través de los indicadores establecidos teniendo en cuenta el diagnóstico inicial (los indicadores se aportan en el apartado 7 del Diagnostico realizado), así como los objetivos planteados, acciones que lo desarrollan, resultados esperados, por ello cada plan requiere indicadores propios. Los indicadores son medidas de análisis elaboradas para la obtención de información sobre los distintos tipos de evaluación (resultados, proceso, impacto, eficiencia). Se trata de herramientas técnicas que sirven para controlar el nivel de cumplimiento de los objetivos, la realización de las acciones y su impacto.

El plan de igualdad por el que ha optado este equipo es de un amplio contenido, lo que posibilita el trabajo a un largo plazo y deja a los y las futuras responsables de su puesta en marcha la tarea de priorizar objetivos y acciones y calendarizar su desarrollo.

Para ello se puede recomendar el comienzo por los objetivos informativos y formativos como es habitual en todo inicio de plan, así como por desarrollar la infraestructura necesaria para la puesta en marcha del mismo .

1. La Universidad Pública de Navarra como ejemplo de buenas prácticas en la igualdad entre hombres y mujeres

No ha existido ni existe en la actualidad un Plan para la igualdad de género en la Universidad. La discriminación con base en sexo y género no es una percepción extendida entre la comunidad universitaria. Se asume como un avance el hecho de que las mujeres sean ligera mayoría numérica entre el alumnado. Se asume también que la promoción en la carrera profesional de las personas está vinculada con los méritos y, en ocasiones, con mecanismos que mueven redes en torno a afinidades. Apenas aparece claramente la percepción de que la situación actual pueda deberse a la desigualdad estructural entre hombres y mujeres.

El diagnóstico de situación nos muestra que resulta necesaria una visibilización de esta realidad velada para ir creando un nuevo estado de opinión que permita la realización de cambios a través de la búsqueda de consensos en todos los sectores de la comunidad universitaria. En este necesario proceso de sensibilización, resulta clave recomendar acciones concretas en todos los aspectos ligados con la extensa producción que la Universidad Pública de Navarra realiza en términos de comunicación, imagen y lenguaje.

Podemos decir que hasta el momento no existe política alguna de igualdad entre hombres y mujeres desde la Dirección de Comunicación. Esto afecta a la imagen institucional, así como al lenguaje utilizado en sus textos. Las imágenes sobre los actos oficiales se rigen por un protocolo acorde al manual de Precedencia del Gobierno de Navarra, que prima el rango obviando cualquier tipo de representatividad relativa al género. Únicamente por criterios de marketing, la Dirección de Comunicación procura que las imágenes relativas al alumnado sean representativas de la diversidad en todas sus dimensiones, pero no se lleva a cabo en las imágenes relativas al personal docente e investigador, ni para el personal de administración y servicios. Esta Dirección asimismo sugiere, sin intervenir sobre el contenido, que todos los textos emitidos por los diferentes órganos de la institución utilicen en su redacción el masculino singular y plural como genérico.

Por otra parte, se ha constatado la provisión de diversas medidas con el objetivo de posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del personal empleado a través de la RESOLUCION 1638/2006, de 29 de diciembre.

La reciente reforma de la Ley Orgánica de Universidades introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género. Atendiendo específicamente a la presencia equilibrada en los órganos de gobierno, elaboración de informes de seguimiento sobre la aplicación del principio de igualdad y la aparición de las Unidades de Igualdad:

“Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios (sic.)” (...) “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres” (BOE, 2007).

Objetivo 1.1. Crear una Unidad de Igualdad responsable de las Políticas de Género

Acción 1.1.1. Dotar a la Unidad de Igualdad de personal responsable de la puesta en marcha del primer Plan de igualdad.

Acción 1.1.2. Asignar una ubicación física y estratégica a la Unidad que ponga en marcha este primer Plan.

Acción 1.1.3. Asignar un presupuesto para el desarrollo óptimo del Plan.

Acción 1.1.4. Fomentar y posibilitar una Comisión de seguimiento del Plan donde estén representados todos los estamentos de la Universidad a través de sus organizaciones.

Acción 1.1.5. Promover la colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad.

Objetivo 1.2. Incorporar la variable sexo en toda la información estadística que produce la Universidad Pública de Navarra a fin de poder evaluar las desigualdades de género en todos los ámbitos

Acción 1.2.1. Elaborar todos los datos estadísticos correspondientes a alumnado, PDI y PAS con desagregación por sexo.

Acción 1.2.2. Presentar con desagregación por sexo todos los datos que procedan de la planificación interna de centros, departamentos, secciones e institutos

Objetivo 1.3. Introducir la perspectiva de género en la política de comunicación institucional.

Acción 1.3.1. Garantizar las competencias en materia de comunicación inclusiva y no sexista, para imagen y lenguaje, en la Dirección de Comunicación a través de formación específica.

Acción 1.3.2. Facilitar el acceso y la formación para el uso de un Manual de estilo en materia de uso inclusivo y no sexista del lenguaje de aplicación en toda la producción textual de la dirección de comunicación.

Acción 1.3.3. Sensibilizar al personal de la dirección de comunicación sobre la importancia del enfoque de género en sus competencias.

Acción 1.3.4. Revisar la nomenclatura de las vías, edificios, aulas y espacios que impliquen nombres de personas ilustres con objeto de visibilizar el desequilibrio por género.

Acción 1.3.5. Revisar las obras arquitectónicas, escultóricas y pictóricas de que dispone la universidad con objeto de visibilizar el desequilibrio por género entre las personas autoras.

Acción 1.3.6. Incluir la perspectiva de género en el manual de protocolo de modo que la imagen de los actos oficiales incorpore una composición equilibrada por sexos.

Acción 1.3.7. Incluir la perspectiva de género en el manual de estilo del Servicio de Publicaciones de la Universidad.

Acción 1.3.8. Hacer visible en los presupuestos generales los recursos destinados a políticas de género.

Objetivo 1.4. Difundir las actuaciones del I Plan de Igualdad

Acción 1.4.1. Realizar una campaña de difusión exterior del Plan para la visibilización y la sensibilización que incluya la edición del Plan en toda su extensión y también de folletos para la divulgación.

Acción 1.4.2. Realizar una campaña de difusión interior del Plan con la participación de todos los sectores para la visibilización y la sensibilización.

Acción 1.4.3. Difundir las acciones previstas y realizadas del Plan de igualdad entre los órganos de representación de alumnado, PAS y PDI.

Acción 1.4.4. Difundir las acciones previstas y realizadas del Plan de igualdad entre las autoridades académicas y de gestión.

Acción 1.4.5. Promover un encuentro entre universidades que estén desarrollando actualmente Planes de igualdad con objeto de intercambiar modos de actuación.

Objetivo 1.5. Destacar las actuaciones encaminadas a la eliminación del sexismo

Acción 1.5.1. Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

Acción 1.5.2. Celebrar un acto de reconocimiento público a la persona o entidad del ámbito foral destacada por su actuación en apoyo de la igualdad entre hombres y mujeres.

Acción 1.5.3. Celebrar un acto de reconocimiento público a la persona o entidad del ámbito de la Universidad Pública de Navarra destacada por su actuación en apoyo de la igualdad entre hombres y mujeres.

Acción 1.5.4. Realizar un acto institucional con motivo de la celebración del Día internacional de las mujeres, 8 de marzo; del día 28 de junio, Día internacional del orgullo y la liberación de lesbianas, gays, bisexuales y transgénero; del día 25 de Noviembre, Día internacional contra la violencia de género.

Objetivo 1.6. Destinar recursos económicos para campañas de sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades y prevención de violencia de género dirigidas a la comunidad universitaria.

Acción 1.6.1. Convocar concursos de Ideas, carteles, etc. para el desarrollo de campañas de sensibilización.

Acción 1.6.2. Conocer y compartir experiencias de sensibilización al respecto en otras universidades.

Objetivo 1.7. Valorar en los concursos de contratación de empresas externas su adecuación al principio de igualdad de género.

Acción 1.7.1. En igualdad de condiciones otorgar prioridad en la contratación de empresas externas a las que hayan obtenido reconocimiento de calidad en materia de igualdad de género.

Acción 1.7.2. Impulsar la contratación de empresas externas que apliquen el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo 1.8. Detectar y prevenir la discriminación, el acoso y el abuso sexual, así como la violencia de género.

Acción 1.8.1. Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación, acoso y abuso sexual, así como la violencia de género para toda la comunidad universitaria.

Acción 1.8.2. Impulsar el uso de un protocolo de actuación contra el acoso sexual en la universidad como ámbito laboral.

Acción 1.8.3. Recoger información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso y abuso sexual; y violencia de género en la universidad.

2. Personal Docente E Investigador (PDI)

La plantilla del Personal Docente e Investigador está fuertemente masculinizada. La presencia de las mujeres asciende en los tramos más jóvenes lo que apunta una cierta tendencia al cambio.

La permanencia de roles se detecta en que la mayoría de las mujeres trabajan en el **ámbito** de las Ciencias Humanas y Sociales mientras que los hombres lo hacen en el de las Ciencias Experimentales e Ingenierías. (Segregación horizontal).

Las mujeres tienen una **categoría académica** inferior a la de los hombres y la masculinización se acentúa en las categorías profesionales superiores con un escaso 9,3% de Catedráticas. La participación de mujeres ha tenido un importante ascenso en las Cátedras de Escuelas Universitarias donde supera la paridad, correspondiendo estas a enseñanzas tradicionalmente femeninas. Las mujeres muestran bajos porcentajes como Titulares de Universidad, teniendo mucha más presencia como Titulares de Escuelas Universitarias, donde no es necesario Doctorado, y como Interinas. (Segregación vertical).

La distribución por sexos en cuanto a **Régimen jurídico** no presenta una segregación ocupacional destacable.

Las mujeres participan con un importante porcentaje (40%) en la **Investigación** concentrándose mayoritariamente en los tramos correspondientes a los méritos de investigación más bajos. El 80% de los Investigadores principales son varones, aunque las mujeres son un 39,3% en el ámbito de las Ciencias Humanas y Sociales. Es en los Grupos de investigación de Ingenierías y Tecnología donde tienen menos presencia.

En la UPNA no ha habido nunca una mujer **Doctora Honoris Causa**.

Como dato positivo señalar que **las mujeres dirigen la mitad de los Departamentos** universitarios de los cuales la mayoría no corresponden a las enseñanzas tradicionalmente consideradas femeninas. En los puestos de **dirección de Escuelas y Facultades**, de cinco cargos existentes, encontramos solamente a una mujer como Directora de la Escuela Universitaria de Estudios Sanitarios.

En la Junta de Personal resultante de las últimas **elecciones sindicales** la presencia de las mujeres no llega al 20%.

Este Plan propone una serie de objetivos y acciones correctoras a desarrollar con el fin de lograr una situación más igualitaria entre mujeres y hombres pertenecientes al Personal Docente e Investigador.

Objetivo. 2.1. Favorecer la presencia de mujeres en la plantilla del PDI con el fin de conseguir una representación equilibrada

Acción 2.1.1. Analizar la normativa de la UPNA relativa a los criterios de contratación, evaluación de Curriculums y de proyectos de Investigación y detectar que no contenga elementos de discriminación indirecta y en su caso proponer cambios.

Acción 2.1.2. Revisar los anuncios publicitarios y las convocatorias de la Universidad con perspectiva de género.

Acción 2.1.3. Presentar desagregados por sexo los datos de aspirantes, ganadores y ganadoras de plazas convocadas por la Universidad, y de la composición de las comisiones.

Acción 2.1.4. Velar por la representación equilibrada en la composición de los tribunales de los concursos de profesorado, por lo menos que ésta corresponda a su presencia en el área.

Acción 2.1.5. Promover la contratación de mujeres con perfil adecuado para garantizar la perspectiva de género y los contenidos docentes que visibilicen las aportaciones de las mujeres.

Objetivo 2.2. Eliminar la segregación horizontal por sexo en Departamentos y Centros

Acción 2.2.1. Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.

Acción 2.2.2. Ante la elección de candidaturas con méritos equivalentes, aplicar la discriminación positiva a favor de las mujeres en los Departamentos masculinizados.

Objetivo 2.3. Eliminar la segregación vertical por sexo en Departamentos y Centros

Acción 2.3.1. Llevar a cabo una investigación que detecte los obstáculos por los que las mujeres no ascienden en la carrera académica.

Acción 2.3.2. Implementar acciones formativas en empoderamiento y liderazgo para las mujeres.

Acción 2.3.3. Identificar por sexo el tipo de participación académica y de gestión del profesorado en los Departamentos y Centros.

Acción 2.3.4. Impulsar medidas para incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación.

Acción 2.3.5. Ante nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y de hombres en las diversas categorías del profesorado.

Acción 2.3.6. Impulsar la cooperación en red de las mujeres para avanzar en el empoderamiento y liderazgo.

Objetivo 2.4 Promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la distribución de las tareas docentes

Acción 2.4.1. Diagnosticar el estado de la distribución de la docencia entre el profesorado y el uso de la reducción de docencia dándolo a conocer.

Acción 2.4.2. Promover que la distribución de las actividades de los planes docentes no evidencie diferencias de género.

Objetivo 2.5. Reducir el impacto de las responsabilidades de cuidado de personas en la trayectoria profesional

Acción 2.5.1. Promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso por cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad.

Acción 2.5.2. Aplicar mecanismos con el fin de que la elaboración de los planes docentes sea sensible a las necesidades específicas del profesorado que cuida de personas dependientes.

Acción 2.5.3. Incorporar en las normativas de acceso a plazas el criterio de considerar como no computables los períodos de inactividad dedicados al cuidado de personas dependientes.

Objetivo 2.6. Potenciar la perspectiva de género en la docencia y la investigación

Acción 2.6.1 Realizar un diagnóstico que revise los contenidos docentes para garantizar la perspectiva de género y las aportaciones de los Estudios de las Mujeres.

Acción 2.6.2. Implementar acciones formativas para el PDI sobre la introducción de la perspectiva de género y los Estudios de las Mujeres en los contenidos docentes.

Acción 2.6.3. Implementar acciones de sensibilización y formación sobre la necesidad de un uso no sexista del lenguaje.

Acción 2.6.4. Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Acción 2.6.5. Velar para que los contenidos de la docencia no sean sexistas y para que no se omita la dimensión de género en los programas de las asignaturas en las que sea pertinente considerarla.

Acción 2.6.6. Crear un programa de ayudas a los Centros y Departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad o sensibilidad de género.

Acción 2.6.7. Consolidar un sistema interno de ayudas a proyectos de investigación con perspectiva de género y especialmente a aquellos que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género en la Universidad.

Acción 2.6.8. Incentivar y valorar positivamente los equipos de Investigación que tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres y cuenten con una Investigadora principal.

Acción 2.6.9. Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar los proyectos de investigación y los programas docentes desde la perspectiva de género.

Objetivo 2.7. Difundir la producción de trabajos de investigación, publicaciones y materiales de docencia que adopten la perspectiva de género

Acción 2.7.1. Crear una línea (colección) de publicaciones con perspectiva de género.

Acción 2.7.2. Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.

Acción 2.7.3. Organizar jornadas sobre el estado de la investigación desde la perspectiva de género.

Objetivo 2.8. Establecer medidas para la prevención y detección de la discriminación, acoso sexual y violencia de género

Acción 2.8.1 Promover recursos orientados a la prevención, detección precoz y asesoramiento psicológico de situaciones de discriminación y violencia de género.

Acción 2.8.2. Seguir recogiendo información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia de género entre el profesorado de la Universidad.

Objetivo 2.9. Potenciar la presencia pública de las mujeres en el contexto universitario

Acción 2.9.1. Potenciar el incremento del número de expertas en las comisiones de nivel intra y extrauniversitario.

Acción 2.9.2. Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes y personas invitadas a los actos institucionales de la Universidad, los Centros y los Departamentos.

Acción 2.9.3. Incrementar gradualmente el número de mujeres en Doctorados *Honoris causa*.

3. Personal de Administración y Servicios (PAS)

La plantilla del Personal de Administración y Servicios está muy feminizada, el 61,4% son mujeres y el 38,2% hombres. La presencia femenina es mayor en todos los tramos de edad excepto en el inferior a 24 años, donde sólo hay una persona y es varón. En las generaciones más jóvenes se han incorporado más hombres, lo que puede apuntar una tendencia. Las tres cuartas partes de la plantilla tienen entre 25 y 44 años, edad generalmente asociada al cuidado de la infancia. El resto tienen entre 45 y 64 años por lo se puede prever que la problemática del cuidado de las personas mayores será importante para este colectivo.

La permanencia de roles se detecta en los **niveles y en los puestos de trabajo**. La presencia de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel. Hay mayor presencia femenina en todos los niveles, siendo el D el de mayor presencia femenina con un 78% y el A el de menor presencia de las mujeres con un 48%. En el resto de niveles la presencia femenina se sitúa entre el 51% en el B, 56% en el C y 52% en el E (horizontales). El 43% de las mujeres del PAS se agrupan en el nivel D, mientras que el 20% de los hombres del PAS se agrupan en este nivel. En el nivel A sucede lo contrario, el 14% de los hombres se agrupan en este nivel mientras que solamente el 8% de las mujeres se agrupan en este nivel (verticales). Las dificultades a la hora de acceder a un nivel más alto son mayores para las mujeres, ya que su presencia es menor conforme más alto es el nivel. En conjunto, los puestos de trabajo en que se dividen cada uno de los niveles son marcadamente masculinos o femeninos, lo que puede apuntar la existencia de segregación ocupacional de la plantilla, ya que la mayoría de las mujeres se sitúa en el nivel D donde ocupan puestos de Auxiliar Administrativa, mientras que la mayoría de hombres se agrupan en el C, en puestos de Oficial Servicios/Técnico. El 51% de las mujeres del PAS se agrupan en los niveles D y E, los de menor estatus y salario mientras que sólo la tercera parte de los hombres se sitúan en estos dos niveles.

La distribución por sexos en cuanto a la **forma de provisión de puesto de trabajo** no presenta segregación en el acceso a través de concurso, sin embargo los puestos eventuales están cubiertos al 70% por mujeres

El **régimen jurídico** del 70% de la plantilla del PAS es el de funcionariado, y no presenta gran desequilibrio en su distribución por sexos, sin embargo el personal contratado y eventual, el de mayor precariedad, está compuesto por mujeres al 70%.

La permanencia de roles de género también se observa en las **excedencias, reducciones de jornada por guarda legal y en el tipo de jornada que se realiza**. Casi las tres cuartas partes de las personas en situación de **excedencia** eran mujeres y, de ellas, la mitad lo estaban por maternidad. Ningún hombre estaba en excedencia por paternidad y no hubo ninguna excedencia en el nivel A.

De cada diez personas con **reducción de jornada por guarda legal**, casi 9 eran mujeres. En el único nivel donde había más hombres que mujeres con reducción de jornada es el E, posiblemente porque ganan menos salario que sus parejas. **Respecto al tipo de jornada**, la mayoría del PAS trabaja en turno de mañana y por lo tanto la mayoría de mujeres están en este turno, mientras que la jornada partida, que implica mayores dificultades para conciliar vida laboral y familiar, está desarrollada en mayor medida por hombres.

Objetivo 3.1. Garantizar que la normativa de la UPNA relativa a los criterios de contratación y de evaluación de currículums no contenga elementos de discriminación indirecta

Acción 3.1.1. Revisar los anuncios publicitarios y las convocatorias de la Universidad con perspectiva de género.

Acción 3.1.2. Desagregar por sexo los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de plazas convocadas por la Universidad, y de composición de las comisiones.

Acción 3.1.3. Aplicar criterios de paridad en la composición de los tribunales de los concursos de promoción y acceso a plazas del PAS.

Objetivo 3.2. Promover el equilibrio entre hombres y mujeres en la distribución de niveles y puestos de trabajo del PAS

Acción 3.2.1. Revisar los reglamentos internos de contratación de forma que no contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta, y proponer los cambios necesarios.

Acción 3.2.2. Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género y proponer los cambios necesarios.

Acción 3.2.3. Diagnosticar los factores subjetivos que pueden contribuir al mantenimiento del desequilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes actividades del PAS.

Acción 3.2.4. Promover y facilitar la formación continua de las trabajadoras del PAS para que puedan promocionarse laboralmente.

Acción 3.2.5. Ante nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y de hombres de las diversas categorías del PAS.

Acción 3.2.6. Incrementar el número de mujeres, de acuerdo con criterios de paridad, en los puestos de libre designación.

Objetivo 3.3. Reducir el impacto de las responsabilidades de cuidado de personas en la trayectoria profesional

Acción 3.3.1. Promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso por cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad.

Acción 3.3.2. Aplicar mecanismos con el fin de que los planes de organización del trabajo sean sensibles a las necesidades específicas del PAS que cuida de personas dependientes.

Acción 3.3.3. Revisar el sistema de acceso y provisión de plazas con el criterio de que los periodos de inactividad imputables al cuidado de personas dependientes, sean tenidos en cuenta en la valoración de currículums y en la antigüedad .

Acción 3.3.4. Elaborar, de forma participativa, un plan de acción dirigido a la implementación de medidas de conciliación entre la vida personal y laboral.

Acción 3.3.5. Sensibilizar positivamente a los trabajadores para que soliciten bajas por paternidad y permisos por motivos familiares.

Acción 3.3.6. Consolidar el Servicio de Ludoteca ajustando sus horarios a los laborales y su precio a los ingresos del personal del PAS, como medida de conciliación de vida personal y laboral.

Acción 3.3.7. Considerar la idoneidad de crear una escuela infantil de 0 a 3 años.

Objetivo 3.4. Establecer medidas para la prevención y detección de la discriminación, acoso sexual y violencia de género

Acción 3.4.1. Hacer inventario y promoción de los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género y ponerlo en conocimiento especialmente de las mujeres de la plantilla del PAS y de sus representantes sindicales.

Acción 3.4.2. Recoger información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia de género en la plantilla del PAS.

Acción 3.4.3. Realizar una declaración institucional frente al acoso y elaborar y difundir un protocolo de actuación en esta materia dirigido a proteger la dignidad de las personas en el ámbito laboral.

4. Alumnado

La presencia de mujeres y hombres entre el alumnado de la Universidad Pública de Navarra está igualada al 50%. En los estudios de Primer Ciclo predominan las mujeres (52,1%), mientras que en los de Segundo Ciclo los porcentajes masculinos son algo más elevados (52,8%). En el alumnado de Tercer Ciclo las proporciones entre los sexos están prácticamente equiparadas al 50%.

A pesar de esta equilibrada presencia, se observa una fuerte **segregación entre los sexos por titulaciones y ámbitos de conocimiento**. Ellas son mayoría en las Ciencias Humanas y Sociales (66%) y sobre todo en las Ciencias de la Salud (90,6%) y ellos en las Ingenierías (70,6%).

Los porcentajes femeninos en las Ingenierías apenas han variado en los últimos nueve años (alrededor del 30%), y han aumentado en la Diplomatura de Enfermería y en las Ciencias Humanas y Sociales.

En el curso 2005-2006 76,7% de los premios extraordinarios de carrera fueron concedidos a mujeres, y 62,5% de los mejores expedientes premiados también correspondieron a mujeres.

Este mayor **rendimiento académico** de las mujeres no explica la disminución de la presencia femenina en la consecución de doctorados. Un 34,9% de las **tesis leídas** en el curso 2005-06 en la UPNA fueron de mujeres. Los datos podrían apuntar un menor seguimiento por parte de ellas de la carrera académica y profesional en la universidad. Además en la evolución ocurrida en los últimos años se observa el descenso de los porcentajes de doctoradas.

Un 65% de las **tesis leídas** en el curso 2005-06 fueron **dirigidas** por hombres.

Del total de las 531 **contrataciones** realizadas a finalizar el periodo de prácticas **gestionadas por la Fundación Universidad-Sociedad** en el año 2006, el 45,8% correspondieron a mujeres. Nuestro deseo hubiera sido conocer las condiciones laborales de las mujeres y los hombres con titulación universitaria contratadas en las empresas según una serie de indicadores básicos: titulación, tipo de contrato, jornada, adecuación de la titulación al empleo, salario..., y comprobar el grado de igualdad/desigualdad existente entre los géneros en el acceso al mercado laboral y las condiciones en el empleo desempeñado, pero en la actualidad no se dispone de esta información.

La **representación** de las estudiantes de la UPNA como **delegadas** es paritaria con sus compañeros y ha experimentado una evolución positiva en los últimos años. Sin embargo, su presencia en el claustro es bastante menor (30% ó 40%)

En relación a la vida asociativa estudiantil, cabe decir que, la presencia de mujeres en los colectivos universitarios es minoritaria con excepción del grupo Ikasle Abertzaleak, Esto se refleja una vez más en su presencia en los órganos de decisión universitarios. De los treinta representantes estudiantiles que tiene el Claustro, únicamente nueve (30%) son mujeres.

Se ha querido dejar constancia de la ausencia de asociaciones o grupos que trabajen por la igualdad de género, excepto el grupo estudiantil que recoge la paridad como medida prioritaria en su candidatura. No obstante, en la década de los 90, se constituyó legalmente la Asociación “Lamiak” cuya finalidad principal fue participar en la vida universitaria de la UPNA trabajando desde la perspectiva de género y la igualdad, aunque no consiguió permanecer y encontrar el relevo en las sucesivas generaciones de estudiantes.

Entre el alumnado de la UPNA no existe una conciencia generalizada de la existencia de desigualdad por razón de género. Así el 75% del estudiantado universitario se siente satisfecho en relación a cómo se practica y vive la igualdad mujeres-hombres en el ámbito universitario; sin embargo cerca de una de cada cuatro mujeres y un 16,5% de los hombres consideran que hace falta mejorar y manifiestan su insatisfacción.

Objetivo 4.1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas titulaciones y ámbitos de conocimiento de la Universidad

Acción 4.1.1. Diseñar con perspectiva de género la jornada de puertas abiertas y la presentación por carreras que se programa desde la universidad y se dirige al alumnado de segundo de bachiller y coordinarla con profesionales de orientación en los niveles preuniversitarios.

Acción 4.1.2. Promover la participación paritaria del alumnado en el diseño de las titulaciones: grados y postgrados.

Objetivo 4.2. Potenciar la participación de las alumnas en la vida asociativa universitaria

Acción 4.2.1. Seguir fomentando la participación y representación paritaria del alumnado en todos los organismos, comisiones, colectivos con capacidad de decisión.

Acción 4.2.2. Promover la creación de un asociacionismo universitario que tenga la igualdad de oportunidades como eje principal.

Acción 4.2.3. Crear un espacio de comunicación donde se puedan recoger sugerencias del alumnado sobre temas de igualdad.

Acción 4.2.4. Apoyar la creación de un Consejo Estudiantil con representación paritaria

Acción 4.2.5. Promover la participación del alumnado en el seguimiento y aplicación del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Universidad Pública de Navarra.

Objetivo 4.3. Promover entre el alumnado de la Universidad Pública de Navarra la igualdad entre mujeres y hombres

Acción 4.3.1. Diseñar acciones de sensibilización y formación dirigidas al alumnado y más específicamente a sus representantes, a los miembros de colectivos con representación en los órganos de decisión y resto de asociaciones universitarias acerca de la perspectiva de género y los elementos de desigualdad que más les afectan, las políticas de igualdad, la corresponsabilidad y la violencia de género.

Acción 4.3.2. Apoyar y promover actividades de sensibilización especialmente dirigidas al alumnado en torno a las conmemoraciones del día Internacional de las Mujeres ,8 de marzo, y del día Internacional contra la Violencia de Género, 25 de Noviembre. del día 28 de junio, Día internacional del orgullo y la liberación de lesbianas, gays, bisexuales y transgénero;

Acción 4.3.3. Defender el derecho del alumnado a que en los contenidos docentes exista la perspectiva de género como óptica transversal aplicando un criterio de calidad y de valor añadido.

Acción 4.3.4. Realizar acciones de sensibilización y formación con el alumnado sobre utilización no sexista del lenguaje.

Objetivo 4.4. Conocer y mejorar las condiciones de becarias y becarios de la UPNA y de las contrataciones gestionadas desde la Fundación Universidad-Sociedad

Acción 4.4.1. Revisar las contrataciones gestionadas por la Fundación Universidad-Sociedad para que la participación de mujeres y hombres sea equilibrada y en proporción a su presencia en los distintos ámbitos de conocimiento.

Acción 4.4.2. Estudiar en detalle la situación laboral de becarias, becarios y personas contratadas por las empresas para comprobar la existencia de sesgos de género.

Objetivo 4.5. Establecer medidas para la prevención y detección de la discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género

Acción 4.5.1. Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación, acoso, abuso y violencia de género entre el alumnado.

Acción 4.5.2. Recoger información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género entre el alumnado.

Acción 4.5.3. Hacer un inventario de los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género y ponerlo en conocimiento especialmente entre las alumnas.

5. Órganos De Poder Universitarios

Las mujeres están aumentando su participación progresivamente en todos los espacios de la vida pública. El ámbito del poder sea económico, político, cultural o social es uno de los que mayores resistencias presenta a esta presencia femenina. Las causas son múltiples, desde el hecho de que no se ha socializado a las mujeres para el poder y la competitividad hasta la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas lo que supone una sobrecarga para las mujeres conocida como doble jornada.

También en la UPNA **los cargos más importantes en cuanto a la toma de decisiones están ocupados mayoritariamente por hombres.** Las mujeres no tienen presencia alguna en los cargos de Rector, Secretaría General, y Gerencia y solamente hay una Vicerrectora. En el Consejo de Dirección y Equipo Rectoral hay 2 mujeres de un total de 11 personas y en el Consejo de Gobierno y Consejo Social no alcanzan la tercera parte.

Los hombres ocupan entre un 80 y un 100% de los órganos unipersonales de la UPNA. Solamente encontramos la paridad en las Direcciones de los Departamentos.

La Mesa del Claustro es mayoritariamente masculina aunque una mujer ocupa su Vicepresidencia siendo destacable la inexistencia de mujeres entre la representación del PAS y el alumnado.

La presencia de mujeres en el Claustro Universitario no alcanza el 40%. Siendo más mujeres que hombres en el PAS su representación en el Claustro desciende al 41,7%. También sorprende su baja presencia entre la representación estudiantil (40%) cuando suponen el 50% del total del alumnado.

Como conclusión las mujeres tienen una baja presencia en los Órganos de poder de la UPNA, (35,15%) y estos porcentajes descienden conforme nos acercamos a los niveles más altos de poder.

Si observamos la evolución de esta situación de desigualdad en la última década ha tenido un importante ascenso la representación femenina de las Direcciones de Departamentos y del alumnado, disminuyendo o manteniéndose en cero en el resto de cargos.

A pesar de los bajos porcentajes femeninos en los Órganos de Poder de la Universidad, observamos que en los últimos años ha habido un ligero aumento de su presencia en el Claustro, Consejo Social, Consejo de Gobierno y Equipo rectoral por lo que se detecta un lento pero positivo cambio del acceso de las mujeres al poder en la Universidad.

Este Plan pretende introducir la igualdad y adoptar prácticas más sensibles a los intereses de las mujeres, por ello es importante dedicar esfuerzos a generar condiciones que hagan el poder algo más atractivo para las mujeres y caminar hacia una representación equilibrada.

Objetivo 5.1 Avanzar hacia una representación equilibrada de los sexos en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

Acción 5.1.1. Hacer un estudio exploratorio con el fin de detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones.

Acción 5.1.2. Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de toma de decisiones, implementando acciones formativas en empoderamiento y liderazgo para las mujeres.

Acción 5.1.3. Aprobar un plan de formación con sensibilidad de género dirigido a las personas que ocupen o puedan llegar a ocupar posiciones de responsabilidad en la gestión.

Acción 5.1.4. Promover la alternancia de sexos en los cargos unipersonales.

Acción 5.1.5. En los cargos en los que la LOU no exija cierta categoría académica (como los cargos de libre designación) aplicar criterios de discriminación positiva.

Acción 5.1.6. Aplicar la representación equilibrada (ningún sexo con presencia menor a 40% ni mayor a 60%) en las listas electorales.

6. Bibliografía

- ÁLVAREZ, J. Y CAMPABADAL, F.: *La posición y la producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña. Estudio Comparativo*, febrero de 2004
- ANDINO, S. y PÉREZ-FUENTES, P.: *Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco*, EMAKUNDE, Vitoria-Gazteiz, 2003
- Cifras INE, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, “*Mujer y Ciencia*”
- COMISIÓN EUROPEA DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN.: Incremento del potencial humano de investigación y de la base de conocimientos socioeconómicos, Grupo ETAN, “*Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*”, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bélgica, 2001.
- ESPINAR RUIZ, E. Y RÍOS HERNANDO J.A.: *Producción del espacio y desigualdades de género. El ejemplo del campus universitario de Alicante*, Centro de Estudios sobre la Mujer, Universidad de Alicante, Alicante, 2002.
- Estudio sobre salud, bienestar y calidad de vida de la comunidad universitaria de la UPNA. Encuesta la Personal de Administración y Servicios.
- GIOFACT.: *Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la Universitat pública i disseny d'un pla d'actuació*. Universidad Politécnica de Catalunya, diciembre 2005.
- GRUPO D'ESTUDIS SOBRE SENTIMENTS, EMOCIONS Y SOCIETAT: *El sexismo a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Universitat Autònoma de Barcelona, Col·lecció Documents, Server de Publicacions, Bellaterra, 2004.
- INSTITUT CATALA DE LES DONES.: *Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Barcelona, 2006.
- IZQUIERDO, M^a Jesús. Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat, Departament de Sociologia: *El sexismo a la UAB, propostes d'actuació y dades per a un diagnostic*, UAB 2004..
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA, Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria. *Informe sobre el profesorado funcionario de las universidades públicas españolas*, mayo de 2004
- OBSERVATORI DE BIOÈTICA I DRET: *Documento sobre Mujeres y Ciencia*, Parc Científic de Barcelona, Barcelona, septiembre e 2004.
- Protocolo de actuación en materia de acoso de la UNED.
- Resolución 1638/2006, del Rector de la UPNA por la que se aprueban las medidas para la mejora de las condiciones de trabajo y profesionalización de la plantilla del PAS.
- UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA: *I Plan de Acción para la Igualdad de mujeres y hombres en la UAB. Bienio 2006-2007*.
- UNIVERSIDAD DE CANTABRIA.: *Los estudios de las mujeres en la Universidad de Cantabria*
- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA.: *II Plan Estratégico de la Universidad Pública de Navarra*
- UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA.: *Memoria Programa Dona de la UPC*, curso 2003-2004
- UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO: *La igualdad de mujeres y hombres en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales*, UPV/EHU, Escuela Universitaria de Relaciones Laborales Bilbao, 2003

- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA: *La evaluación de las actividades del profesorado en la Universidad Pública de Navarra*, Pamplona 2004.
- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA: *Estatutos de la Universidad Pública de Navarra*.
- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA.: *Estudio sobre salud, bienestar y calidad de vida de la Comunidad Universitaria de la Universidad Pública de Navarra*, Pamplona 2006.
- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA. Grupo Investigador de Género.: *Situación Social de las Mujeres en Navarra 1975-1996. Evolución y tendencias de cambio*. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer, 2001.
- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA. Grupo Investigador de Género.: *Situación social de las mujeres en Navarra. 2003. Evolución y tendencias de cambio*. Pamplona: Instituto de la Mujer, 2005.
- V.V.A.A. (FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-SOCIEDAD): *Estudio de la satisfacción de los estudiantes del último curso de la UPNA*.
- V.V.A.A.: *Las Académicas (profesorado universitario y género, Serie ESTUDIOS, nº 72*, Instituto de la Mujer (Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales), Bilbao, 2001

7. ANEXOS

Modelo De Ficha Para Las Acciones

Nombre de la acción	
Descripción	En que consiste
Indicador	Que indicador corresponde a la acción. Servirá para la evaluación
Objetivos	Que objetivo pretende cumplir la acción, tanto a corto como a medio plazo (objetivo específico) como a largo plazo (objetivo general). Resultados esperados
Personas destinatarias	A quien va dirigida la acción. En general son las personas que están en situación de desigualdad o las personas que pueden influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad
Responsables	La personas responsables de la acción
Procedimiento de Implantación	Que métodos o procedimientos se utilizará para implantarla
Recursos necesarios	Materiales, humanos, económicos..etc.
Calendario	Fechas previstas de puesta en marcha de la acción
Condiciones del final de la ejecución	Condiciones que se han de cumplir para finalizar la acción
Observaciones	

Participantes de organizaciones sindicales:

- Juan José Zubiri (PDI, LAB)
- M^a José Garde (PDI, UGT)
- Marisol Gomez (PDI, CCOO)
- M^a Jesús Solana (PAS, CCOO)
- Augusto Paredes (PAS, UGT)
- Santi Barrios (PAS, CGT)
- Nieves Fernández (PAS, LAB)
- Carlos Ibáñez (PAS, LAB)

Pendiente la aportación de :

- Sindicato ELA.

Participantes de organizaciones estudiantiles:

- Ikasle Abertzaleak
- Sadar
- Eraldatu
- Grupo Universitario