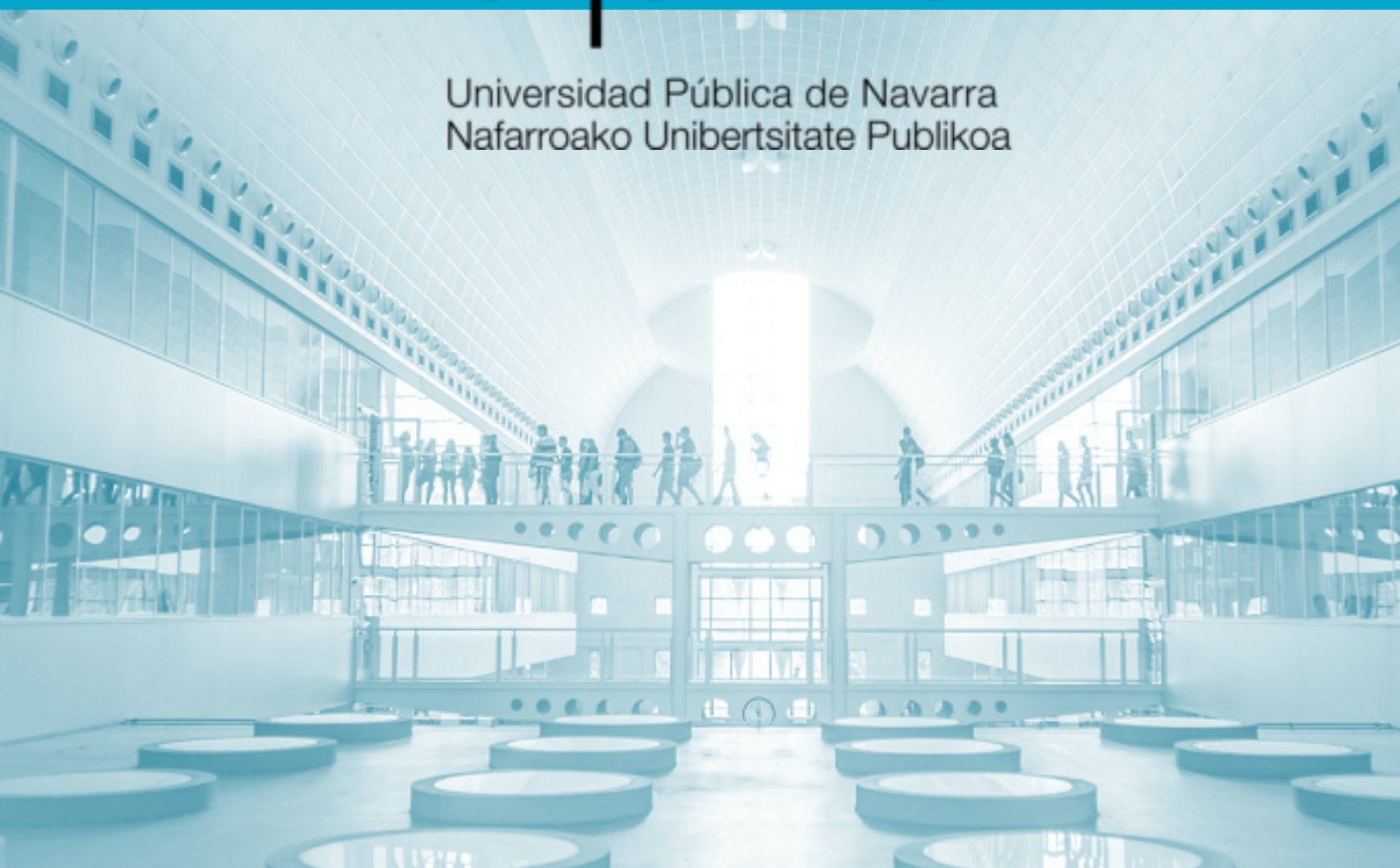


II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2022-2027

upna

Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa



TÍTULO

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA 2022-2027.

ELABORA

UPNA. VICERRECTORADO DE PROYECCIÓN UNIVERSITARIA,
CULTURA Y DIVULGACIÓN.

ASISTENCIA TÉCNICA:

Ibain Consultoria SL.

AÑO 2021

upna

Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

ÍNDICE

1. BASES DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	2
1.1. EL II PLAN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPNA	2
1.2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES: AVANCES Y RETOS	6
1.3. UN NUEVO IMPULSO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPNA	8
1.4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	10
2. ELEMENTOS QUE ORIENTAN Y ESTRUCTURAN EL II PLAN	12
2.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	13
2.2. ESTRUCTURA DEL PLAN	13
2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	16
3. PLAN DE ACCIÓN	17
ÁMBITO I: DOCENCIA	17
ÁMBITO II: INVESTIGACIÓN	20
ÁMBITO III: PROYECCIÓN Y RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	22
ÁMBITO IV: GOBERNANZA Y PERSONAS	25
4. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN	32
4.1. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN DEL PLAN	32
4.2. ELEMENTOS CLAVE DEL SISTEMA DE GESTIÓN	33
4.3. PRESUPUESTO	36
ANEXO I: INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE REFERENCIA PARA LA UPNA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	36
ANEXO II: SISTEMA DE INDICADORES	40

1. BASES DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.1. EL II PLAN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPNA

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres es la herramienta de planificación que orientará la política de igualdad entre mujeres y hombres de la UPNA durante el periodo 2022-2027.

En la actual legislatura existe un compromiso claro y explícito con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas y ámbitos de la universidad, una prioridad que está recogida tanto en la candidatura del Rector, como en el V Plan Estratégico 2020-2023 de la UPNA. Este marco, a su vez, se engloba en los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre los que la UPNA orienta su agenda 2030. Concretamente, destacan en esta línea los objetivos 4 y 5, encaminados hacia la educación de calidad y la igualdad de género.

La **misión** de esta universidad es contribuir al progreso sostenible de su entorno y el bienestar de la sociedad no puede hacerse sin tener en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres. Por este motivo, la igualdad es asumida como un valor que debe estar presente en todos nuestros ejes de acción: formación integral, investigación, proyección y la propia gobernanza de la organización.

Para dibujar un horizonte de avance efectivo hacia la consecución del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, este plan plantea una intervención programada a partir de las siguientes premisas:

- ❑ La introducción de la perspectiva de género de manera transversal al conjunto de la **oferta formativa**, así como la puesta en marcha de títulos específicos que aborden la igualdad entre mujeres y hombres desde la comprensión y análisis de las desigualdades estructurales que dificultan su consecución.
- ❑ La progresiva implementación de la perspectiva de género en **la investigación**, como vía para mejorar la calidad y el impacto de sus resultados en la sociedad.
- ❑ Un **posicionamiento** de la institución a favor de la igualdad y la eliminación de todas las violencia contra las mujeres, que posibilite una actitud proactiva para desmontar los mandatos y estereotipos de género, la disminución de las brechas de género, tanto en el mercado laboral como en el resto de esferas de la vida, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, el reconocimiento de que lo que hacen unas y otros tiene que tener la misma visibilidad, valor y legitimidad, así como una distribución equitativa de la responsabilidad que individual, social, empresarial e institucionalmente se tiene con los cuidados y el bienestar de todas las personas.
- ❑ Generar las condiciones para que las desigualdades de género que existen en la institución sean **visibles y abordables**.

Este Plan, además, responde a la necesidad de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad para las instituciones de educación superior (para un mayor detalle ver anexo), en concreto:

- ♦ La **Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades**, establece en su preámbulo que *“esta ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. 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”*. Para ello, 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 (Disposición Adicional Duodécima).
- ♦ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** señala para el ámbito de la educación superior (artículo 25), que las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, indica que, con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.
- ♦ La **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que los organismos públicos con relación a la elaboración de planes de igualdad se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional séptima, donde se señala expresamente que *“Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.
- ♦ El **Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales**, y que rige el procedimiento de evaluación para su verificación, seguimiento y acreditación desarrollado por ANECA. Este Real Decreto establece en su artículo 3.5 a) que los planes de estudios de las enseñanzas universitarias en España deberán diseñarse *“desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos”*. Como resultado, los procesos de acreditación y verificación de titulaciones recogen en sus criterios y directrices que los títulos deben *“garantizar el respeto y promoción de los derechos humanos fundamentales y de igualdad”* y que *“las competencias deben definirse teniendo en cuenta los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”*. Todo ello queda reflejado en el artículo 7.1.i) del **Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación**, que establece que la igualdad de género y la no discriminación son principios rectores de la actuación de la agencia.

♦ La **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres**, que bajo el epígrafe de Educación Universitaria e Investigación (artículo 36), recoge que el sistema de educación superior y de investigación de Navarra, en el marco de sus competencias y autonomía, se garantizará:

- a) La introducción de la perspectiva de género de forma transversal en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorados, así como los estudios de género y sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora.
- b) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de grado en Magisterio o Ciencias de la Educación y másteres de formación del profesorado.

Para cumplir este objetivo, señala que la universidad debe:

- ⇒ En el ámbito de la docencia, promocionar la inclusión en los planes de estudios de las titulaciones oficiales y títulos propios las competencias generales y específicas que incorporen la perspectiva de género. Así como consolidar los estudios de género y feministas en los ámbitos de la docencia y la investigación y que la UPNA, específicamente, incluya enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los planes de estudios universitarios.
- ⇒ En el espacio de la investigación, potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras, su participación en los grupos de investigación y su rol como investigadoras principales. Además, recoge que en las convocatorias de ayudas y subvenciones a proyectos de investigación, se podrán valorar y priorizar los proyectos liderados por mujeres y los presentados por equipos de investigación con una composición equilibrada, entre otros.
- ⇒ En el ámbito de la gobernanza interna, garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo tengan en cuenta la perspectiva de género, fomentar la presencia de mujeres y hombres en todas las disciplinas y ámbitos de toma de decisiones y garantizar la no discriminación, así como la información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso sexual y/o por razón de sexo y otras formas de violencia machista.

Del mismo modo, hace referencia en su artículo 44 a los planes de igualdad de las administraciones públicas de Navarra, instando a desarrollar planes de igualdad consensuados con sus grupos de interés y representación.

Finalmente, cabe señalar que este Plan utiliza también como marco la estrategia asumida por la **Conferencia de Rectores de Universidades Españolas**, que aprobó como parte de la Agenda Política de la CRUE en 2018 el desarrollo de políticas de igualdad en las universidades. También por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, **ANECA**, que en diciembre del año 2020 aprobó una resolución por la que se hacen públicos los criterios y principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador. Esta resolución recoge que, entre otros aspectos, en las solicitudes de sexenios se tengan en cuenta

las situaciones especiales derivadas de permisos por maternidad o paternidad, excedencias por cuidados o violencia contra las mujeres. A su vez, el **Espacio Europeo de Educación Superior** incorpora en su Horizonte 2025 seis ejes marco, siendo el segundo de ellos la inclusión y la igualdad de género. Como metas que se plantean en esta dimensión está la de avanzar en reducir la brecha educativa y promover una educación más inclusiva y sensible a las cuestiones de género. En esta misma línea, las normativas de las **convocatorias de investigación europeas** señalan la necesidad de que los centros de investigación cuenten con un Plan de Igualdad publicado, con medidas que avancen en integrar la dimensión de género en los contenidos de investigación y docencia, la sensibilización y formación sobre igualdad de género, así como en la eliminación de prejuicios y estereotipos de género para el personal y, especialmente, para los equipos directivos, medidas de conciliación, promover el equilibrio de género en el liderazgo y toma de decisiones, la promoción laboral, eliminar barreras de género en el acceso al empleo, así como diseñar medidas contra la violencia de género y el acoso sexual. Por último, señalan la necesidad de contar con el compromiso institucional de dotar de experiencia y capacitación a las personas responsables de implementarlo.

Estas y otras cuestiones también forman parte de las prioridades de la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025**, que señala que *“en los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad. La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que debemos materializar al iniciar las transiciones verde y digital y hacer frente a nuestros retos demográficos”*. Esta estrategia, además, se suma al **Programa Horizon Europe**, que en sus anexos generales, especifica distintos requerimientos para avanzar en la igualdad de género que también quedan recogidos en este plan.

Según el último Índice de Igualdad de Género publicado para Navarra, IIG, la igualdad de género alcanzó los 70,0 puntos en la comunidad, es decir, a la sociedad navarra le faltan treinta puntos - sobre cien-, para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. No obstante, la intensificación de las desigualdades entre mujeres y hombres que se han producido como consecuencia de la **crisis global** generada por la Covid-19 y a la que este plan no puede permanecer ajena, hacen que los datos que proporciona este indicador puedan ser reversibles, porque los derechos que no se consolidan, se pueden perder. Puesto que en todas las crisis, las condiciones y oportunidades para las mujeres empeoran, esta universidad no quiere permanecer ajena a esta situación y debe permanecer atenta, desde su ámbito competencial, para que el enfoque de género se integre también en los mecanismos temporales de recuperación y resiliencia que se están desplegando y que impactan en la actividad de la comunidad universitaria, como el Plan Reactivar Navarra/Nafarroa Susperitu 2020-2023 o los Fondos europeos “Next Generation Eu”.

Este es el contexto que motiva y orienta el II Plan de Igualdad que se desarrolla en estas páginas y a través del cual la UPNA quiere dar un salto profundo al trabajo que viene realizando para la institucionalización de la igualdad, como se detalla en los siguientes apartados.

1.2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES: AVANCES Y RETOS

Tanto en el contexto europeo, como el estatal, las universidades han ido incorporando en las últimas décadas políticas de igualdad entre mujeres y hombres como parte de sus políticas para una mayor transparencia y mejor gestión y competitividad de la educación superior. Aunque la igualdad no es sólo una cuestión de eficiencia, sino de justicia y equidad, los resultados de estas políticas han sido ambivalentes y en todos los casos se preveía un mayor impacto. Estas políticas, que no han sido estáticas y han ido evolucionando con el tiempo, estuvieron muy centradas durante los años 80 del siglo pasado tanto en los factores o estereotipos de género que influyen en la elección de estudios por parte de las mujeres, como en ir explicando cómo en la base de la supuesta “libre elección” de los estudios están los mandatos de género y las desigualdades de partida, no las diferencias entre mujeres y hombres. A partir de la década de los 90, las universidades pusieron su foco en el incremento de la presencia de mujeres como catedráticas e investigadoras a través de medidas de acción positiva, así como en la retención de las mujeres en la carrera académica. Finalmente, con la entrada del nuevo siglo, incorporaron la importancia de analizar los sesgos de género implícitos de las normas, valores y sistemas que rigen las universidades y que están muy asentados.

Aunque esta intervención ha sido transformadora, hubiera cabido esperar que las políticas de igualdad en las universidades, acompañadas de los principios de mérito y excelencia académica, hubieran tenido un impacto o efectividad mayor en la igualdad de género. Así, a pesar de las intervenciones realizadas, tanto en el marco de los planes de igualdad, como de otros instrumentos, con el transcurso de los años se sigue constatando cómo mujeres y hombres no se distribuyen de forma equilibrada en todas las áreas de conocimiento y que esta segregación no solo es horizontal, sino también vertical, tanto en el PDI, el PAS como la distribución de alumnado por distintas ramas de conocimiento. En el caso del PDI, los mecanismos de selección, promoción y evaluación de méritos, de competitividad y control académico, aparentemente “neutros” al género, -las mujeres están siempre peor situadas por ejemplo en lo que se refiere a publicaciones-, la mayor valoración de la enseñanza frente a la investigación -las mujeres se concentran en las categorías más precarias- o el hecho de no tener en cuenta los cuidados y su gestión en la comunidad universitaria, con el sobrecoste que supone para las carreras docentes de las mujeres la falta de corresponsabilidad, hacen que existan y se mantengan desigualdades discriminatorias.

A nivel estatal, según muestra el informe “Científicas en cifras 2021”, elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, se observa de forma positiva como, a partir de las políticas públicas de igualdad, de I+D+I o de las medidas de igualdad establecidas por organismos como las agencias de financiación, en el año 2019 se ha aumentado de forma progresiva la presencia de investigadoras y que ellas ya suponen el 43% del personal investigador en la enseñanza superior (en la UE las investigadoras son el 38% del conjunto del personal investigador). También se ha incrementado la presencia de mujeres según se avanza en la carrera investigadora en las universidades y Organismos Públicos de Investigación -44% de mujeres como personal postdoctoral senior y 24% en el grado A, que corresponde al de funcionaria catedrática de universidad- y se percibe una ligera mejora en la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones -en 2020 hay un 23% de rectoras y el número de vicerrectoras de universidades se sitúa en el 42%- . A su vez, se evidencia cómo la integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D es clave para una mayor calidad de la investigación

-un 23% de los proyectos solicitados a la Agencia Estatal de Investigación consideraba relevante el análisis del sistema sexo-género en su propuesta de investigación-.

Además de estos logros, se identifican brechas de género en distintos ámbitos. La presencia de estudiantes e investigadoras en áreas STEM ha descendido, sobre todo en ingenierías y tecnología -solo el 12% de investigadoras trabaja en esta área, porcentaje que ha disminuido 7 puntos desde 2015-, ellas abandonan la carrera científica antes que ellos y no progresan a igual ritmo que sus compañeros. Por otro lado, se evidencia que existe una brecha de género en las solicitudes de sexenios que evalúan y reconocen la actividad investigadora del PDI un 30% de las solicitudes de sexenios de investigación en las principales áreas STEM eran de mujeres-, que aunque la proporción de investigadoras solicitantes en convocatorias de proyectos de I+D ha incrementado, ellas obtienen menores tasas de éxito y reciben menor financiación que sus homólogos o que existe una menor tasa de éxito de las solicitudes de proyectos de I+D de estudios feministas, de mujeres y de género, respecto a los proyectos de ciencias sociales. También se apunta, a nivel general, que no todas las universidades tienen planes de igualdad vigentes y muy pocas realizan un seguimiento de su implementación y nivel de eficacia -en 2020 el 94% de las universidades públicas tienen plan de igualdad vigente y sólo 34 universidades públicas lo han evaluado una vez concluido-, que las unidades de igualdad y comisiones son clave para el impulso de la igualdad y el seguimiento de los avances reales en igualdad en la I+D -el 98% de las universidades públicas tienen unidades de igualdad- y que los entornos universitarios no permanecen ajenos al acoso sexual y el acoso por razón de sexo -el 96% de las universidades públicas tienen protocolos para la prevención y protección ante esta realidad¹-.

Este marco, aunque descrito de forma sintética, permite identificar algunos de los retos que tienen que ir asumiendo las universidades para que su contribución a la igualdad de género sea un hecho. Entre estos **RETOS** necesarios para la transformación del conocimiento, destacan los siguientes:

- ❑ Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria para contribuir a la formación integral del estudiantado.
- ❑ Introducir la perspectiva de género en la investigación para alcanzar la excelencia investigadora.
- ❑ Dar cumplimiento a la normativa de igualdad, porque en este momento la intervención de las universidades para el logro de la igualdad no es algo voluntario y sí una obligación que recogen leyes que le conciernen específicamente y a las que tienen que dar respuesta con la debida diligencia. En este sentido, cabe reconocer el escaso avance general en el cumplimiento normativo en lo referido a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia e investigación.
- ❑ Reconocer y analizar las desigualdades que se observan en el entorno universitario como parte de las desigualdades estructurales que existen en la sociedad.
- ❑ Poner fin a la ausencia de conciencia de que las desigualdades entre mujeres y hombres también se dan y se reproducen en y desde las universidades, porque

¹ Gobierno de España, Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021. Científicas en Cifras 2021. Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación.

aunque se vayan produciendo avances, éstos dejarán de ser puntuales y se sostendrán si cambia la cultura y los valores de la propia institución. Esto supone ir más allá de los cambios formales en el discurso y que como referentes y modelo que son para la comunidad y la sociedad, las universidades comiencen a investigar las prácticas y formas de hacer que están en la base de las desigualdades entre mujeres y hombres y las tenga en cuenta de forma sistemática en la formación que realiza para el conjunto de la comunidad universitaria, a todos los niveles.

- Finalmente, ir haciendo visibles los datos desagregados por sexo y las brechas de género en las universidades y analizarlos. También la colaboración de las estructuras universitarias encargadas del impulso de políticas de igualdad con áreas estratégicas, como la que representa el PDI especialista en estudios de género. A su vez, el diseño de programas de liderazgo, empoderamiento y mentoring para académicas y académicos o generar dinámicas de contraste y reflexión entre diferentes campos de conocimiento se hacen necesarios para que las políticas de igualdad que se impulsen sean realmente transformadoras.

1.3. UN NUEVO IMPULSO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPNA

La consecución del derecho a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres requiere de una intervención intencionada a la que no puede permanecer ajena ninguna administración pública, menos una universidad pública como la UPNA. La universidad es heterogénea y la diversidad de personas que la integran representan un valor incuestionable para el desarrollo sostenible de la Comunidad Foral de Navarra.

La UPNA comenzó a visibilizar en la década de los años noventa del siglo pasado y con carácter pionero, tanto en el ámbito foral, como en el estatal, la importancia de reconocer las desigualdades discriminatorias e incorporar el enfoque de género en el ámbito de la investigación y la docencia -se realizaron desde la UPNA los primeros diagnósticos y estudios para Gobierno de Navarra y Entidades Locales sobre la situación de mujeres y hombres en la comunidad-, así como programas anuales de formación en género y violencia contra las mujeres-. En el año 2007, la UPNA elaboró su I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres y creó y reguló para su gestión y seguimiento la Comisión Directora y la Comisión Permanente de igualdad. Dos años más tarde, en el año 2009, dando cumplimiento a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, incorporó a su estructura organizativa una Unidad de Igualdad, un espacio especializado desde donde impulsar transversalmente la igualdad entre mujeres y hombres.

En este breve recorrido histórico se quiere poner de relieve que desde el curso 2007-2008 se incorporó el enfoque de género en el Máster en Intervención Social con Familias y Grupos, ofertando como parte de este máster un Diploma de Especialización en Género, que se constituyó como título propio, que la universidad tiene un grupo de investigación que aborda las desigualdades de género, que algunos títulos universitarios ya incorporan una asignatura sobre estudios de género y que existe una dilatada experiencia de coordinación y trabajo con el Instituto Navarro para la Igualdad. También cabe destacar el Protocolo de Acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo de 2016, o la formación en igualdad ofertada anualmente para el PAS e impulsada

años atrás para el PDI. Un último hito a destacar es la creación en la UPNA en el año 2019 de la Cátedra Mujer, Ciencia y Tecnología, con el fin de contribuir a la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología, incrementando su presencia en titulaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Aunque la UPNA comenzó hace casi 15 años a implementar políticas de igualdad, con diferente nivel de compromiso e impacto, en esta universidad se observa un escenario similar al que se ha descrito para otras universidades. En los últimos años, la normativa ha logrado dibujar un marco que reconoce el papel de las universidades en la proyección de la igualdad desde sus ámbitos de docencia, investigación, liderazgo en la transmisión de valores, así como, desde su propia gobernanza. Todo ello subraya el compromiso y valor de las universidades no solo en la promoción de la igualdad en su propia gestión interna, sino el impacto externo de sus acciones en la formación integral, la generación de conocimiento desde la investigación o la proyección de un modelo de sociedad asentado en el valor de la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, a pesar de estos avances, a la UPNA, al igual que a otras universidades, todavía le queda camino que recorrer para dar cumplimiento a la normativa que le es de referencia y a los grandes retos que tienen las universidades para la implementación de políticas públicas, que no pueden obviar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación que se desarrolla, como se ha visto. Por ello, este plan pretende aportar medidas que corrijan los déficits actuales en estos ámbitos y ambiciona cumplir la ley en otros, como la gobernanza y la extensión universitaria.

El proceso de recogida de datos dinámicos de igualdad en la UPNA, cuyo primer informe “Mujeres y Hombres en la UPNA. La igualdad en Cifras 2021” acaba de editarse, constata que existen brechas de género claras sobre las que la universidad, en su política de transparencia y mejora, debe diagnosticar para servir al diseño de medidas que ayuden a superar las desigualdades. En este sentido, éstas son brechas sobre las que hay que ir trabajando, ya que buena parte de ellas no estaban identificadas hasta el momento de elaboración del diagnóstico que sostiene este plan. Algunos de los datos que permiten establecer el punto de partida de la planificación alertan de que aunque la presencia de mujeres y hombres en la comunidad universitaria es muy similar en el curso 2019-2020 (5.143 mujeres y 5.028 hombres), esta presencia no es paritaria en todas las áreas y existe una segregación tanto horizontal, como vertical. En el ámbito del estudiantado, se observa, por ejemplo, que en diferentes grados el porcentaje de mujeres o de hombres supera el 75% y esta situación, que no es casual y responde a distintos aspectos, como los roles, estereotipos de género o falta de referentes que orientan la elección educativa y vital de todas las personas, también se traslada a otros ámbitos.

Además, en este mismo dossier se constata cómo entre el Personal Docente e Investigador, PDI, a medida que incrementa el rango o la categoría, la presencia de mujeres disminuye: mientras el 22,68% de las mujeres son Catedráticas de Universidad (PDI funcionario), el 66,67% son sustitutas de docencia (PDI contratado). A su vez, se evidencia que en el ámbito de la investigación, un 31,73% de mujeres y un 68,27% de hombres dirigen uno de los 104 grupos de investigación que en 2019 hay en la UPNA o que el 22% de mujeres y el 78% de hombres son la investigadora o el investigador principal en 2020, algo que resulta llamativo, porque no guarda coherencia con el porcentaje más equilibrado de investigadoras e investigadores que en ese mismo año

2019 hay en la UPNA (41,2% mujeres y 58,8% hombres). Ellas, a su vez, cuentan con aproximadamente el 30% de sexenios de la universidad y publican y participan en la firma de artículos en un porcentaje inferior a los hombres. Por otro lado, como resultado de la estrategia de reconocimiento del talento femenino desarrollada, se ha incrementado su presencia en eventos científicos organizados en la UPNA en 2020 46,04% de mujeres como ponentes principales en eventos científicos y 67,3% como ponentes en cursos de verano de la institución. En cuanto al Personal de Administración y Servicios, PAS, las brechas de género se hacen manifiestas en algunas categorías y niveles. Aunque ellas representan a 6 de cada 10 personas de este sector su distribución no es equilibrada en algunas de ellas: están sobrerrepresentadas en los puestos eventuales y/o de nivel D no funcionarial y su presencia se reduce en los niveles A (funcionarial y laboral) y B (laboral). Del mismo modo, esta brecha también está presente en los puestos de dirección de servicio, sujetos a libre designación. A pesar de que las mujeres son el 60% de la plantilla, representan el 40% de las direcciones de servicio.

Por último, si se focaliza la mirada en los Órganos de Representación de la UPNA en 2020, en este mismo informe se confirma que aunque la presencia de hombres es mayor con carácter general, la distribución por sexo cada vez tiende a ser más paritaria en su conjunto: 45,45% de mujeres y 54,55% de hombres en el Consejo de Dirección, 41,93% de mujeres y 58,07% de hombres en el Consejo de Gobierno, 50,00% de mujeres y 50,00% de hombres al frente de Decanatos y Direcciones de Escuela o 36,36% de mujeres y 63,64% de hombres en las Direcciones de Departamentos.

Este plan recoge y reconoce el legado de las personas y áreas de conocimiento que lo han hecho posible, entre ellas algunas mujeres que colocándose en una posición de vanguardia, inauguraron un proceso transformador en la UPNA en un momento donde las condiciones para implementar políticas públicas de igualdad no eran las que existen ahora. En el momento en el que se elabora este plan existe un compromiso claro de la institución con la incorporación de la igualdad porque es una cuestión de justicia y equidad, por un lado, pero también porque tiene que formar parte de su política de promoción de la calidad y la excelencia tanto en su modelo de gobernanza universitaria, como en las actividades de docencia, investigación, gestión y transferencia de conocimiento. Este avance, que supone un hito, ya que coloca a la igualdad como una prioridad que tiene que atravesar el conjunto de la actividad universitaria, requiere de un nuevo y renovado impulso al trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la UPNA. Este es el cambio que da sentido a este plan y al que se quiere contribuir a través de los objetivos y medidas que se detallan más adelante.

1.4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPNA se ha elaborado a través de un proceso de contraste donde han ido participando progresivamente, en fases, y en función de su responsabilidad, intereses comunes y conocimiento, diferentes grupos de interés. La situación generada por la Covid-19 ha motivado que la metodología para la elaboración de la estrategia tuviera que irse adaptando y flexibilizando tanto en tiempos, como en fórmulas o vías de participación, tal y como se describe en el cuadro siguiente.

Para esta planificación se ha contado con la participación y asesoría de una Comisión Permanente de Igualdad formada para tal fin, donde se encontraban personas representantes de distintos colectivos de la UPNA y personas expertas en la materia. Una vez aprobado el plan, como se explicará en el apartado 4 de este documento se

constituirá una comisión directiva, que velará por el seguimiento del Plan y una ejecutora, encargada de la planificación y ejecución de este Plan.

FASE I	INICIO DEL PROCESO
Hitos:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Reflexión estratégica sobre el tipo de documento de planificación y su orientación. ♦ Elaboración de un diagnóstico de partida con indicadores sobre la participación de mujeres y hombres en diferentes ámbitos y espacios de la UPNA. ♦ Identificación de objetivos estratégicos. ♦ Definición del Documento Base del Plan y diseño del proceso de contraste.
Grupo de Interés:	Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación
Resultado:	Informe “Mujeres y Hombres en la UPNA. La igualdad en cifras 2021” y Documento Base del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la UPNA 2022-2027.
Timing:	Septiembre 2019 -Diciembre 2020

FASE II	ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO BASE DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPNA
Hitos:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Presentación al Equipo Rectoral del informe “La igualdad en cifras 2021” y del Documento Base del II Plan. ♦ Elaboración del Documento Preliminar del Plan y contraste con el Consejo de dirección y con la Comisión Permanente de Igualdad de la UPNA. ♦ Presentación del Documento Preliminar del Plan.
Grupo de Interés:	Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación, Consejo de Dirección y Comisión Permanente de Igualdad.
Resultado:	Documento Preliminar del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UPNA 2022-2027.
Timing:	Enero-Mayo 2021

FASE III	CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE DEL II PLAN CON LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA
Hitos:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Contraste del Documento Preliminar con Facultades, Escuelas Técnicas Superiores, Escuela de Doctorado, Departamentos e Institutos de Investigación. ♦ Contraste del Documento Preliminar con Junta del PDI, Comité de Empresa del PDI y Junta de PAS.

	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Contraste del Documento Preliminar con el Consejo de Estudiantes ♦ Apertura de plataforma web para recogida online de aportaciones. ♦ Apertura a las aportaciones del Consejo de Gobierno ♦ Mejora del Documento Preliminar y Elaboración del Plan definitivo.
Grupo de Interés:	Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación. Comunidad Universitaria (Estudiantes, PDI y PAS)
Resultado:	Elaboración del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UPNA 2022-2027.
Timing:	Junio – Octubre 2021

FASE IV	APROBACIÓN Y DIFUSIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPNA
Hitos:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Validación del Plan en la Comisión Permanente de igualdad, en el Consejo de Dirección y con los grupos de interés. ♦ Aprobación del Plan por el Consejo de Dirección e información al Consejo de Gobierno. ♦ Comunicación y difusión del Plan al conjunto de la Comunidad Universitaria, a través de diferentes canales.
Grupo de Interés:	Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación, Comisión Permanente Igualdad, Consejo de Gobierno y Consejo Social. Comunidad Universitaria.
Resultado:	Aprobación y socialización del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPNA 2022-2027.
Timing:	Noviembre 2021

2. ELEMENTOS QUE ORIENTAN Y ESTRUCTURAN EL II PLAN

Para poder seguir los contenidos y la secuencia de la planificación, es necesario tener en cuenta los principios que rigen la planificación, las garantías que sostienen la acción propuesta y la estructura del documento, tal y como se detallan a continuación.

2.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

PRINCIPIOS RECTORES QUE ORIENTAN EL II PLAN:

PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. El principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres, como principio informador del ordenamiento jurídico, se integrarán en la interpretación y aplicación de la actuación de este II Plan.

CAMBIO DE VALORES. Aunque el principio de igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico, estamos viviendo un periodo de tránsito de la igualdad formal, a la igualdad real, que no está conseguida. Puesto que la **excelencia académica** no puede sustraerse al cambio de valores, es decir, a la necesidad de que la comunidad universitaria en su conjunto desmonte los valores que sostienen y justifican las desigualdades entre mujeres y hombres e incorpore -individual y subjetivamente- y promocióne la igualdad como valor, la acción que se propone en este II Plan busca impulsar el cambio de valores que requiere el logro de la igualdad real y efectiva. El “efecto tractor” de la política y acción de la UPNA para la transformación social y económica supone una oportunidad para acelerar este proceso de profundización democrática.

GARANTÍAS:

Además de los principios descritos, para que las actuaciones del II Plan tengan el impacto previsto y contribuyan de forma efectiva a la igualdad, se establecen las siguientes garantías:

ENFOQUE O PERSPECTIVA DE GÉNERO, como metodología de análisis de la realidad que permite desmontar el androcentrismo y visibilizar, comprender, cuestionar y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

RIGOR CIENTÍFICO en el análisis, interpretación de datos y hechos y en la identificación de desafíos asociados, sin sesgos, ni estereotipos de género.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS tanto a la comunidad universitaria, como a las instituciones, agentes económicos y sociales y a la sociedad, sobre cómo la UPNA contribuye al logro de la igualdad desde el conjunto de su política y acción universitaria.

PARTICIPACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTENARIADO, donde las alianzas y la cooperación entre instituciones, personas y agentes diversos comprometidos con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres enriquece los procesos, suma sinergias e incrementa la incidencia de las acciones.

2.2. ESTRUCTURA DEL PLAN

TIPO DE PLANIFICACIÓN:

Se ha definido un plan posibilista, medible y con compromisos ejecutables en el periodo 2022-2027. Este plan es parte de un camino más largo en el tiempo. Se quiere romper con la lógica de vincular la elaboración de planes con un documento estático y asumir una estrategia de acción transversal, dinámica y que avance en la transformación de la universidad a través de la igualdad. Por ello, se ha dado prioridad, además de a dar la respuesta a la normativa de igualdad de referencia para

la UPNA y a las necesidades más urgentes que en materia de igualdad se identifican, a objetivos que supongan iniciar o dar continuidad a procesos y a cuestiones que el equipo rectoral ha considerado asumibles y relevantes para instalar la igualdad como parte de la cultura y valores de la institución.

DESPLIEGUE DE CONTENIDOS:

El Plan de Acción de esta planificación se articula a través de Ámbitos, Objetivos Estratégicos, Objetivos Operativos y Acciones. Para cada Objetivo Operativo se incorpora su referencia temporal (cursos académicos) y quién tiene la responsabilidad última en su ejecución y seguimiento.

El Plan de Acción se organiza a partir de cuatro ámbitos:

ÁMBITO 1 DOCENCIA	Descripción: Recoge aquellos objetivos relacionados con la incorporación del enfoque de género en la oferta formativa de la universidad, incluida la formación que realiza para su personal.
ÁMBITO 2 INVESTIGACIÓN	Descripción: Identifica los objetivos vinculados a la incorporación del enfoque de género en la investigación y a la transferencia de conocimiento en materia de igualdad en la UPNA.
ÁMBITO 3 PROYECCIÓN Y RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	Descripción: Establece los objetivos que conectan a la universidad con su entorno social, con la cultura de la igualdad y su divulgación, y con la responsabilidad social de la universidad con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
ÁMBITO 4 GOBERNANZA Y PERSONAS	Descripción: En este ámbito se presentan los objetivos que buscan avanzar hacia un modelo de universidad más igualitario, la consolidación de una arquitectura de género en la UPNA, así como hacer de la universidad un espacio libre de violencias machistas contra las mujeres y donde se tengan en cuenta las necesidades y diferentes realidades de las mujeres y hombres que integran la Comunidad Universitaria.

Para cada uno de los ámbitos se ha desarrollado la siguiente secuencia de contenidos:

- Objetivos Estratégicos (OE) y cada Objetivo Estratégico se concreta en diferentes Objetivos Operativos (OO). La estrategia de intervención descrita se articula en torno a 4 Objetivos Estratégicos y 15 Objetivos Operativos.
- Cada Objetivo Operativo se presenta incluyendo su previsión de ejecución (referencia temporal) y la responsabilidad en su ejecución. Los distintos Vicerrectorados, Rectorado y/o Gerencia serán quienes tendrán la responsabilidad última en el cumplimiento y seguimiento del objetivo, así como en su presupuestación. Ello requerirá la colaboración de los distintos grupos de interés.

- Los diferentes Objetivos Operativos se concretarán en programas anuales de trabajo, que como se describe en el sistema de gestión del plan, realizará cada Vicerrectorado, Rectorado o Gerencia, junto con la colaboración de los distintos grupos de interés de la universidad implicados.
- Puesto que en el momento de elaboración de este segundo Plan hay acciones que se están realizando, en el documento se especifica aquellas que están en esta situación o se identifica aquellas que contribuyen a explicar el objetivo y que se han realizado en el proceso de tramitación del II Plan.
- El plan incluye una propuesta de indicadores de resultado que aportarán información sobre el grado de cumplimiento de los distintos objetivos operativos.
- De forma gráfica, a continuación se presenta la estructura de contenidos por ámbito:



2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

DOCENCIA	OE.1. INCORPORAR PROGRESIVAMENTE EL ENFOQUE DE GÉNERO COMO PARTE DE LA FORMACIÓN INTEGRAL QUE OFERTA LA UPNA.
	00.1. Introducir el enfoque de género en las enseñanzas.
	00.2. Impulsar nuevos estudios y contenidos que aborden específicamente la igualdad de género.
	00.3. Generar mayor competencia en el PDI para que incluya el enfoque de género en la actividad docente.
	00.4. Reducir las brechas de género en los estudios universitarios.
INVESTIGACIÓN	OE.2 PROMOCIONAR UNA INVESTIGACIÓN QUE INCORPORE EL ENFOQUE DE GÉNERO Y CONTRIBUYA AL AVANCE EFECTIVO HACIA LA IGUALDAD.
	00.5. Incorporar el enfoque de género en la investigación.
	00.6. Promover investigación sobre las desigualdades de género en todos los ámbitos.
	00.7. Disminuir la brecha de género existente en investigación y promover el liderazgo de las mujeres en la investigación.
PROYECCIÓN Y RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	OE.3. PROYECTAR INTERNA Y EXTERNAMENTE EL COMPROMISO DE LA UPNA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.
	00.8. Divulgar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres y la contribución de la UPNA a su consecución.
	00.9. Cooperar con instituciones y organizaciones del entorno comprometidas con la igualdad de género.
	00.10. Desarrollar un modelo de salud y promoción del bienestar individual y colectivo que tenga en cuenta las necesidades y diferentes realidades de mujeres y hombres.
GOBERNANZA Y PERSONAS	OE.4. CONSOLIDAR EN LA UPNA UN MODELO DE GOBIERNO IGUALITARIO QUE CONTRIBUYA AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
	00.11. Identificar las principales brechas de género presentes en el modelo de gobernanza de la UPNA, profundizar en su conocimiento y divulgarlo.
	00.12. Instalar la igualdad en el modelo de gestión de la UPNA.
	00.13. Incorporar el enfoque de género en la política de acceso, administración, promoción y desarrollo de la comunidad universitaria.
	00.14. Promover una universidad libre de violencias machistas.
	00.15. Promover una participación equilibrada en órganos directivos y una interlocución con incidencia positiva para la igualdad.

3. PLAN DE ACCIÓN

ÁMBITO I: DOCENCIA.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: INCORPORAR PROGRESIVAMENTE EL ENFOQUE DE GÉNERO COMO PARTE DE LA FORMACIÓN INTEGRAL QUE OFERTA LA UPNA

OBJETIVO OPERATIVO 1 Introducir el enfoque de género en las enseñanzas		
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
1.1. Estudio de la situación de la que parten todos los títulos de la UPNA para incorporar el enfoque de género.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	V. Proyección, Cultura y Divulgación V.Enseñanzas Centros
1.2. Elaboración de recomendaciones para que los centros incorporen en los planes de estudios de los distintos títulos de grado el enfoque de género.	2021-2022, 2022-2023	V. Proyección, Cultura y Divulgación
1.3. Puesta en marcha de dos experiencias piloto para incorporar transversalmente el enfoque de género en los planes de estudios de Magisterio y Medicina, mediante el apoyo en la elaboración de materiales docentes y planes formativos de profesorado. Este proceso se realizará con el apoyo y asesoría de los Dptos. de Salud y Educación del GN y del INAI/INABI.	2021-2022, 2022-2023,	V.Proyección, Cultura y Divulgación V.Enseñanzas/Centros
1.4. Introducción del enfoque de género entre los criterios de orientación, elaboración y evaluación de los Trabajos de Fin de Estudios (propuesta de temáticas y áreas de investigación en género, lenguaje inclusivo, impacto del trabajo para la igualdad de género, etc.).	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	V. Enseñanzas Centros
1.5. Incorporación del enfoque de género en los nuevos títulos que oferte la UPNA, desde su fase de diseño.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V. Enseñanzas V.Proyección, Cultura y Divulgación

1.6. Impulso de prácticas curriculares en el ámbito de la igualdad de género.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Enseñanzas Centros
---	--	-------------------------

OBJETIVO OPERATIVO 2 Impulsar nuevos estudios y contenidos que aborden específicamente la igualdad de género		
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
2.1. Diseño y puesta en marcha, en colaboración con INAI/INABI, de un Máster Oficial sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres.	2021-2022, 2022-2023 (en realización)	V. Enseñanzas
2.2. Diseño y oferta de una asignatura transversal de carácter optativo sobre igualdad de género dirigida a todo el alumnado de la UPNA.	2021-2022 (en realización)	V.Proyección, Cultura y Divulgación
2.3. Diseño y oferta de títulos propios en colaboración con INAI/INABI que den respuesta a los retos de formación y actualización en materia de agentes de igualdad y violencia de género en Navarra.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	V.Proyección, Cultura y Divulgación

OBJETIVO OPERATIVO 3 Generar mayor competencia en el PDI para que incluya el enfoque de género en la actividad docente		
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
3.1. Diseño y oferta de una formación flexible que capacite al profesorado para que pueda incorporar el enfoque de género en la docencia (contenidos, metodología docente y de evaluación, entorno de aprendizaje, ámbito profesional y cultura organizativa de la disciplina).	2021-2022	V.Proyección, Cultura y Divulgación V. Enseñanzas V. Profesorado
3.2. Revisión del procedimiento de evaluación docente para incorporar como criterio la introducción de la perspectiva de género en la docencia.	2021-2022 (en realización)	V. Profesorado

OBJETIVO OPERATIVO 4 Reducir las brechas de género en los estudios universitarios		
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
4.1. Análisis de las causas que explican en la UPNA las brechas de género en la elección de estudios, especialmente en aquellos con sobrerrepresentación de mujeres o de hombres.	2021-2022 (en realización)	V.Proyección, Cultura y Divulgación
4.2. Desarrollo de una experiencia piloto en centros de Bachiller de la Comunidad Foral de Navarra para visibilizar a científicas y tecnólogas y generar referentes de mujeres en titulaciones STEM.	2021-2022 (realizada)	V.Proyección, Cultura y Divulgación Cátedra Mujer y Ciencia
4.3. Cooperación con centros educativos para realizar acciones que contribuyan a desmontar los estereotipos de género que, asociados a los distintos ámbitos de conocimiento, condicionan la elección de estudios de mujeres o de hombres.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
4.4. Puesta en marcha de una campaña de sensibilización dirigida a familias y futuros/as estudiantes orientada a desmontar estereotipos de género vinculados a la elección de estudios de mujeres o de hombres.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación

ÁMBITO II: INVESTIGACIÓN.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTRODUCIR PROGRESIVAMENTE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN QUE ABORDE LAS DESIGUALDES DE GÉNERO

OBJETIVO OPERATIVO 5		Incorporar el enfoque de género en la investigación	
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD	
5.1. Diseño y puesta en marcha de una formación flexible para que el profesorado pueda formarse en la incorporación del enfoque de género en la investigación.	2021-2022	V. Investigación V. Proyección, Cultura y Divulgación	
5.2. Diseño de formación sobre la incorporación del enfoque de género en la investigación dirigida a estudiantes de doctorado en colaboración con Escuela de Doctorado de Navarra, EDONA.	2021-2022 (realizada)	V. Proyección, Cultura y Divulgación, EDONA	
5.3. Elaboración de un documento de recomendaciones para que el personal investigador incorpore el enfoque de género en los proyectos de investigación, innovación y transferencia, tal y como exige la normativa de las convocatorias públicas de investigación (autonómicas, estatales, internacionales).	2021-2022, 2022-2023	V. Investigación V. Proyección, Cultura y Divulgación	
5.4. Creación, en el marco del concurso "En 3 minutos", de una mención especial de reconocimiento a los Trabajos Fin de Estudios que incorporen la perspectiva de género.	2021-2022, 2022-2023	V. Proyección, Cultura y Divulgación	
5.5. Mención especial o espacio específico para visibilizar estudios que incorporan la perspectiva de género en las Jornadas Doctorales de Campus Iberus y G9.	2022-23, 2023-24	EDONA V. Investigación	

OBJETIVO OPERATIVO 6**Promover investigación sobre las desigualdades de género en todos los ámbitos**

Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
6.1. Diseño y puesta en marcha, en colaboración con INAI/INABI, de la Cátedra de Estudios Feministas y de Género de la UPNA.	2021-2022, 2022-2023	V. Proyección, Cultura y Divulgación
6.2. Promoción, en colaboración con el INAI/INABI, de investigaciones que aborden el ámbito de la igualdad de género, la economía de los cuidados y la violencia contra las mujeres, así como, de la promoción de becas predoctorales destinadas a este fin.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	V. Proyección, Cultura y Divulgación
6.3. Diseño de una base de datos de personal investigador especializado en género, en cualquier área de conocimiento.	2021-2022, 2022-2023,	V. Proyección, Cultura y Divulgación
6.4. Promoción, junto al Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra, de un Centro de estudios de la dependencia y los cuidados.	2021-2022	V. Proyección, Cultura y Divulgación, V. Investigación

OBJETIVO OPERATIVO 7**Disminuir la brecha de género existente en investigación y promover el liderazgo de las mujeres en la investigación**

Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
7.1. Reconocimiento del 40% de la capacidad docente para PDI a tiempo completo con menores de dos años a cargo. En el caso de las mujeres podrá disfrutarse sin condicionante, en el caso de los hombres irá sujeta a haber disfrutado del permiso de paternidad de manera no simultánea.	2021-2022 (realizada)	V. Profesorado V. Proyección, Cultura y Divulgación
7.2. Realización de un análisis sobre las causas que explican la brecha existente entre mujeres y hombres en materia de producción y liderazgo investigador en la UPNA.	2021-2022, 2022-2023,	V. Proyección, Cultura y Divulgación
7.3. Diseño y puesta en marcha de un programa de Mentoría y liderazgo para mujeres investigadoras orientado a incrementar el número de Investigadoras Principales	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	V. Investigación V. Proyección, Cultura y Divulgación

7.4. Desarrollo de una estrategia de divulgación de la actividad de investigación de las mujeres científicas de las distintas áreas de conocimiento de la UPNA.	2022- 2023, 2023-2024	Comunicación V.Proyección, Cultura y Divulgación
7.5. Estudio de las tesis defendidas por hombres y mujeres en los distintos programas de doctorado para identificar posibles sesgos de género por ramas de conocimiento	2021-2022 (realizada)	EDONA V. Investigación

ÁMBITO III: PROYECCIÓN Y RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: PROYECTAR INTERNA Y EXTERNAMENTE EL COMPROMISO DE LA UPNA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVO OPERATIVO 8 Divulgar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres y la contribución de la UPNA a su consecución		
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
8.1. Elaboración de una estrategia de comunicación para proyectar la responsabilidad de la universidad con la igualdad.	2022- 2023, 2023-2024	Comunicación V.Proyección, Cultura y Divulgación
8.2. Divulgación de la contribución de la universidad a la generación de conocimiento en materia de igualdad y la reivindicación de los desafíos existentes en hitos y fechas emblemáticas (25 noviembre, 11 febrero y 8 de marzo).	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	Comunicación V.Proyección, Cultura y Divulgación
8.3. Incorporación del enfoque de género e interseccional en las acciones generales de divulgación científica que realiza la UPNA en centros de Bachiller.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
8.4. Diseño y oferta de cursos de verano que contribuyan a la reflexión y formación en feminismo e igualdad de género.	2021-2022, 2022-2023	V.Proyección, Cultura y Divulgación

8.5. Actualización desde el enfoque de género del plan de estudios del Aula de la Experiencia e incorporación de una asignatura específica sobre igualdad de género.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
8.6. Divulgación de los resultados de investigación, Trabajos Fin de Estudios que supongan una innovación para la igualdad de género (temática objeto de estudio, metodología, análisis de género e interseccional, equipo, aportaciones y resultados, etc.).	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
8.7. Promoción desde los distintos organismos de la UPNA de una mayor presencia de mujeres como ponentes principales en actividades de divulgación (criterios de paridad en la participación en conferencias científicas, adhesión a campañas, visibilización y reconocimiento en memorias de centros, institutos o departamentos, etc.).	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
8.8. Realización de acciones de sensibilización que permitan visibilizar el talento femenino de la UPNA en el ámbito del arte y la cultura (exposiciones, grupos de intercambio, conferencias, etc.)	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación

OBJETIVO OPERATIVO 9		
Cooperar con instituciones y organizaciones del entorno comprometidas con la igualdad de género		
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
9.1. Colaboración con agentes institucionales, económicos y sociales en iniciativas que tengan un impacto positivo para la igualdad entre mujeres y hombres.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
9.2. Puesta en marcha de espacios de encuentro entre estudiantes y mujeres profesionales en todos los ámbitos, para promover acciones de mentoría y visibilizar otras trayectorias con las puedan identificarse.	2022- 2023, 2023-2024	V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento

9.3. Incorporación de la perspectiva de género en todos los convenios de carácter formativo e investigador que suscribe la UPNA con entidades del entorno.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V. Proyección, Cultura y Divulgación
9.4. Aplicación del protocolo ANECA para prácticas curriculares y extracurriculares.	2021-2022 (realizada)	V. Enseñanzas V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento V. Internacionalización y Cooperación
9.5. Implementación del enfoque de género en los contenidos de las jornadas de encuentro entre personas empleadoras y egresadas	2023-24	EDONA, Consejo Social, V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento V. Investigación

OBJETIVO OPERATIVO 10

Desarrollar un modelo de salud y promoción del bienestar individual y colectivo que tenga en cuenta las necesidades y diferentes realidades de mujeres y hombres

Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
10.1. Análisis del impacto de las desigualdades de género en la salud física y mental de la comunidad universitaria a partir de los datos del servicio de atención integral psicosocial de la UPNA.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 (en realización)	V. Proyección, Cultura y Divulgación
10.2. Elaboración de un plan de atención a las desigualdades en la salud y bienestar de la comunidad universitaria.	2022- 2023, 2023-2024, 2024-2025,	V. Proyección, Cultura y Divulgación Gerencia

10.3. Realización de actividades para la comunidad universitaria que promuevan el autocuidado para el bienestar personal (habilidades para la vida en tiempos de incertidumbre, relaciones y vínculos no sexistas y saludables, educación afectivo-sexual-emocional, promoción del buen trato y del valor de los cuidados, etc.).	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
10.4. Estudio sobre la participación de las mujeres en la oferta deportiva actual.	2022- 2023, 2023-2024,	V.Proyección, Cultura y Divulgación
10.5. Fomento de la práctica deportiva paritaria, mixta y colectiva entre mujeres en la UPNA.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación

ÁMBITO IV: GOBERNANZA Y PERSONAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: CONSOLIDAR EN LA UPNA UN MODELO DE GOBIERNO IGUALITARIO QUE CONTRIBUYA AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

OBJETIVO OPERATIVO 11		Identificar las principales brechas de género presentes en el modelo de gobernanza de la UPNA y profundizar en su conocimiento	
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD	
11.1. Elaboración de información periódica que permita conocer la evolución de las diferentes brechas de género existentes en la comunidad universitaria (estudiantes, PDI, PAS).	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V. de Planificación	
11.2. Publicación anual del informe “Mujeres y Hombres UPNA” en el portal de transparencia para difundir la evolución de las brechas de género existentes en la UPNA	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V. de Planificación Secretaría General V. de Proyección, Cultura y Divulgación	

11.3. Desarrollo de una regulación para incorporar de forma sistemática la variable sexo y el análisis de género en toda la información que se produzca, trate y difunda en la UPNA.	2021- 2022- 2023, 2023-2024	Sección de Análisis y Programación
11.4. Análisis cualitativo sobre las principales causas de la presencia de brechas de género en la UPNA en PAS y PDI (promoción y acceso a puestos de dirección, condiciones de trabajo, vida universitaria, producción académica, conciliación, etc.).	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	V. de Proyección, Cultura y Divulgación
11.5. Identificación y auditoría de las brechas retributivas existentes en la UPNA y elaboración de la clasificación de puestos de trabajo, dando cumplimiento al Real Decreto 902/2020 para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	Gerencia V. de Proyección, Cultura y Divulgación
11.6. Realización de un estudio que identifique las causas de las brechas retributivas existentes del PDI de la UPNA para establecer medidas correctoras	2023-2024, 2024-2025, 2025-2026	V. Profesorado V. de Proyección, Cultura y Divulgación

OBJETIVO OPERATIVO 12		Instalar la igualdad en el modelo de gestión de la UPNA	
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD	
12.1. Promoción de mecanismos estables de participación de la comunidad universitaria en la política de igualdad de la UPNA.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V. Proyección, Cultura y Divulgación	
12.2. Revisión de los objetivos y contenidos de la Unidad de Igualdad para su alineación en el seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la UPNA.	2021-2022, 2022-2023	V. Proyección, Cultura y Divulgación Gerencia	
12.3. Capacitación de los equipos directivos (equipo rectoral, gerencia, direcciones de centros y departamentos, jefaturas de servicio y sección, etc.) para la incorporación de la perspectiva de género en el modelo de liderazgo y toma de decisiones de la UPNA.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	Gerencia, V. Profesorado	

		V.Proyección, Cultura y Divulgación
12.4. Promoción de la incorporación transversal de la igualdad de género en las diferentes formaciones internas que se ofertan al PAS.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	Gerencia V.Proyección, Cultura y Divulgación
12.5. Generación de competencia en el PDI y al PAS para la incorporación, progresiva, del enfoque de género en los procedimientos de gestión y trabajo de la universidad (presupuestos, normativa, estadísticas con enfoque de género, contratación, subvenciones, selección y promoción, comunicación y lenguaje inclusivo, etc.),	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	Gerencia V. Profesorado V.Proyección, Cultura y Divulgación,
12.6. Incorporación de criterios en las convocatorias de reuniones para facilitar que de todas las personas asistentes puedan compatibilizar su actividad profesional con los cuidados a otras personas.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	Gerencia V. Profesorado
12.7. Regulación y desarrollo de herramientas que faciliten la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la UPNA (textos, imágenes, etc.).	2021-2022, 2022-2023	Comunicación V.Proyección, Cultura y Divulgación
12.8. Desarrollo de un procedimiento para la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos de obra y servicios que realiza la UPNA con empresas externas y seguimiento de su implementación e impacto.	2022- 2023, 2023-2024	Gerencia

OBJETIVO OPERATIVO 13	Incorporar el enfoque de género en la política de acceso, administración, promoción y desarrollo de la comunidad universitaria	
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD
13.1. Identificación de las principales dificultades de conciliación que presenta tanto el PDI como el PAS a partir de las medidas ya existentes.	2021-2022, 2022-2023	Gerencia,

		V. Profesorado V. Proyección, Cultura y Divulgación
13.2. Elaboración de un procedimiento para la elección preferente de franjas horarias por parte del profesorado con necesidades de cuidado a su cargo	2021-2022, 2022-2023	V. Enseñanzas V. Proyección, Cultura y Divulgación
13.3. Modificación de la normativa de cambio de matrícula para facilitar al alumnado con necesidades de conciliación el desarrollo de la actividad formativa y curricular.	2021-2022 (realizada)	V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento V. Proyección, Cultura y Divulgación
13.4. Adecuación de espacios en la UPNA que permitan la conciliación de la comunidad universitaria.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento V. de Proyección, Cultura y Divulgación Gerencia
13.5. Estudio de la viabilidad de reconocer en los procesos de selección del profesorado la formación acreditada en género e igualdad entre mujeres y hombres.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	V. Profesorado V. Proyección, Cultura y Divulgación
13.6. Análisis de la viabilidad de incorporar contenidos de igualdad en los temarios de oposiciones y listas de contratación a los diferentes puestos de administración y servicios.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	Gerencia
13.7. Estudio sobre la posible incorporación de la formación en género e igualdad en los procesos de promoción del Personal de Administración y Servicios	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	Gerencia
13.8. Revisión del lenguaje del reglamento de régimen interno y normativa de la EDONA para la eliminación de posibles sesgos sexistas o androcéntricos.	2022-23	EDONA V. Investigación

OBJETIVO OPERATIVO 14		Promover una universidad libre de violencia machista	
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD	
14.1. Diseño y puesta en marcha de un modelo de convivencia universitario que promueva el respeto, el buentrato, el valor del cuidado y el reconocimiento a la diversidad.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	Gerencia, V.Profesorado V.Proyección, Cultura y Divulgación	
14.2. Análisis de la incidencia de la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria en todas sus formas y manifestaciones.	2022- 2023, 2023-2024, 2024-2025	V.Proyección, Cultura y Divulgación	
14.3. Análisis de la incidencia de la LGTBIfobia en la UPNA.	2022- 2023, 2023-2024, 2024-2025	V.Proyección, Cultura y Divulgación	
14.4. Evaluación y actualización, teniendo en cuenta la normativa vigente, del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo a cualquier persona de la comunidad universitaria en la UPNA.	2021-2022, 2022-2023	Gerencia V. Profesorado V.Proyección, Cultura y Divulgación Secretaría General V. Enseñanzas V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento	
14.5. Revisión del proceso de atención psicosocial a las personas de la comunidad universitaria que han sufrido cualquier tipo de violencia	2021-2022, 2022-2023	V.Proyección, Cultura y Divulgación	
14.6. Información a la comunidad universitaria para que pueda detectar y actuar ante cualquier actitud y comportamiento que discrimine por razón de sexo.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación	

14.7. Estudiar la posibilidad de visibilizar las situaciones de abuso o violencia que pueden darse en el marco de las relaciones entre la comunidad universitaria (atenciones, encuestas docentes, etc.)	2022- 2023, 2023-2024, 2024-2025	V.Proyección, Cultura y Divulgación
14.8. Realización de acciones de sensibilización para promover la igualdad y la eliminación de la violencia contra las mujeres en los espacios festivos y de ocio universitarios.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
14.9. Realización de acciones de sensibilización para promover la igualdad y la eliminación de la violencia contra las personas LGTBI+ en los espacios festivos y de ocio universitarios.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V.Proyección, Cultura y Divulgación
14.10. Difusión del procedimiento de cambio de nombre para aquellas personas del colectivo LGTBI+ que así lo deseen en el marco de sus procesos de transición.	2021-2022, 2022-2023	V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento V. Profesorado Gerencia
14.11. Análisis de la viabilidad de facilitar la movilidad entre universidades para el PAS que tenga acreditada la situación de víctima de violencia de género, con el fin de Garantizar los derechos establecidos en la Ley Foral de Violencia 14/2015, de 10 de abril para las trabajadoras supervivientes a una situación de violencia contra las mujeres.	2021-2022, 2022-2023	Gerencia

OBJETIVO OPERATIVO 15		Promover una participación equilibrada en órganos directivos y una interlocución con incidencia positiva para la igualdad	
Acciones	REFERENCIA TEMPORAL	RESPONSABILIDAD	
15.1. Elaboración de una instrucción que establezca como criterio general de actuación la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.	2022- 2023, 2023-2024	V.Proyección, Cultura y Divulgación	

15.2. Refuerzo de la paridad en las comisiones y tribunales de selección del PDI, tal y como señala la RESOLUCIÓN 2543/2019, de 13 de diciembre, del Rector de la Universidad Pública de Navarra.	2021-2022 (en realización)	V. Profesorado
15.3. Refuerzo de la paridad en las comisiones y tribunales de selección y promoción del PAS.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	Gerencia
15.4. Impulso de espacios de encuentro donde se pueda abordar la situación de igualdad de la UPNA con los distintos grupos de representación estudiantil.	2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027	V. Proyección, Cultura y Divulgación V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento
15.5. Promoción de la paridad en la composición de comisiones académicas de los programas de doctorado.	2022-23, 2023-24	EDONA V. Investigación
15.6. Incorporación en el reglamento de elección de delegados y delegadas el lenguaje inclusivo y un nuevo criterio en la normativa para apoyar la paridad en los órganos de delegación y subdelegación de las aulas en caso de empate.	2021-2022 (En realización)	V. Estudiantes, Empleo y Emprendimiento

4. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

En este apartado se define el sistema de gestión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UPNA, que contiene los elementos que van a posibilitar su adecuada y progresiva implementación, de forma que se garantice tanto su cumplimiento, como su seguimiento y evaluación. Para ello y teniendo en cuenta que la implementación del Plan tiene que tener un carácter sistémico y realizarse bajo el principio de corresponsabilidad, en este apartado se describen las funciones que con relación a este plan tienen las diferentes áreas, estructuras y espacios que están implicados en su desarrollo. Además, el sistema de gestión aporta pautas comunes de actuación que se describen en el apartado dedicado al sistema de planificación, seguimiento y evaluación de las acciones y que, junto con el presupuesto, son las referencias clave para el despliegue efectivo de la actuación que se presenta.

4.1. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN DEL PLAN

□ VICERRECTORADO DE PROYECCIÓN UNIVERSITARIA, CULTURA Y DIVULGACIÓN

Este vicerrectorado es el **impulsor** del plan y asume las funciones de asesoramiento, acompañamiento, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo en la universidad, a través de la interlocución, colaboración y comunicación permanente con el Consejo de Dirección de la UPNA. Además, tiene responsabilidad en la implementación de las acciones que son de su competencia y que se recogen en el plan de acción.

Este vicerrectorado desplegará las actuaciones para la adecuada gestión del plan a través del **Área de Acción Social e Igualdad** y contará con el apoyo técnico de la **Unidad de Igualdad** de la UPNA, que adecuará las funciones que actualmente desarrolla para que la acción que se recoge en estas páginas tenga el impacto previsto.

Para velar por el desarrollo y seguimiento de este plan se constituirán dos comisiones. En primer lugar, la **Comisión Directiva de Igualdad de la UPNA**, que se regulará mediante resolución y se reunirá de forma ordinaria dos veces al año. Este espacio, presidido por la Vicerrectora de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación, está formado por representantes de los tres colectivos universitarios (PDI, PAS y Estudiantes), personas con conocimiento y trayectoria reconocida en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, así como con personas que representen transversalmente a diferentes servicios, órganos de representación y trabajo de la UPNA. Contará, además, con la participación de una representante de la dirección del Instituto Navarro para la Igualdad de Gobierno de Navarra. Esta comisión será la encargada de garantizar que las políticas de igualdad de la UPNA se implementen de forma adecuada. Entre sus funciones se incluirán el asesoramiento, la propuesta de acciones, el seguimiento y contraste del grado de desarrollo de las planificaciones anuales, así como el conocimiento de los resultados de la evaluación del II Plan.

Por otro lado, se constituirá una **Comisión Ejecutiva de Igualdad de la UPNA**, que estará formada por las personas responsables de los distintos vicerrectorados y servicios responsables de la ejecución del Plan. Esta comisión se reunirá de forma ordinaria cuatro veces al año (periodicidad trimestral) y se regulará mediante resolución. Tendrá un carácter técnico y operativo y será la responsable de concretar y poner en marcha las medidas de este II Plan, a través de sus programaciones anuales. Como parte del trabajo de elaboración de las programaciones anuales, podrá

también proponer acciones de diagnóstico, de planificación estratégica, de evaluación y calendarización. Esta Comisión será la responsable de realizar los informes de seguimiento anuales, a partir de la primera propuesta técnica desarrollada por el Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación.

□ **CONSEJO DE DIRECCIÓN**

El Consejo de Dirección está integrado por el Rector, que lo preside, las vicerrectoras y los vicerrectores y las personas responsables de la secretaría general y gerencia de la UPNA.

Desde este espacio se identificarán las prioridades anuales de trabajo (acciones que tienen previsto desarrollar anualmente el rectorado, los vicerrectorados y gerencia) y se movilizarán los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones que son competencia de quienes lo integran, incluido el presupuesto. Además es competencia del Consejo de Dirección validar los programas anuales de trabajo, así como los informes de seguimiento y de evaluación del plan.

□ **CONSEJO DE GOBIERNO**

El Consejo de Gobierno está integrado por el Rector, las personas que ocupan los puestos de Secretaría General y Gerencia, Vicerrectoras y Vicerrectores, representantes de Direcciones de Departamento, Decanatos y Direcciones de Centro, representantes del PDI y del PAS, de estudiantes y del Consejo Social. Será en este espacio donde se apruebe este II Plan.

Corresponde informar a este espacio sobre los programas anuales de trabajo y los informes de seguimiento del plan. Además, serán funciones de este espacio y en el ámbito de sus competencias, conocer, difundir y desarrollar el plan, aportando la información necesaria e implicación de sus integrantes de tal forma que permita su seguimiento anual y la evaluación final.

4.2. ELEMENTOS CLAVE DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Los elementos clave del sistema de gestión, además de las condiciones de partida, son las programaciones anuales, el sistema de seguimiento y ejecución de las acciones y la evaluación del plan, tal y como se detallan a continuación.

CONDICIONES PARA EL DESPLIEGUE DEL PLAN (FASE DE INICIO)

Con el objeto de generar las condiciones para el adecuado desarrollo del Plan, con carácter previo a su implementación se realizarán los siguientes trabajos:

- ♦ Análisis donde consten las medidas que, vinculadas a la política de igualdad de la UPNA, se han desarrollado durante el año 2020-2021 y que suponen el punto del que parte el Plan y sus acciones para su despliegue.
- ♦ Elaboración de un plan de comunicación, interno –para la UPNA- y externo –para agentes institucionales, económicos y sociales- con el objeto de difundir de forma accesible la propuesta de planificación y el compromiso de la UPNA con su desarrollo.
- ♦ Aprobación y promoción de las estructuras gestión del Plan poder desplegar y coordinar las actuaciones.

- ♦ Identificación de las prioridades de trabajo para el año 2021-2022, a partir de la planificación descrita en el plan y elaboración de la primera planificación anual.

PROGRAMACIONES ANUALES

Con carácter anual y a partir de las prioridades identificadas en el Consejo de Dirección y la temporalización prevista inicialmente en el plan, se realizará una programación anual. La programación anual se comenzará a elaborar en torno al mes de septiembre de cada año, con el fin de que se contemple en el presupuesto del año/curso académico.

Este plan constará de 6 periodos de ejecución relativos a los 6 cursos académicos que regula (2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027).

Para realizar la programación anual, el Consejo de Dirección realizará una sesión de trabajo donde se identifiquen las prioridades y objetivos a conseguir. A partir de estas prioridades y otra información relevante, la Comisión Ejecutiva se reunirá para elaborar la programación anual, a partir de la propuesta técnica del Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación.

Posteriormente, y con el asesoramiento del Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación, los vicerrectorados responsables de las acciones, rectorado y gerencia validarán la propuesta de programación anual, determinando además el correspondiente presupuesto para su realización. Una vez vistas las programaciones en los órganos de representación del personal de la UPNA, la programación anual se aprobará en el Consejo de Dirección.

Este sistema de planificación se repetirá anualmente y la información que se obtenga como resultado alimentará el proceso de seguimiento del Plan.

SISTEMA DE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante la ejecución del plan el Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación acompañará, asesorará y coordinará la implementación de las acciones contempladas en la programación anual.

El proceso de seguimiento de esta planificación se plantea como un proceso de obtención de información que permita verificar si lo planificado, se ha ejecutado, identificando aquellos obstáculos que no han facilitado que los objetivos y/o acciones se desarrollasen a partir de lo previsto y buscando soluciones. Para el seguimiento del plan, desde el Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación se desarrollarán herramientas “ad hoc” que permitan con carácter transversal la recogida de información en la universidad sobre el grado de ejecución de las acciones.

El seguimiento de la ejecución del Plan lo realizarán a partir de estas herramientas comunes el rectorado, los vicerrectorados y gerencia, teniendo en cuenta exclusivamente las acciones que son de su responsabilidad. Este seguimiento se realizará en el curso académico en dos momentos: en los meses de noviembre y diciembre, con el objeto de conocer la situación de las acciones e introducir ajustes en la programación, si procede, y en el mes de mayo del mismo curso académico, para conocer el resultado de la ejecución. Esta información servirá de referencia para la elaboración de las programaciones anuales del siguiente curso académico.

El conjunto de la información recogida servirá, junto con otra, para llevar a cabo la evaluación del plan, tras la finalización.

EVALUACIÓN

La evaluación del plan es un elemento clave del sistema de gestión y debe de ser de utilidad para orientar y asesorar la política de igualdad de la UPNA a futuro. Por este motivo, la evaluación tiene que ser considerada como el punto de partida para la toma de decisiones en torno a la transformación de la cultura y valores de la universidad a través de la igualdad. Se prevé la realización de una evaluación externa, al finalizar la vigencia del plan.

La evaluación tiene que tener en cuenta qué interesa conocer una vez finalice el periodo de vigencia del plan y qué criterios van a utilizarse para valorar si los resultados son positivos para la igualdad. A continuación se recogen algunos de los criterios de se utilizan de forma común en la evaluación y que pueden servir de referencia a este plan:

- ♦ Cobertura y calidad: ¿Se ha contribuido a reducir las brechas de desigualdad en los tres colectivos que forman parte de la comunidad universitaria?, ¿se ha impactado en docencia, investigación y proyección?, ¿la aplicación de los estándares de calidad de las acciones ha dado resultados positivos?
- ♦ Eficacia-coherencia: ¿Se han conseguido los objetivos con las acciones planificadas?, ¿Ha sido el plan viable organizativa, técnica, económica y temporalmente?, ¿Ha tenido el plan encaje en la cultura y sistema de organización de la universidad?, ¿la universidad y quienes la integran tenían la capacitación suficiente para la implementación del plan?, ¿se han implicado en el desarrollo del plan todas las estructuras y espacios responsables de su implementación?
- ♦ Impacto: ¿Se ha avanzado en la generación de conocimiento que incluya la perspectiva de género?, ¿Se ha incrementado la formación y trasmisión de valores de igualdad desde el ámbito de la docencia?, ¿Se ha contribuido a proyectar un modelo de universidad garante y promotor de la lucha contra las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres?, ¿Se ha avanzado en la reducción de las desigualdades de género en la universidad?, ¿se ha transformado la cultura y valores de la organización? ¿cómo?, ¿se ha avanzado en la incorporación del enfoque de género en los diferentes ámbitos sobre los que se despliega el plan?, ¿se ha incrementado la competencia de la universidad como institución para desarrollar su política de igualdad?
- ♦ Sostenibilidad: ¿Los cambios logrados se pueden mantener en el tiempo y tener como efecto nuevos cambios?

Sistema de indicadores

Para la evaluación del plan se utilizarán de tres tipos de indicadores (realización, resultado e impacto):

- ♦ Los indicadores de impacto se constituirán a partir de los objetivos estratégicos del plan.
- ♦ Los indicadores de resultado serán el sumatorio de los de realización y estarán vinculados a los objetivos operativos del plan. En este documento se presentan los indicadores de resultado del II Plan de Igualdad (ver anexo).
- ♦ Los indicadores de realización se establecerán para las acciones del plan y permitirán realizar su seguimiento anual.

El sistema de indicadores permitirá que se mida el grado de cumplimiento del plan y proporcionará información tanto sobre su proceso de ejecución e implementación, como sobre los resultados y el impacto alcanzado. El sistema de indicadores se completará con otra información, incluida aquella de tipo más cualitativo y en la que participarán los distintos colectivos que integran la comunidad universitaria, para conocer su visión y percepción.

4.3. PRESUPUESTO

El presupuesto necesario para ejecutar las medidas del plan se realizará anualmente siguiendo la temporalización propuesta. Cada vicerrectorado responsable de las acciones, así como rectorado y gerencia, propondrán el coste de aquellas acciones en las que tienen responsabilidad directa y planificarán su ejecución en el marco de las programaciones anuales.

ANEXO I: INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE REFERENCIA PARA LA UPNA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AMBITO AUTONÓMICO

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA

- ♦ **2003. Estatutos de la Universidad Pública de Navarra (modificados en 2011).** Artículo 49 “Elección y revocación de los órganos de gobierno”, Artículo 67 “Grupos de investigación”; Artículo 80 “Comisión de Acceso”; Disposición adicional sexta y Disposición adicional octava.
- ♦ **2017. Resolución 1148/2017, de 4 de julio, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se ordena publicar el “Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, permisos, licencias, jornadas y excedencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Pública de Navarra”** (medidas conciliación UPNA).
- ♦ **2020. V Plan Estratégico 2020-2023 de la UPNA**
Planes y programas concretos en materia de igualdad:
- ♦ **2007. I Plan de Igualdad de la Universidad Pública de Navarra (2007) y Planes de Acción para la Igualdad anuales (tres Planes de Acción).**
- ♦ **2016. Protocolo para la prevención, detección y actuación en los supuestos de Acoso Psicológico, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en la Universidad Pública de Navarra.**

GOBIERNO DE NAVARRA

- ♦ **2015. Ley 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.**
 - a) **Art. 36. Educación universitaria e investigación.**
 - b) **Art. 44 Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.**
- ♦ **2019. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres.** El Artículo 36 “Educación universitaria e investigación” recoge que el sistema de educación superior y de investigación de Navarra, en el marco de sus competencias y autonomía, se garantizará:
 - a) La introducción de la perspectiva de género de forma transversal en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorados, así como los estudios de género y sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora.

b) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de grado en Magisterio o Ciencias de la Educación y másteres de formación del profesorado.

AMBITO ESTATAL

GOBIERNO DE ESPAÑA

- ♦ **2004. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Artículo 4 “Principios y valores del sistema educativo”; Artículo 6 “Fomento de la igualdad” y Artículo 7 “Formación inicial y permanente del profesorado”.
- ♦ **Ley Orgánica 4 / 2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6 / 2001, de 21 de diciembre, de Universidades.** Artículo 41 “Fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad”; Disposición adicional duodécima “Unidades de Igualdad”.
- ♦ **2007. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Artículos 24 “Integración del principio de igualdad en la política de educación” y 25 “La igualdad en el ámbito de la educación superior”.
- ♦ **2007. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales,** y que rige el procedimiento de evaluación para su verificación, seguimiento y acreditación desarrollado por ANECA. Artículo 3.5 a) y b).
- ♦ **2015. Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.** 7.1.i) Principios de igualdad de género y no discriminación
- ♦ **2015. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Disposición adicional séptima:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

- ♦ **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,** aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone en los artículos 51 y 64, donde se hace referencia a los planes de igualdad en organismos públicos, que éstos se regirán por los

dispuesto en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se señala expresamente que *“Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

- ♦ **2017. Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.**
- ♦ **2020. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres,** que señala medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

AMBITO INTERNACIONAL

ONU

- ♦ **1979. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** A nivel estatal la CEDAW se ratifica en 1983.
- ♦ **1995. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995)** y su Declaración y Plataforma de Acción (Plataforma de Acción de Beijing).
- ♦ **2015. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas** (Objetivos para el Desarrollo Sostenible, ODS), Un conjunto de 17 objetivos y 169 metas destinadas a resolver los problemas sociales, económicos y ambientales que afectan al mundo durante los próximos 15 años (2015-2030) Esta agenda recoge entre sus 17 objetivos dos que afectan directamente a esta estrategia: “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (Objetivo 4) y “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo 5).

PARLAMENTO Y CONSEJO DE EUROPA

- ♦ **1975-2020:** Directivas, Recomendaciones y Resoluciones vinculadas a la igualdad de género en materia de educación, empleo, brecha salarial, pobreza, toma de decisiones, lucha contra la violencia, conciliación y corresponsabilidad, etc.
- ♦ **2011. Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** (conocido como **Convenio de Estambul** y ratificado a nivel estatal en 2014) que supone un hito para el abordaje más amplio de la violencia contra las mujeres y niñas desde un enfoque de derechos humanos.
- ♦ **2020. Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025,** donde se reconoce que la igualdad de género es un valor central de la Unión Europea que no ha sido alcanzado por ningún

Estado miembro. Uno de los seis ejes de esta estrategia interpela a las universidades como agentes clave para lograr la participación de mujeres y hombres en igualdad en todos los sectores de la economía y disminuir la brecha salarial de género y de pensiones.

- ♦ **2021. Programa Horizon Europe. General Annexes**, donde se recogen los cuatro requerimientos para avanzar en igualdad de género. Entre ellos destaca la publicación del plan de igualdad, los recursos destinados, la monitorización de sus avances y la incorporación de la perspectiva de género en el modelo de liderazgo y la toma de decisiones a través de la formación de sus equipos directivos (equipo rectoral, gerencia, direcciones de centros y departamentos, jefaturas de servicio y sección).

ANEXO II: SISTEMA DE INDICADORES

ÁMBITO I: DOCENCIA

OE.1. INCORPORAR PROGRESIVAMENTE EL ENFOQUE DE GÉNERO COMO PARTE DE LA FORMACIÓN INTEGRAL QUE OFERTA LA UPNA.

OBJETIVOS	INDICADORES RESULTADO
00.1. Introducir el enfoque de género en las enseñanzas.	<ul style="list-style-type: none">♦ Porcentaje de planes de estudios que incorporan medidas de igualdad para implementar la perspectiva de género, por centro/departamento.♦ Número de acciones de innovación desarrolladas para la incorporación de la perspectiva de género en las titulaciones de la UPNA♦ Porcentaje de trabajos de Fin de Grado y Máster realizados sobre igualdad entre mujeres y hombres, por centro/departamento.♦ Tipo de medidas de igualdad puestas en marcha para incorporar el enfoque de género en los nuevos títulos
00.2. Impulsar nuevos estudios y contenidos que aborden específicamente la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none">♦ Existencia de nuevos estudios de máster específicos y otra formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.♦ Porcentaje de incremento de actividades y créditos optativos de formación en igualdad que oferta la UPNA a estudiantes.♦ Número de estudiantes que cursan la formación transversal sobre igualdad
00.3. Generar mayor competencia en el PDI para que incluya el enfoque de género en la actividad docente.	<ul style="list-style-type: none">♦ Porcentaje de PDI que ha recibido formación y utiliza los materiales elaborados para incluir enfoque de género en la actividad docente, por sexo y centro/departamento.♦ Tipo de mejoras incorporadas en las metodologías de aprendizaje para que incluyan el enfoque de género.
00.4. Reducir las brechas de género en los estudios universitarios.	<ul style="list-style-type: none">♦ Porcentaje de incremento de mujeres en estudios de grado y máster con sobrerrepresentación masculina.♦ Porcentaje de incremento de hombres en estudios de grado y máster con sobrerrepresentación femenina.♦ Incremento del número de centros educativos con los que se ha cooperado para desmontar estereotipos de género asociados a la elección de estudios entre mujeres y hombres.

ÁMBITO II: INVESTIGACIÓN

OE.2 PROMOCIONAR UNA INVESTIGACIÓN QUE INCORPORA EL ENFOQUE DE GÉNERO Y CONTRIBUYA AL AVANCE EFECTIVO HACIA LA IGUALDAD.

OBJETIVOS	INDICADORES RESULTADO
<p>00.5. Incorporar el enfoque de género en la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Porcentaje de PDI que ha recibido formación y utiliza los materiales elaborados para incluir enfoque de género en la investigación, por sexo y centro/departamento. ✦ Porcentaje de estudiantes de doctorado que han recibido formación para incluir enfoque de género en la investigación, por sexo y área de conocimiento. ✦ Proyectos de investigación que incorporan la perspectiva de género ✦ Número de tesis inscritas en la UPNA que son reconocidas a través de premios o menciones por su contribución al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
<p>00.6. Promover investigación sobre las desigualdades de género en todos los ámbitos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Número de acciones implementadas para promover investigación con perspectiva de género ✦ Número de investigaciones realizadas en la UPNA en el ámbito de la igualdad de género y la violencia contra las mujeres. ✦ Fondos captados para la realización de investigación sobre igualdad de mujeres y hombres.
<p>00.7. Disminuir la brecha de género existente en investigación y promover el liderazgo de las mujeres en la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Impacto de las medidas de reducción de la brecha implementadas ✦ Porcentaje de incremento de directoras en grupos de investigación ✦ Porcentaje de incremento de investigadoras principales. ✦ Número de mujeres de las distintas áreas de conocimiento de la UPNA reconocidas por su trayectoria investigadora (premios, menciones y divulgación de actividad investigadora).

ÁMBITO III: PROYECCIÓN Y RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

OE.3. PROYECTAR INTERNA Y EXTERNAMENTE EL COMPROMISO DE LA UPNA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

OBJETIVOS	INDICADORES RESULTADO
<p>00.8. Divulgar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres y la</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Número y tipo de actuaciones de divulgación de la contribución de la UPNA a la igualdad realizadas.

contribución de la UPNA a su consecución.	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Número de personas que reciben formación en igualdad en los cursos de verano y Aula de la Experiencia de la UPNA, por sexo ✦ Porcentaje de incremento de la presencia de mujeres como ponentes principales en actividades de formación y divulgación científica.
00.9. Cooperar con instituciones y organizaciones del entorno comprometidas con la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Número de proyectos e iniciativas de igualdad en los que se ha colaborado, por tipo de agente con el que se establece la colaboración (institucional, económico, social). ✦ Número de convenios de carácter formativo e investigador suscritos que incorporan cláusulas y contenidos de igualdad. ✦ Número de estudiantes que participan en espacios de encuentro y diálogo con mujeres profesionales de diferentes ámbitos, por sexo.
00.10. Desarrollar un modelo de salud y promoción del bienestar individual y colectivo que tenga en cuenta las necesidades y diferentes realidades de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Número y tipo de acciones puestas en marcha para identificar el impacto de las desigualdades de género en la salud de la comunidad universitaria (PDI, PAS y Estudiantes) ✦ Número y tipo de acciones puestas en marcha para reducir el impacto de las desigualdades de género en la salud de la comunidad universitaria (PDI, PAS y Estudiantes). ✦ Porcentaje de incremento de equipos deportivos femeninos. ✦ Evolución de la participación paritaria en las actividades deportivas

ÁMBITO IV: GOBERNANZA Y PERSONAS

OE.4. CONSOLIDAR EN LA UPNA UN MODELO DE GOBIERNO IGUALITARIO QUE CONTRIBUYA AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

OBJETIVOS	INDICADORES RESULTADO
00.11. Identificar las principales brechas de género presentes en el modelo de gobernanza de la UPNA, profundizar en su conocimiento y divulgarlo.	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Evaluación y difusión de las brechas de género que enfrentan colectivos de la UPNA para conocer su evolución y causalidades ✦ Número de procedimientos implementados para recoger la información desagregada ✦ Diferencia entre el promedio de la retribución de mujeres y hombres en la UPNA. ✦ Número y tipo de medidas puestas en marcha para hacer visibles las brechas de género existentes en la UPNA y su abordaje
00.12. Instalar la igualdad en el modelo de gestión de la UPNA.	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Porcentaje de PDI y PAS que recibe formación sobre incorporación del enfoque de género en procedimientos de gestión y trabajo comunes, por tipo de procedimiento y sexo.

	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Porcentaje de personal que ocupa un puesto directivo que recibe formación para la toma de decisiones con perspectiva de género, por sexo y tipo de responsabilidad (equipo rectoral, gerencia, direcciones de centros y departamentos, jefaturas de servicio y sección). ✦ Porcentaje de comunicaciones externas e internas que utilizan lenguaje e imágenes incluyentes. ✦ Porcentaje de contratos de servicios que incluyen cláusulas de igualdad.
<p>00.13. Incorporar el enfoque de género en la política de acceso, administración, promoción y desarrollo de la comunidad universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Medidas de implementadas para facilitar la conciliación de la comunidad universtaria ✦ Grado de satisfacción del PDI, PAS y estudiantes con las medidas puestas en marcha para facilitar la conciliación. ✦ Medidas puestas en marcha para reconocer el conocimiento en materia de igualdad de mujeres y hombre.
<p>00.14. Promover una universidad libre de violencias machistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Número y tipo de acciones de prevención y sensibilización sobre violencia contra las mujeres realizadas. ✦ Tipo de mejoras realizadas en el modelo de trabajo de la UPNA detectar y actuar ante la violencia contra las mujeres (protocolos, registros, materiales informativos, etc.). ✦ Número de personas que han accedido a las unidades de atención sanitaria y social de la UPNA para solicitar información o ayuda ante situaciones de violencia contra las mujeres, por tipo de demanda y sexo.
<p>00.15. Promover una participación equilibrada en órganos directivos y una interlocución con incidencia positiva para la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Incremento del porcentaje de mujeres o de hombres en los Órganos de Representación de la UPNA donde no haya una representación equilibrada (40%-60%). ✦ Porcentaje de comisiones y tribunales de selección con una composición paritaria (40%-60%). ✦ Número de estudiantes que participan en los espacios de encuentro sobre la situación de igualdad en la UPNA, por sexo. ✦ Incremento del porcentaje de mujeres o de hombres en los Órganos de Delegación y Subdelegación de las aulas de la UPNA donde no haya una representación equilibrada (40%-60%).



**II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
2022-2027**

upna

Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa