

## 6.2 Otros recursos humanos

Por otra parte, y en cuanto al personal de administración y servicios, se distinguen fundamentalmente los siguientes perfiles:

- **Técnicos del Servicio Informático.** Se trata de un servicio centralizado a nivel de la Universidad que da soporte a la mayor parte de laboratorios específicos de la titulación en los que no exista un equipamiento especial además de ordenadores. Las necesidades que surgen en laboratorios de ordenadores y despachos de profesores son atendidas desde los Servicios de Apoyo a Departamentos y Aulas del Servicio Informático.
- **Técnicos de laboratorio.** Son personas con formación técnica dedicadas al mantenimiento de laboratorios específicos con los que cuenta la universidad. En los laboratorios vinculados a la titulación trabajan 2 técnicos de laboratorio (telemática y electrónica), que se comparten con otras titulaciones.
- **Responsables y auxiliares administrativos.** En la secretaría de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales y de Telecomunicación trabajan dos personas, atendiendo al público entre las 8.00 y las 21.00 horas ininterrumpidamente. En los departamentos vinculados a la titulación trabaja personal administrativo cuyo número depende del número de profesores, y que atiende al público de 8.00 a 15.00 horas. Así mismo, todos los servicios de la universidad cuentan con personal administrativo.
- **Gestores.** Los servicios fundamentales de la universidad cuentan con personal cualificado para su gestión. Dichos servicios están centralizados, por lo que el personal es común para todas las titulaciones de la universidad.

La adecuación de la plantilla al Título de Máster viene avalada por la experiencia acumulada, que en el caso del profesorado de los cuerpos docentes se concreta en los quinquenios y sexenios especificados. Por otra parte, el resto de personal docente como el de administración y servicios, ha sido seleccionado conforme a la normativa vigente y con plena garantía de su adecuación a los perfiles exigidos para cada plaza.

## 6.3 Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

En este sentido, el Vicerrectorado de Proyección Universitaria de la Universidad Pública de Navarra, a través de la Unidad de Acción Social Universitaria, gestiona un servicio universitario de atención, apoyo y asesoramiento a la comunidad universitaria desde el que se promueven y organizan actuaciones solidarias y sociales en la Universidad y hacia la sociedad. Dicho Vicerrectorado ha desarrollado también tres planes de Acción para la Igualdad de Género, I (2008-2009), II (2009-2010) y III (2010-2011), elaborados por la Comisión Permanente para la Igualdad de Género en la Universidad Pública de Navarra, con el apoyo de diversos profesionales, colectivos y organismos.

El I Plan de Acción para la Igualdad de Género en la Universidad Pública de Navarra, diseñado para el período 2008-2009, constituyó el inicio de un trabajo que, con vistas al futuro, buscaba conseguir los siguientes **objetivos generales**:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en la Universidad Pública de Navarra.
- Favorecer la convivencia de hombres y mujeres en la comunidad universitaria, haciendo extensivos los logros a la vida fuera de ella.

- Constituir un ejemplo de buenas prácticas en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, por su compromiso con la igualdad de género.

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

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

- Consolidar la perspectiva de género en la política de comunicación institucional.
- Promover la incorporación de la variable sexo en la información estadística que produce la Universidad Pública de Navarra a fin de poder evaluar las desigualdades de género en todos los ámbitos.
- Contribuir a la remoción de los obstáculos que dificultan la carrera académica y/o administrativa de las mujeres de la UPNA, tanto docentes e investigadoras como de administración y servicios.
- Contribuir al desarrollo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en el marco del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2008 (BON de 26 de mayo de 2008).
- Implementar un programa de prevención sobre todo tipo de discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género que pueda detectarse en el contexto universitario como consecuencia de la persistente desigualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las nuevas titulaciones de grado en el marco Europeo de Educación Superior.
- Afianzar la Unidad de Igualdad. Posibilitar que la Comunidad Universitaria tome conciencia de la desigualdad existente entre hombres y mujeres a través de programas y de medidas de sensibilización que promuevan una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Los objetivos recogidos en el mismo quedan supeditados a los recursos económicos disponibles.

De estos objetivos se han derivado las siguientes acciones:

- Planificación con el Servicio de Comunicación y Secretaría General de una estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito universitario.
- Sensibilización al personal de diferentes servicios (Comunicación, Actividades Culturales, Oficina de Atención al Estudiante, Deportes, Recursos Humanos y Servicios Jurídicos) sobre la importancia del uso no sexista del lenguaje.
- Elaboración de materiales de apoyo así como de plantillas -con un uso no sexista del lenguaje- de los principales impresos y documentos utilizados por el personal del PAS y PDI, tales como formularios de matrícula, guías de titulación, convocatoria a oposiciones y/o listas, certificados, etc.
- Concreción con la Unidad de Calidad, de los datos que deberían ser desagregados por sexo y que actualmente no lo están en la Universidad Pública de Navarra.
- Elaboración de una estrategia, en coordinación con la Unidad de Calidad, para hacer extensiva la recomendación de la desagregación de datos, según documento elaborado por la Comisión de Mujer y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación.

- Creación de un espacio de reflexión y debate con mujeres profesoras e investigadoras en el que se analicen los datos del Estudio sobre las desigualdades del PDI de la UPNA y se propongan estrategias de mejora.
- Convocatoria de una sesión de trabajo de feedback con las personas que participaron en el Estudio sobre las desigualdades del PDI de la UPNA, en la que además se aporten soluciones al mismo.
- Creación de un espacio de reflexión y análisis sobre los elementos que inciden negativamente en la carrera administrativa de las mujeres de administración y servicios.
- Promoción del enfoque de género en las actividades que se realizan en la ludoteca.
- Difusión de los derechos y obligaciones que corresponden a la comunidad universitaria en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Incorporación de las figuras de Acoso por Razón de Sexo y Acoso Sexual en los protocolos de actuación universitarios sobre Acoso.
- Promoción de una declaración institucional de rechazo a la violencia de género, la discriminación, el acoso y el abuso sexual.
- Reserva de un espacio en la Web para temas de prevención de la violencia de género.
- Sensibilización entre la comunidad universitaria de las diferentes manifestaciones de la violencia machista, así como de los recursos de que dispone la Universidad, Pamplona y Navarra en materia de prevención y asistencia a víctimas de la violencia machista.
- Elaboración de un estudio, en coordinación con el Departamento de Trabajo Social de la Universidad, sobre la incorporación de la perspectiva de género tanto en el grado de Trabajo Social como en el resto de grados y posgrados que se ofertan desde la Universidad en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.
- Diseño de un programa de formación para el profesorado a través de conferencias sobre la introducción de la perspectiva de género en la labor docente.
- Diseño de pautas para la inclusión de una orientación sin género en el programa que la Oficina de Información al Estudiante ofrece a los servicios de orientación de los institutos.
- Difusión del servicio que presta la Unidad de Igualdad entre toda la comunidad universitaria a través de revistas, correos electrónicos, panel de la Unidad y el espacio web propio, así como del Plan de Igualdad y de las acciones realizadas.
- Recopilación y difusión de datos referidos a la matriculación de mujeres y hombres en toda la formación académica que oferta la Universidad.
- Promoción de espacios para la reflexión, la formación y la toma de conciencia crítica en torno a la igualdad de oportunidades.
- Realización de actos institucionales con motivo del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres trabajadoras, y del 25 de Noviembre, Día internacional contra la violencia de género.

Por otro lado, la Unidad de Acción Social desarrolla un Programa de atención a personas con discapacidad en la Universidad. De esta forma, presta apoyo a personas con discapacidad garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso e integración en los estudios universitarios y proporcionándoles, mediante planes personalizados de atención, las ayudas técnicas materiales y humanas necesarias para posibilitar su integración y plena autonomía.

Asimismo realiza acciones de sensibilización de la Comunidad Universitaria hacia las personas con discapacidad y trabaja en la eliminación de barreras arquitectónicas,

técnicas y de accesibilidad a la comunicación e información, para conseguir que la Universidad se convierta en un espacio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

Con relación a la selección de profesorado, cabe indicar que la contratación se realiza atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad. Desde la Universidad y, en concreto, desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica se recomienda que las Comisiones de Contratación y de acceso se conformen y se constituyan respetando los principios generales recogidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 1393/2007, de 22 de marzo, sobre derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre Derechos Humanos y principios de accesibilidad universal, valores propios de una cultura de "paz y valores democráticos". Todo ello no ha de alterar los principios constitucionales de mérito y capacidad.

En esta línea se ha introducido en la nueva normativa interna de contratación de profesorado una mención específica a que "La composición de la Comisión deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas" (art.23.6 Reglamento de contratación del personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra).

Desde 2012 la Universidad Pública de Navarra ha desarrollado diversas actuaciones entre las que se pueden destacar:

- Charla-taller: "Convivir en igualdad: prevención de violencia masculina contra las mujeres en todas las etapas educativas".
- Jornada "Promoción de la salud: de la teoría a la práctica".