

6.2 Otros recursos humanos disponibles

Como personal no docente, la Escuela Superior de Ingenieros cuenta con los siguientes recursos humanos en los distintos departamentos y servicios:

Servicio	Nº	Categoría
Coordinadora de Estudios	1	TITULADO SENIOR
Secretaría	1	GESTOR ADMINISTRATIVO 2
	2	ADMINISTRATIVO 2
	1	COORDINADOR SECRETARÍA
	1	TITULADO SENIOR 2
Gestión Laboratorios Docentes	3	APOYO A LA INVESTIGACIÓN B1
	1	APOYO A LA INVESTIGACIÓN A2
	4	TÉCNICO INVESTIGACIÓN
Relaciones Exteriores e Internacionales / Área de Desarrollo	1	DIRECTIVO
	1	GESTOR ADMINISTRATIVO 2
	1	COORDINADOR SECRETARÍA
Servicio Administración/Contabilidad	1	DIRECTIVO
	1	COORDINADOR SECRETARÍA
	1	GESTOR ADMINISTRATIVO 1

La dedicación al grado de Ingeniería Biomédica de los servicios de Coordinadora de Estudios, Secretaría, Relaciones Exteriores e Internacionales, Área de Desarrollo, Servicio Administración y Contabilidad es del 8 %.

La dedicación al grado del personal de los Laboratorios Docentes es del 8,5 %.

- **Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios**

Con la plantilla actual la docencia está suficientemente cubierta.

Existe un plan para cubrir las jubilaciones de los próximos años.

En ninguna materia la docencia depende de un único profesor. Todas las áreas de conocimiento que se incluyen en el plan docente están cubiertas por personal cualificado.

- **Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Universidad de Navarra en general y la Escuela Superior de Ingenieros en particular, han asumido como propios todos los mecanismos que la citada normativa prescribe.

La Universidad también realiza una política activa de apoyo, especialmente a la mujer, para la conciliación del trabajo con la vida familiar mediante ayudas económicas por cada hijo y flexibilidad de horarios y dedicaciones, por ello:



- Promueve la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, formación y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Promueve y mejora las posibilidades de acceso de la mujer al trabajo, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar pudieran darse.
- Refuerza el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa establecido en el título VII de la Ley de Igualdad de Oportunidades, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias.
- Establece otras medidas concretas en materias de conciliación, especialmente referentes a los períodos de lactancia y ordenación del tiempo de trabajo de las mujeres tras su embarazo o adopción.

