PLAN DE IGUALDAD

Wit

WELCOMING INTERNATIONAL TALENT

Régimen de financiación: Programa de investigación e innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea

Acuerdo de subvención: Número de proyecto: 101034285

Fecha de inicio del proyecto: 1 de octubre de 2021 Duración: 60 meses

Wit Welcoming International Talent

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

ÍNDICE

Introducción 2
Marco legal 3
Europa 3
España 7
Navarra 8
Universidades contratantes: UPNA y UNAV 10
Gobierno de Navarra 11
El Acuerdo de Subvención (Grant Agreement) y la Igualdad de Género 12
Áreas de intervención 13
1. Proceso de selección 13
2. Condiciones de trabajo 15
3. Formación en habilidades transversales 15
4. Composición de los Comités y gestión del programa 16
5. Comunicación y diseminación 17
Referencias 17

Gobierno de Navarra Nafarroako Gobernua AGENDA 2030
upna Universidad Pública de Navarra Nafarroako Unibertsitate Publikoa
Universidad de Navarra

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

Introducción

El Plan de Igualdad del Programa Wit queda plasmado en este documento. En él se explica cómo se incorporará la perspectiva de género de una manera transversal a lo largo de los 5 años de vida del mismo.

El Programa Wit buscará un equilibrio de género en todos los niveles, tanto en lo referente al personal investigador que participará en el mismo como en lo referente a la toma de decisiones, la supervisión, la dirección y la gestión.

En primer lugar, recopilaremos brevemente el marco normativo y de planificación de referencia más relevante sobre igualdad de género en el marco comunitario, nacional, foral y en el relativo a las universidades, así como las especificaciones a este respecto señaladas en el Acuerdo de Subvención (Grand Agreement).

A continuación, describiremos las acciones que se llevarán a cabo relativas a la igualdad de género en el proceso de contratación, la formación transversal ofrecida a los y las investigadoras que se incorporen al programa, la composición de los Comités conformados al efecto, así como la comunicación y la difusión del proyecto.

Este plan de igualdad de género es un documento abierto que se entregará a las personas integrantes de los Comités Wit y a sus órganos de gestión. Será actualizado y revisado en cualquier momento del proyecto si así fuera necesario.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

Marco legal

Europa

Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025

La Estrategia de Igualdad de Género europea enmarca el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad de género y establece los objetivos políticos y las acciones clave para el período 2020-2025.

Como señala la Presidenta de la Comisión Europea: "La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea de la Unión, en todas sus actividades, y es exigida por sus Tratados. La igualdad de género es un valor esencial de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Es un reflejo de lo que somos. También es una condición esencial para una economía europea innovadora, competitiva y próspera. En las empresas, en la política y en la sociedad en su conjunto, sólo podemos alcanzar todo nuestro potencial si utilizamos todo nuestro talento y diversidad. La igualdad de género aporta más puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que debe aprovecharse a medida que adoptamos las transiciones verde y digital y afrontamos nuestros retos demográficos".

La aplicación de esta estrategia se basará en el doble enfoque de medidas específicas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género. La Comisión reforzará la integración de la perspectiva de género incluyendo sistemáticamente una perspectiva de género en todas las fases de diseño de las políticas en todos los ámbitos políticos de la UE, tanto internos como externos. La estrategia se aplicará utilizando la interseccionalidad -la combinación del género con otras características o identidades personales, y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias únicas de discriminación- como principio transversal.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

Acciones clave:

Acabar con los estereotipos: Los estereotipos de género son una causa fundamental de la desigualdad de género y afectan a todos los ámbitos de la sociedad. Las expectativas estereotipadas basadas en normas fijas para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, limitan sus aspiraciones, sus opciones y su libertad, y por lo tanto deben ser desmanteladas. Los estereotipos de género contribuyen en gran medida a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A menudo se combinan con otros estereotipos, como los basados en la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, y esto puede reforzar los efectos negativos de los estereotipos. La Inteligencia Artificial (IA) se ha convertido en un área de importancia estratégica y en un motor clave del progreso económico, por lo que las mujeres tienen que formar parte de su desarrollo como investigadoras, programadoras y usuarias. Aunque la IA puede aportar soluciones a muchos retos sociales, corre el riesgo de intensificar las desigualdades de género. Los algoritmos y el aprendizaje automático relacionado, si no son lo suficientemente transparentes y sólidos, corren el riesgo de repetir, amplificar o contribuir a los sesgos de género de los que los programadores pueden no ser conscientes o que son el resultado de una selección de datos específica. El nuevo Libro Blanco de la Comisión sobre la IA establece el enfoque europeo basado en los valores y derechos fundamentales de la UE, incluidos la no discriminación y la igualdad de género. El programa marco de investigación e innovación, **Horizonte Europa,** también aporta ideas y soluciones para hacer frente a los posibles sesgos de género en la IA, así como para acabar con los estereotipos de género en todos los ámbitos sociales, económicos y culturales, apoyando el desarrollo de políticas imparciales basadas en pruebas.

Prosperar en una economía con igualdad de género: una Europa próspera y social depende de todos y todas nosotras. Las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, deben tener las mismas oportunidades de prosperar y ser económicamente independientes, recibir la misma remuneración por su trabajo de igual valor, tener el

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

mismo acceso a la financiación y recibir pensiones justas. Las mujeres y los hombres deben compartir por igual las responsabilidades de cuidado y financieras.

Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad: Las empresas, las comunidades y los países deben ser dirigidos tanto por mujeres como por hombres, en toda su diversidad. El hecho de ser mujer u hombre no debe influir en el acceso a puestos de decisión y mando.

La integración de la perspectiva de género y una perspectiva interseccional en las políticas de la UE: Los principales retos que afectan a la UE en la actualidad -incluyendo las transiciones verde y digital y el cambio demográfico- tienen todos una dimensión de género. La inclusión de una perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la UE es esencial para alcanzar el objetivo de la igualdad de género. La integración de la perspectiva de género garantiza que las políticas y los programas aprovechen al máximo el potencial de todos: mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad. El objetivo es redistribuir el poder, la influencia y los recursos de forma justa y equitativa desde el punto de vista del género, abordando la desigualdad, promoviendo la equidad y creando oportunidades.

Financiar acciones para avanzar en la igualdad de género en la UE: Las propuestas de la Comisión para el **Marco Financiero Plurianual (MFP)** garantizan la integración de una dimensión de género en todo el marco financiero, y más concretamente en varios instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la UE, en particular el **Fondo Social Europeo Plus**, el **Fondo Europeo de Desarrollo Regional**, **Europa Creativa**, **el Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca**, **el Fondo de Cohesión** y **el Programa InvestEU**. La financiación apoyará acciones para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar, invertir en centros de asistencia, apoyar el espíritu empresarial de las mujeres, combatir la segregación por razón de sexo en determinadas profesiones y abordar la representación desequilibrada de chicos y chicas en algunos sectores de la educación y la formación.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo: La desigualdad de género es un problema mundial. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es un objetivo fundamental de la acción exterior de la UE. Es importante que las acciones internas y externas de la UE en este ámbito sean coherentes y se refuercen mutuamente. La UE promueve la igualdad de género y la emancipación de la mujer en sus asociaciones internacionales, en los diálogos políticos y sobre derechos humanos con terceros países, en la política comercial de la UE y en las políticas de vecindad y ampliación de la UE, incluso en el contexto de las negociaciones de adhesión y del Proceso de Estabilización y Asociación.

- **Espacio Europeo de la Educación para 2025: se publicó el 30 de septiembre de 2020**.

La Comunicación presenta un ambicioso planteamiento para que la EEE sea una realidad en 2025. Detalla los medios e hitos para alcanzar los objetivos de la EEE junto con los Estados miembros de la UE y las partes interesadas en la educación y la formación.

La visión de la Comisión sobre el Espacio Europeo de la Educación se guía por seis dimensiones:

1. Calidad
2. Inclusión e igualdad de género
3. Transiciones verdes y digitales
4. Profesorado y personas formadoras
5. Educación superior
6. Dimensión geopolítica

Relacionado con la igualdad de género (6ª dimensión):

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

- disociar el nivel y los logros educativos de la situación social, económica y cultural para promover la movilidad social.
- fomentar la educación inclusiva y la igualdad de género en todos los niveles y sectores de la educación y la formación.
- mejorar la sensibilidad de género, por ejemplo, abordando los comportamientos sexistas y el acoso sexual en la educación y la formación.
- garantizar que la educación y la formación profesional (EFP) se adapten a las transiciones ecológica y digital y que existan estrategias de aprendizaje permanente preparadas para el futuro.
- reforzar la cooperación transfronteriza en materia de trabajo juvenil, deporte y cultura, promoviendo el aprendizaje no formal.
- procurar el equilibrio de género en los puestos de liderazgo, incluso en las instituciones de educación superior, y abrir las profesiones en las que los hombres y/o las mujeres están desigualmente representados y representadas.
- desafiar los estereotipos de género en lo que respecta a la elección de estudios y dentro de las prácticas y materiales educativos.

España

En España el marco normativo lo establece la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***.

La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, muestran cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres, es todavía una tarea pendiente que requiere nuevos instrumentos legales.

Artículo 1 La mujer y el hombre son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

La presente Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular eliminando la discriminación de las mujeres, cualquiera que sea su circunstancia o condición, en cualquier ámbito de la vida y, en especial, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, conseguir una sociedad más democrática, justa y solidaria**.**

Artículo 25 La igualdad en el ámbito de la educación superior

1. En el ámbito de la educación superior, 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.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
b) La creación de postgrados específicos.
c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Navarra

- En Navarra el marco normativo lo establece **La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres**

Artículo 36. Educación universitaria e investigación

1. En 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

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

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.

2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario, las universidades deben:

a) Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación y su rol como investigadoras principales mediante la adopción de acciones positivas.

b) 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 que tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, así como aquellos que contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con las desigualdades entre mujeres y hombres y la relación de jerarquía de los sexos y/o planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

c) Promover 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. Igualmente reflejar la consecución de estas competencias en los resultados de aprendizaje esperados en las titulaciones.

d) Fomentar la presencia de mujeres y hombres en todas las disciplinas y ámbitos de toma de decisiones tales como órganos directivos, comités de personas expertas y comisiones de selección y evaluación, especialmente en aquellas en las que uno de

los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

e) Garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo.

f) Dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso sexual y/o o por razón de sexo y otras formas de violencia machista.

Universidades contratantes: UPNA y UNAV

Las dos universidades contratantes cuentan con departamentos específicos para garantizar la igualdad de oportunidades a todo el personal independientemente de la raza, el género, la discapacidad, la religión o las creencias, la orientación sexual y la edad o cualquier otra característica protegida: la Oficina de Igualdad de Género de la UPNA y la Unidad de Igualdad de la UNAV.

- **UPNA**: La Universidad Pública de Navarra ha aprobado su II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPNA (2022-2027). Se estructura en torno a 4 áreas de actuación:

- docencia
- investigación
- proyección y relación con la sociedad
- gobernanza y personas

También incluye diferentes acciones a nivel de diagnóstico, docencia, investigación, extensión universitaria y gestión institucional.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

Para su elaboración se ha desarrollado un diagnóstico que avanza en la identificación de diferentes indicadores estadísticos para medir la desigualdad presente en la universidad. El documento identifica tanto las brechas de desigualdad como los avances en diferentes ámbitos (personal, estudiantes, producción académica, cargos de gestión, participación en órganos de representación, etc.). Para ello, se han seleccionado 30 indicadores que miden, de forma longitudinal, esta realidad. Algunos de los resultados son las brechas de género en las titulaciones, las actividades de investigación y la gestión universitaria.

Otra normativa en vigor en la UPNA:

- ✓ Protocolo para la prevención, detención y actuación en los supuestos de acosos psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Pública de Navarra (2016)

- ❖ **UNAV:** La Universidad de Navarra está elaborando una nueva normativa que estará lista en los próximos meses.

Gobierno de Navarra

Tras el Primer Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010 en la actualidad el Gobierno de Navarra está trabajando en el Plan Estratégico de Igualdad 2022-2027 que emana de la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre mujeres y hombres y que se aprobará en 2022, pretende convertirse en una herramienta fundamental para dirigir y asesorar la política de igualdad no sólo del Gobierno de Navarra sino también de las Entidades Locales. Asimismo, pretende dar pautas de referencia a los agentes sociales y económicos, asociaciones y colectivos que trabajan en la Comunidad Foral a favor de la igualdad y la defensa de los derechos de ciudadanía de las mujeres. Bajo esta premisa, este documento recogerá objetivos y medidas de carácter transversal para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en toda la Comunidad Foral.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

El Acuerdo de Subvención (Grant Agreement) y la Igualdad de Género

El artículo 33 -33.1 Obligación de aspirar a la igualdad de género: La entidad beneficiaria deberá adoptar todas las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ejecución de la acción. Debe aspirar, en la medida de lo posible, a un equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal asignado a la acción, incluidos los niveles de supervisión y dirección.

Por ello, se aplicarán una serie de medidas que se derivan de la propuesta del propio proyecto aprobada en el programa H2020-Marie Sklodowska Curie Action Cofund en su **Artículo 15:** la entidad beneficiaria debe garantizar una representación equitativa de género en el personal investigador contratado (promoviendo una verdadera igualdad de oportunidades de acceso entre hombres y mujeres a lo largo del proceso de contratación).

- No discriminación: Quien emplee- y/o financie el personal investigador no discriminará a los investigadores e investigadoras de ninguna manera por razones de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencia, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política o condición social o económica.

- Condiciones de trabajo: Quien emplee y/o financie debe velar por las condiciones de trabajo de los investigadores e investigadoras, incluidos aquellas personas con alguna discapacidad, y se les ofrecerá, la flexibilidad que se considere esencial para el éxito de la investigación, de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Se procurará ofrecer condiciones de trabajo que permitan a los investigadores, tanto mujeres como hombres, compaginar la familia y el

trabajo, los cuidados y la carrera profesional. Se prestará especial atención, entre otras, a los horarios flexibles, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y los permisos sabáticos, así como a las disposiciones financieras y administrativas necesarias que regulan estos acuerdos.

- Equilibrio de género: Quien emplee y/o financie debe aspirar a un equilibrio de género representativo en todos los niveles del personal, incluidos los niveles de supervisión y dirección. Para garantizar la igualdad de género los comités de selección y evaluación tendrán un equilibrio de género adecuado.

- Selección: Los comités de selección deberán reunir diversos conocimientos y tener un adecuado equilibrio de género (Principio de presencia equilibrada) y, cuando sea apropiado y factible, incluir miembros de diferentes sectores (públicos y privados) y disciplinas, incluso de otros países y con experiencia relevante para evaluar a la persona candidata.

Áreas de intervención

Las acciones propuestas se dirigen a diferentes áreas relativas a:

1. Proceso de selección

El proceso de contratación del Wit seguirá la política de igualdad de oportunidades, basada en el Código de Conducta de la UE para la Contratación del personal investigador.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

Acciones:

- Fomentar que un mínimo del 40% de las solicitudes recibidas procedan de mujeres. Esto se garantizará mediante actividades de difusión orientadas a las mujeres con una promoción proactiva del programa entre las investigadoras y ofreciendo condiciones atractivas para las investigadoras con responsabilidades familiares.

- El porcentaje de investigadoras seleccionadas en cada fase será de un mínimo de 20%

- En caso de que dos personas candidatas obtengan la misma puntuación, se dará prioridad a la mujer, con el fin de garantizar la paridad de género dentro del Programa. En caso necesario, el Panel de Evaluación decidirá el orden de prioridad de las candidaturas que hayan obtenido la misma puntuación. La prioridad se determinará según los siguientes criterios (1) personas candidatas que garanticen una proporción de género más equilibrada; (2) mayor puntuación en los criterios de "Excelencia en la investigación"; (3) personas candidatas más jóvenes y/o investigadores o investigadores en su primer puesto; (4) personas candidatas de países menos favorecidos; (5) personas candidatas refugiadas.

- Los y las investigadoras con necesidades especiales contarán con la ayuda de profesionales especializados (asistentes personales, intérpretes de lengua de signos), así como con apoyo técnico, como equipos a medida, ordenadores adaptados, programas informáticos específicos, espacio virtual de apoyo e intercambio de materiales facilitados por ambas universidades.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

2. Condiciones de trabajo

Acciones:

- El Programa Wit ofrecerá condiciones de trabajo igual de atractivas, incluyendo beneficios financieros y sociales a todos los investigadores e investigadoras, independientemente de su sexo. Estarán especialmente orientadas a garantizar la compatibilidad del desarrollo profesional y familiar.

- Se ofrecerá a las y los investigadores con hijos o hijas y/o personas mayores a su cargo una organización flexible del trabajo mediante soluciones adaptadas individualmente, como el teletrabajo o la flexibilidad de horarios. Además, recibirán una prestación adicional a su salario consistente en hasta 3.600 euros de ayuda familiar al año.

- Los permisos de maternidad y paternidad se pagarán de acuerdo con la legislación nacional española y, además, en caso de que se produzcan permisos de maternidad o paternidad durante la ayuda, se concederá la correspondiente prórroga para que puedan terminar su investigación.

- Interrupción de la carrera: Se animará a las personas que hayan interrumpido su carrera por motivos familiares o médicos a participar en el programa Wit y a reiniciar su carrera científica.

- Los permisos parentales o marentales, las enfermedades y el servicio militar obligatorio también se tendrán en cuenta y no se valorarán negativamente, garantizando así un trato justo entre participantes.

3. Formación en habilidades transversales

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

Acciones:

- Formación en investigación con perspectiva de género
- Formación en mentoring específica para mujeres para la planificación y desarrollo de su carrera académica y profesional.
- Taller sobre lenguaje inclusivo
- Fomento de la participación de las mujeres en el deporte
- Actividades que promuevan el autocuidado para el bienestar personal (habilidades para la vida en tiempos de incertidumbre, relaciones no sexistas y saludables, educación afectivo-sexual-emocional, promoción del buen trato y del valor del cuidado).
- Informar a los y las investigadoras para que puedan detectar y actuar sobre las actitudes y comportamientos discriminatorios por razón de sexo (informarles y repartirles el protocolo para la prevención, detención y actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la UPNA y Gobierno de Navarra)

4. Composición de los Comités y gestión del programa

Tanto la estructura directiva como el Comité de Dirección (Steering Committee) buscarán el equilibrio de género en los niveles institucionales y serán un ejemplo de buenas prácticas.

Acciones:

- Se respetará un adecuado equilibrio de mujeres y hombres en la composición de todos los comités que se constituyan.

- Seguimiento de las ratios de éxito de hombres/mujeres: La dirección de Wit supervisará e informará sobre la contratación del número total de investigadoras.

- Wit mantendrá un registro público y accesible sobre el equilibrio de género que se actualizará anualmente.

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

5. Comunicación y diseminación

Acciones:

- Lenguaje inclusivo en todo el material del Programa: La página web y las guías elaboradas se han realizado teniendo en cuenta los principios de igualdad de género, especialmente en su versión en español, donde el lenguaje tiene género masculino y femenino.

- Carteles, folletos, rol up, spots, etc., se harán bajo los mismos principios.

- Visibilidad de las mujeres (web, folletos, medios sociales): se asegurará la representación equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes y se dará mayor visibilidad a las mujeres para fomentar su presencia en unos campos del saber mayoritariamente ocupados por hombres.

- Se prestará especial atención a la elección de mujeres científicas como ponentes en charlas y seminarios de formación, con el fin de ofrecer modelos positivos a las jóvenes investigadoras. No se transmitirán estereotipos de género en imágenes o textos.

- Las convocatorias de Wit se promocionarán en portales de mujeres científicas.

- Se organizarán visitas escolares, conferencias y eventos para presentar los resultados de las investigaciones de Wit y promover el conocimiento científico y las carreras STEM entre las estudiantes.

Referencias

This project has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme* under Marie-Sklodowska Curie grant agreement No 101034285

- Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025
- Comunicación «Hacer realidad un Espacio Europeo de Educación en 2025»
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres
- Segundo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UPNA (2022-2027)
- Protocolo para la prevención, detención y actuación en los supuestos de acosos psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Pública de Navarra (2016)
- Primer Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010
- Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra (2022-2027)
- https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en
- http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html
- Capítulo Europeo para Investigadores y en el Código Europeo de Conducta para la Contratación del personal investigador