

NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE EN MATERIA DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNOS

PREÁMBULO

Desde la proclamación de la Constitución han sido muchas las normas aprobadas que, desde distintos ámbitos, han desarrollado medidas tendentes a garantizar la no discriminación y la igualdad de trato entre mujeres y hombres siendo estos valores superiores del ordenamiento jurídico. No obstante, ha sido la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, la que de forma explícita enuncia la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de actuación de los poderes públicos (art. 15). Asimismo, establece que estos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan (art. 16). Por su parte, *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*, en su prólogo reconoce el papel de la universidad como transmisor esencial de valores, instando a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades. Corolario de estas normas, la Universidad de Alicante ha asumido el compromiso de atender el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, consultivos y de representación dedicando el art. 40.3 de su Estatuto a este mandato legal.

Con dicho marco normativo, a pesar de los avances producidos en los últimos años, las estadísticas e indicadores sobre la situación de las mujeres y los hombres en las universidades siguen mostrando que todavía persisten brechas de género y que el acceso a la carrera profesional y la promoción laboral no se produce en igualdad de oportunidades. En particular, los datos recogidos en el *Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UA* relativos a la distribución de la presencia de los hombres y las mujeres en los órganos de gestión, permite cuantificar la brecha de género en este ámbito situándose, en términos generales, en torno al 25% a favor de los hombres que forman parte del colectivo del personal docente e investigador (PDI).

Esta brecha de género no solo contraviene el patrón que debe regir la actuación de los poderes públicos, sino que evidencia la desigualdad en las oportunidades que las mujeres y hombres del personal docente e investigador experimentan en el acceso y promoción de sus respectivas carreras profesional académicas. Y ello es así porque el *Real Decreto 415/2015, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a*

los cuerpos docentes universitarios, recoge como méritos evaluables la experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica. Corresponde, pues, a la Universidad de Alicante introducir medidas correctoras de las desigualdades observadas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al recurso que se está ofreciendo y que, en el caso del ámbito de las universidades públicas, alcanza directamente a la carrera profesional académica de las mujeres y hombres PDI en tanto la experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica es un mérito evaluable.

Asimismo, los cargos en órganos de gobierno objeto de esta normativa y relacionados en el artículo 2.3 b) del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, *sobre retribuciones del profesorado universitario* y, en su caso, los cargos asimilados, conllevan una retribución adicional con la que se persigue reconocer los méritos especiales en la actividad desarrollada así como incentivar el ejercicio de la misma. Esta no solo se percibe durante el desempeño del cargo, sino que se convierte en un componente adicional fijo del salario cuya cuantía, según lo dispuesto en el Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, *sobre Régimen y retribuciones del Personal Docente e Investigador contratado laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre retribuciones adicionales del profesorado universitario* (art. 25), se determina anualmente en función de la acumulación de años en el desempeño de los cargos de gestión universitaria referidos. De este modo, la brecha de género en la asunción de cargos de gestión universitaria es una de las dimensiones que explicarían, a su vez, la brecha salarial que persiste entre mujeres y hombres del personal docente e investigador.

Artículo 1. Objetivos

La presente normativa tiene como objetivos:

1. Desarrollar el mandato contenido en el artículo 40.3 del Estatuto de la Universidad de Alicante en materia de promoción de la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección.
2. Conseguir la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Universidad de Alicante.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y promoción en la carrera profesional académica.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. La presente normativa es de aplicación en:

a) El Consejo de Dirección que asiste a la rectora o al rector en el desarrollo de sus competencias y que, según dispone el artículo 68.2 del Estatuto de la UA, está formado por las vicerrectoras y vicerrectores, la secretaria o secretario general, la o el gerente y, en su caso, por el resto de integrantes que designe la rectora o rector.

b) El conjunto formado por las directoras o directores de secretariado y la vicesecretaria o vicesecretario general, quienes auxilian a las vicerrectoras y vicerrectores y a la secretaria o secretario general en el ejercicio de sus funciones.

c) Los equipos decanales o de dirección de facultad o escuela formados por la decana o directora o el decano o director, las vicedecanas o subdirectoras o los vicedecanos o subdirectores y la secretaria o secretario. En esta composición se tendrá que incluir otros miembros si así lo dispone el reglamento de la facultad o escuela.

Artículo 3. Presencia equilibrada

1. Los equipos de dirección nombrados en el artículo anterior han de formarse respetando una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

2. Se considerará que la composición es equilibrada:

a) En los equipos de dirección formados por más de cuatro miembros, cuando las personas de cada sexo no superan el 60% ni representan menos del 40%. Si como resultado de aplicar este porcentaje no se obtuviera un número entero, el redondeo se realizará por defecto o exceso utilizando el decimal hasta el entero más cercano.

b) En los equipos de dirección formados por tres o cuatro miembros, cuando ambos sexos estén representados.

3. La composición equilibrada entre mujeres y hombres referida en el apartado 2.a se aplicará cuando el porcentaje del sexo menos numeroso entre el censo de personas con dedicación a tiempo completo en la Universidad o, en su caso, en las facultades o escuelas alcance el 40%. Cuando el porcentaje sea inferior, el equipo de gobierno en cuestión deberá contener una proporción de mujeres y hombres de forma que el sexo

menos numeroso mantenga, al menos, un porcentaje de presencia igual al que refleje su correspondiente censo de personas con dedicación a tiempo completo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA

Los equipos de gobierno ya formados mantendrán su actual composición hasta la celebración de nuevas elecciones.

DISPOSICIÓN FINAL. ENTRADA EN VIGOR

Una vez aprobada por el Consejo de Gobierno, la presente normativa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.

ANEXO I. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

DESCRIPCIÓN GENERAL

- **Denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo.**

NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE EN MATERIA DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO

- **Promueve.**

SECRETARÍA GENERAL

- **Normas, planes, etc. relacionados.**
 - Constitución Española (art. 9; 9.2; 14).
 - Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (art. 2).
 - Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) (art. 15; 16).
 - 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 (Preámbulo).
 - Estatuto de la Universidad de Alicante (art. 40.3).
 - Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.
 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO) (aprobado por Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014).
 - Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, *sobre retribuciones del profesorado universitario*.
 - Resolución Rectoral, de 26 de junio de 2013, sobre cargos académicos de la Universidad de Alicante.
 - Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas.
 - Real Decreto 415/2015, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.
- **Objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo.**

Desarrollar el artículo 40.3 del Estatuto de la Universidad de Alicante en materia de promoción de la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección, con el objetivo de conseguir la representación equilibrada entre mujeres y hombres en, particular, los órganos de dirección de la Universidad de Alicante. Adicionalmente, la normativa persigue garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y promoción en la carrera profesional académica en tanto la experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica es

un mérito evaluable que, a su vez, conlleva retribuciones económicas. A tal fin, la normativa se estructura en tres artículos:

1. Objetivo.
2. Ámbito de aplicación.
3. Presencia equilibrada.

Al articulado le precede un preámbulo en el que se deja constancia del marco jurídico en el que se enmarca la normativa y se cierra con una disposición transitoria y una final.

JUSTIFICACIÓN PERTINENCIA DE GÉNERO

La norma es pertinente al género, ya que:

- Afecta directamente a mujeres y hombres. La normativa regula la composición según sexo de los equipos de gobierno de la UA.
- Afecta directamente a personas físicas en su acceso a determinados recursos (acceso y promoción de la carrera profesional del personal docente e investigador) dado que la experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica es un mérito evaluable.
- Afecta directamente a la brecha salarial entre mujeres y hombres puesto que la asunción de los cargos de gestión regulados, y objeto de esta normativa, conlleva una retribución económica adicional que se consolida en un componente fijo al sueldo y que varía anualmente en función del número de años (puntos según tipo de cargo) dedicados a la gestión académica.
- Por último, afecta directamente al reconocimiento y prestigio profesional y personal que la norma social atribuye a quienes ostentan un cargo de responsabilidad.

SITUACIÓN DE PARTIDA

▪ DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

En las Tablas que siguen se recoge la distribución por sexo de la composición de los órganos de gobierno de la Universidad de Alicante: consejo de dirección; conjunto formado por las directoras y directores de secretariado y vicesecretaria o vicesecretario; facultades y escuela politécnica; y departamentos e institutos de investigación.

Atendiendo al tipo de órgano de gobierno se aprecia una gran diversidad en cuanto a la distribución de hombres y mujeres PDI en los mismos. Es importante señalar que, para los casos de los departamentos-institutos de investigación y facultades y escuela politécnica la composición por sexo de los equipos está, a su vez, condicionada por la estructura de su censo corolario, a su vez, del carácter masculinizado o feminizado de las titulaciones adscritas a los mismos. Este aspecto debe tenerse en consideración tanto en el análisis de las composiciones por sexo de los respectivos órganos de gobierno, como en la aplicación del principio de "presencia equilibrada" que, en los

casos en los que hombres o mujeres PDI del censo en cuestión no alcance el 40%, deberán reflejar un porcentaje igual al recogido por su censo (ver Tabla 7).

Por lo que respecta a la composición del consejo de dirección y conjunto formado por las directoras y directores de secretariado y vicesecretaria o vicesecretario, se aprecia que el primero mantendría una composición equilibrada (42%-58%) (Tabla 1); mientras que en el segundo se observa un pequeño desequilibrio que sitúa a las mujeres en el 67% frente al 33% de los hombres PDI en cargos de gestión (Tabla 2).

Tabla 1. Distribución de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección según cargo. UA-2016

	Rector/a		Demás integrantes	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Rector/a		1		
Vicerrector/a			4	6
Secretaria/o General			1	
Gerente				1
TOTAL (%)	0	1	5 (42%)	7 (58%)

Fuente: Unidad Técnica de Calidad (UA). Datos a 31 de diciembre de 2015

Tabla 2. Distribución de mujeres y hombres en el conjunto formado por las directoras y directores de secretariado y vicesecretaria o vicesecretario según cargo. UA-2016

	Mujer	Hombres
Directoras/es	11	6
Vicesecretaria/o general	1	-
TOTAL (%)	12 (67%)	6 (33%)

Fuente: elaboración propia.

Por su parte, y a pesar de que en términos generales la composición de los equipos de dirección en las facultades y escuela politécnica mantendría una composición equilibrada, entre los mismos se aprecia una gran variabilidad con un centro que no cuenta con ninguna mujer en su equipo de dirección y con un segundo centro que, por su parte, no cuenta con ningún hombre PDI en el mismo; tres centros presentarían una estructura equilibrada (con presencia de mujeres y hombres en sus cargos de dirección situados en la horquilla porcentual del 40-60) (ver Tabla 4). Por su parte, la Tabla 3 muestra que la dirección de los departamentos de la UA, al 31 de diciembre de 2015, se realizaba, mayoritariamente por profesorado varón (el 71%).

Tabla3. Distribución de mujeres y hombres en Departamentos e Institutos. UA-2015

ÓRGANO	Director/a		Secretario/a	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Departamentos	18	40	31	27
Institutos Universitarios de Investigación	4	13	6	9
TOTALES (%)	22 (29%)	53 (71%)	37 (51%)	36 (49%)

Fuente: Unidad Técnica de Calidad (UA). Datos a 31 de diciembre de 2015.

Tabla 4. Distribución de mujeres y hombres en los equipos de dirección de las Facultades y Escuela Politécnica. UA-2015

ÓRGANO	Decano/a-Director/a		Resto integrantes		% Mujer
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
FAC. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESA		1	5	7	42
FAC. CIENCIAS DE LA SALUD		1	6		100
FAC. CIENCIAS		1	6	4	60
FAC. DE EDUCACIÓN	1			6	0
FAC. DERECHO		1	4	2	66
FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS		1	6	5	54
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR		1	1	7	13
TOTALES (%)	1 (14%)	6 (86%)	28 (47%)	31 (53%)	

Fuente: Unidad Técnica de Calidad (UA). Datos a 31 de diciembre de 2015

La Tabla 5 muestra que, en términos generales, hay una infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de gestión, dirección y toma de decisiones situándose la brecha de género en el 25% a favor de los hombres PDI.

Tabla 5. Brecha de género según órgano de dirección. UA-2015*

	BRECHA DE GÉNERO (%)
CONSEJO DIRECCIÓN	-16
CONSEJO DE DIRECCIÓN AMPLIADO	34
FAC. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESA	-16
FAC. CIENCIAS DE LA SALUD	100
FAC. CIENCIAS	20
FAC. DE EDUCACIÓN	-100
FAC. DERECHO	22
FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS	8
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	-74
TOTAL	-25

* Brecha de Género = Tasa (%) presencia de mujeres - Tasa (%) presencia de hombres

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Unidad Técnica de Calidad (UA)

La Tabla 6 recoge la diferencia en salario global que actualmente se presenta entre mujeres y hombres PDI de la UA vinculado, exclusivamente, al desempeño de cargo académico. A pesar de que la UA viene desarrollando políticas activas a favor de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de gestión que regula esta normativa, la diferencia salarial es de aproximadamente 400 euros a favor de los varones PDI.

Tabla 6. Retribución media PDI por desempeño de cargo académico en la UA según sexo. 2015 (€)

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Total
Media	2.717,98	3.087,58	-369,6	2.936,83

Fuente: Unidad Técnica de Calidad (UA). Datos a 31 de diciembre de 2015.

Tabla 7. Distribución del PDI de la UA a tiempo completo según sexo y centro adscrito.

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
FAC. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESA	97	136	233	42
FAC. CIENCIAS DE LA SALUD	43	18	61	70
FAC. CIENCIAS	74	149	223	33
FAC. DE EDUCACIÓN	38	47	85	45
FAC. DERECHO	62	59	121	51
FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS	92	117	209	44
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	60	235	295	20

Fuente: Unidad Técnica de Calidad (UA). Datos a 30 de noviembre de 2016.

▪ DIAGNÓSTICO POLÍTICAS DE IGUALDAD

La *Constitución española* establece como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad real y efectiva de los individuos, y de los grupos en los que se integran, e insta a remover los obstáculos que impiden o dificulten su plenitud (art. 9). Así mismo, el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación (art. 14) y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 9.2), se consagran también en nuestra Constitución como elementos esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada. En consonancia con lo dispuesto en la Constitución española, se manifiesta el *Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana* (art. 2).

Desde la proclamación de la Constitución han sido muchas las normas aprobadas que, desde distintos ámbitos, han introducido la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación si bien ha sido la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, la que de forma explícita enuncia la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de actuación de los poderes públicos (art. 15); y establece que estos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan (art. 16). Asimismo, en la EXPOSICIÓN DE MOTIVOS insta a los poderes públicos "Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a **promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla**. Por último, en su art. 14.2 señala la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de **evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas**, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. En similar sentido se manifiesta *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, que en su prólogo reconoce el papel de la universidad como transmisor esencial de valores, instando a los poderes públicos a **remover los obstáculos** que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades.

La Universidad de Alicante ha asumido el compromiso de atender el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, consultivos y de representación dedicando el art. 40.3 de su Estatuto a este mandato legal: *La Universidad promoverá la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección, con el objetivo de conseguir la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación, para lo que se establecerán las normas necesarias en los procedimientos electorales*. Como desarrollo del mismo, en diciembre de 2013 el Claustro aprobó el Reglamento Electoral en el que se introducen disposiciones encaminadas a promover una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de dicho órgano, al tiempo que es de aplicación supletoria en los restantes procesos electorales que se celebren en la Universidad de Alicante. Con posterioridad se sumó el *Reglamento de Régimen Interno del Consejo de Estudiantes*, aprobado en 2015, y en el que se insta al equilibrio entre los sexos en el nombramiento de sus órganos de gobierno (art. 13h), en las representaciones de las facultades y escuelas (art. 15.3) y en la representación del Consejo de Estudiantes en las distintas comisiones de la Universidad de Alicante (art. 16e).

Junto a la aprobación y aplicación de marcos normativos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se ha producido tanto a nivel comunitario como nacional un fuerte impulso de las denominadas políticas activas a favor de la igualdad de género en las que la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres se introduce como objetivo estratégico. Así, el Consejo Europeo, en sus conclusiones de 7 de marzo de 2011 sobre el *Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020* (2011/C155/02), dedica un objetivo específicos a la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres. Los tres objetivos que se señalan son: (1) Reducir las brechas de género, en el empleo y protección social, incluyendo la **brecha salarial**; (2) **Promover un mejor equilibrio entre mujeres y hombres** a lo largo del ciclo vital; (3) Combatir toda forma de violencia contra las mujeres.

Siguiendo las orientaciones de los Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades, el vigente *Plan Estratégico Estatal de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* suma, a sus tres objetivos prioritarios, tres estrategias adicionales entre las que se encuentra la de mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social dada la persistencia de barreras en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

En la Universidad de Alicante, a través de sus Planes de Igualdad, se vienen implementando acciones dirigidas, en particular, a introducir el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actividad académica. El II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UA (2014-2016), introduce de forma activa acciones a desarrollar con el objetivo específico de garantizar la presencia equilibrada de las mujeres y

hombres en los cargos de dirección y representación de la UA. Particularmente, la acción 2 del eje 5 (representación) indica: *elaborar una normativa que regule la composición equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de dirección de Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.*

PREVISIÓN RESULTADOS/IMPACTO DE APLICACIÓN

- **Resultados directos de la aplicación de la norma.**

La normativa introduce el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres (LO 3/2007, art. 16) en la composición de los órganos de gobierno de la Universidad de Alicante: consejo de dirección, conjunto formado por las directoras o directores de secretariado y la vicesecretaria o vicesecretario general y equipos de dirección de facultades y escuela politécnica. Estos, junto a los cargos asimilados por resolución rectoral, son los que la normativa otorga retribuciones adicionales y computan como mérito evaluable en los procesos de acreditación nacional. En este contexto, los resultados directos que producirá la aplicación de esta normativa redundarán en: 1) una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de dirección; 2) igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso y promoción en la carrera académica; 3) reducción de las brechas salariales entre las mujeres y hombres PDI.

De este modo, la normativa cumple con el mandato constitucional de remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real y efectiva de los individuos y grupos en los que se integran (CE, art. 9.2) así como el mandato de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el que se insta a las administraciones públicas a que sigan como criterio de actuación la remoción de los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener las condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 51).

VALORACIÓN/CALIFICACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Positivo. Contribuye al marco normativo constitucional, al específico en materia de igualdad y universidades y a las políticas activas de igualdad que viene implementando la UA. Adicionalmente, la normativa es susceptible de incidir en la modificación de los estereotipos de género y cumple la legislación vigente en materia de lenguaje inclusivo en las administraciones públicas y presentación de datos desagregados por categorías de análisis y sexo.

Se recomienda la realización de un estudio específico sobre brecha salarial del PDI universitario que contemple el mayor número de variables implicadas. Las tablas estadísticas aportadas reflejan datos sincrónicos que si bien ofrecen una fotografía actual de dicho fenómeno no permiten profundizar ni en los factores que determinan las diferencias salariales ni en las variables independientes explicativas.

Firma de la persona que ha realizado el informe:

Firma del director o directora responsable del proyecto:

