

NORMATIVA DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT EN MATÈRIA DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN ÒRGANS DE GOVERNS

PREÀMBUL

Des de la proclamació de la Constitució han sigut moltes les normes aprovades que, des de diferents àmbits, han desenvolupat mesures que tendeixen a garantir la no discriminació i la igualtat de tracte entre dones i homes i són aquests valors superiors de l'ordenament jurídic. No obstant això, ha sigut la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes*, la que de forma explícita enuncia la transversalitat del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi d'actuació dels poders públics (art. 15). Així mateix, estableix que aquests procuraran atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguen (art. 16). Per la seua banda, la *Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats*, en el pròleg reconeix el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors, i insta als poders públics a remoure els obstacles que impedeixen a les dones aconseguir una presència en els òrgans de govern de les universitats. Corol·lari d'aquestes normes, la Universitat d'Alacant ha assumit el compromís d'atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern, consultius i de representació i dedica l'art. 40.3 del seu Estatut a aquest mandat legal.

Amb aquest marc normatiu, malgrat els avanços produïts en els últims anys, les estadístiques i indicadors sobre la situació de les dones i els homes en les universitats segueixen mostrant que encara hi ha esclotxes de gènere i que l'accés a la carrera professional i la promoció laboral no es produeix en igualtat d'oportunitats. En particular, les dades arreglades en l'*Observatori per a la Igualtat entre Dones i Homes de la UA* relatiu a la distribució de la presència dels homes i les dones en els òrgans de gestió, permet quantificar l'esclotxa de gènere en aquest àmbit situant-la, en termes generals, al voltant del 25% a favor dels homes que formen part del col·lectiu del personal docent i investigador (PDI).

Aquesta esclotxa de gènere no solament contravé el patró que ha de regir l'actuació dels poders públics, sinó que evidencia la desigualtat en les oportunitats que les dones i els homes del personal docent i investigador experimenten en l'accés i la promoció de les seues respectives carreres professional acadèmiques. I això és així perquè el *Reial Decret 415/2015, pel qual s'estableix l'acreditació nacional per a l'accés als cossos docents universitaris*, arregla com a mèrits avaluable l'experiència en gestió i administració educativa, científica i tecnològica. Correspon, doncs, a la Universitat d'Alacant introduir mesures correctores de les desigualtats observades que garantisquen la igualtat d'oportunitats en l'accés al recurs que s'està oferint i que, en el cas de l'àmbit de les

universitats públiques, abraça directament la carrera professional acadèmica de les dones i els homes PDI mentre que l'experiència en gestió i administració educativa, científica i tecnològica és un mèrit avaluable.

Així mateix, els càrrecs en òrgans de govern objectiu d'aquesta normativa i relacionats en l'article 2.3 b) del Reial Decret 1086/1989, de 28 d'agost, *sobre retribucions del professorat universitari* i, si escau, els càrrecs assimilats, impliquen una retribució addicional amb la qual es persegueix reconèixer els mèrits especials en l'activitat desenvolupada, com també incentivar l'exercici d'aquesta. Aquesta no solament es percep durant l'acompliment del càrrec, sinó que es converteix en un component addicional fix del salari la quantia del qual, segons el que disposa el Decret 174/2002, de 15 d'octubre, del Govern Valencià, sobre *Règim i retribucions del Personal Docent i Investigador contractat laboral de les Universitats Públiques Valencianes i sobre retribucions addicionals del professorat universitari* (art. 25), es determina anualment d'acord amb l'acumulació d'anys en l'acompliment dels càrrecs de gestió universitària referits. D'aquesta manera, l'esclatxa de gènere en l'assumpció de càrrecs de gestió universitària és una de les dimensions que explicarien, al seu torn, l'esclatxa salarial que persisteix entre dones i homes del personal docent i investigador.

Article 1. Objectius

Aquesta normativa té com a objectius:

1. Desenvolupar el mandat contingut en l'article 40.3 de l'Estatut de la Universitat d'Alacant en matèria de promoció de la participació de les dones en tots els nivells de representació i direcció.
2. Aconseguir la representació equilibrada entre dones i homes en els òrgans de govern de la Universitat d'Alacant.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés i la promoció en la carrera professional acadèmica.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta normativa és aplicable en:

- a) El Consell de Direcció que assisteix la rectora o el rector en el desenvolupament de les seues competències i que, segons disposa l'article 68.2 de l'Estatut de la UA, està format per les vicerectors i els vicerectors, la secretària o el secretari general, la gerent o el gerent i, si escau, per la resta d'integrants que designe la rectora o el rector.

b) El conjunt format per les directores o els directors de secretariat i la vicesecretària o vicesecretari general els quals, auxiliïen les vicerectores i els vicerectors i la secretària o el secretari general en l'exercici de les funcions d'aquests.

c) Els equips deganals o de direcció de facultat o escola formats, per la degana o la directora o el degà o el director, les vicedeganes o les subdirectores o els vicedegans o els subdirectors i la secretària o el secretari. En aquesta composició s'haurà d'incloure altres membres si així ho disposa el reglament de la facultat o escola.

Article 3. Presència equilibrada

1. Els equips de direcció nomenats en l'article anterior han de formar-se respectant una composició equilibrada entre dones i homes.

2. Es considerarà que la composició és equilibrada:

a) En els equips de Direcció formats per més de quatre membres, quan les persones de cada sexe no superen el 60% ni representen menys del 40%. Si com a resultat d'aplicar aquest percentatge no s'obtinguera un nombre enter, l'arredoniment es farà per defecte o excés utilitzant el decimal fins a l'enter més proper.

b) En els equips de direcció formats per tres o quatre membres, quan tots dos sexes estiguen representats.

3. La composició equilibrada entre dones i homes referida en l'apartat 2.a serà aplicada quan el percentatge del sexe menys nombrós entre el cens de persones amb dedicació a temps complet en la Universitat o, si escau, en les facultats o escoles arribe al 40%. Quan el percentatge siga inferior, l'equip de govern en qüestió haurà de contenir una proporció de dones i homes de manera que el sexe menys nombrós mantinga, almenys, un percentatge de presència igual al que reflectisca el corresponent cens de persones amb dedicació a temps complet.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TRANSITÒRIA

Els equips de govern ja formats mantindran la composició actual fins a la celebració de noves eleccions.

DISPOSICIÓ FINAL. ENTRADA EN VIGOR

Una vegada aprovada pel Consell de Govern, aquesta normativa entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat d'Alacant.