



**Títol:** NORMATIVA DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT EN MATÈRIA DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN ÒRGANS DE GOVERNS  
**Categoria:** DISPOSICIONS GENERALS  
**Òrgan:** Consell de Govern  
**Data d'aprovació:** 23 de febrer de 2017

**Título:** NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE EN MATERIA DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNOS  
**Categoría:** DISPOSICIONES GENERALES  
**Órgano:** Consejo de Gobierno  
**Fecha de aprobación:** 23 de febrero de 2017

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

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

#### PREÀMBUL

#### PREÁMBULO

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.

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.

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 esclatxes 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 arrellegades 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'esclatxa de gènere en aquest àmbit situant-la, en termes general s, al voltant del 25% a favor dels homes que formen part del col·lectiu del personal docent i investigador (PDI).

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 general es, en torno al 25% a favor de los hombres que forman parte del colectivo del personal docente e investigador (PDI).

Aquesta esclatxa 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, arrellega 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.

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.

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

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



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'esclletxa de gènere en l'assumpció de càrrecs de gestió universitària és una de les dimensions que explicarien, al seu torn, l'esclletxa 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, auxilien les vicerectors 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

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 Valenciana s 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 vicereectores, 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 vicereectores 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



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.

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.

