

Igualdad y diversidad, valores al alza en la gestión universitaria - Información - 26/02/2017

► La UA crea una normativa para garantizar el equilibrio entre hombre y mujeres en los puestos directivos

Igualdad y diversidad, valores al alza en la gestión universitaria

JOAQUÍN BENALOV

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante aprobó el pasado jueves un marco normativo que desarrolla el art. 40.3 de su Estatuto que atiende el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, consultivos y de representación. Los equipos de gobierno ya formados mantendrán su actual composición hasta la celebración de nuevas elecciones.

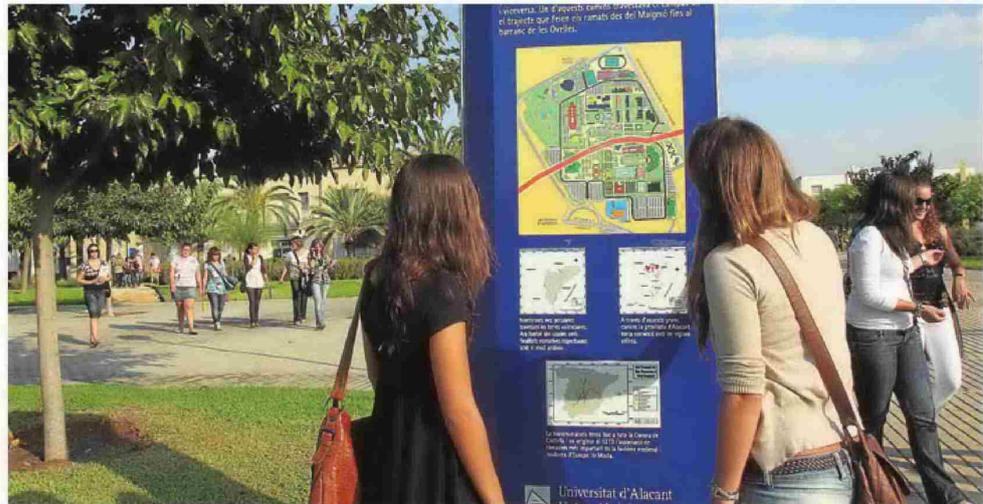
A pesar de los avances producidos en los últimos años, las estadísticas e indicadores sobre la situación de las mujeres y los hombres en las universidades siguen mostrando que todavía persisten brechas de género y que el acceso a la carrera profesional y la promoción laboral no se produce en igualdad de oportunidades. 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 términos generales, en torno al 25% a favor de los hombres que forman parte del colectivo del personal docente e investigador.

Por ello, la Universidad de Alicante 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. 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.

Igualdad de oportunidades

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. Es decir, el desempeño de estos cargos repercute directamente en el desarrollo profesional académico.

Además, 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, conllevan una retribución adicional con la que se persigue reconocer los méritos especiales en la actividad desarrollada así como in-



La Universidad de Alicante promueve la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y gestión universitarios.

centivar 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. De este modo, la brecha de género en la asunción de cargos de gestión universitaria es una de las dimensiones que expli-

carían, a su vez, la brecha salarial que persiste entre mujeres y hombres del personal docente e investigador en las universidades.

Valoración

Esta normativa en materia de presencia equilibrada de mujeres y

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

hombres en órganos de gobierno, que contribuye al marco normativo constitucional, confirma y ratifica la política desarrollada por la Universidad de Alicante a través de sus Planes de Igualdad para evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas.

María José Rodríguez Jaime

Vicerrectora de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad de la Universidad de Alicante. Natural de Benidorm, es Licenciada y doctora en Sociología por la UA, máster en Planificación Urbana (Universidad Politécnica de Valencia), especialista en Criminología (UA) y en Sistemas de Información Geográfica (Universidad del País Vasco). Delegada del rector para Políticas de Género y Directora de la Unidad de Igualdad de la UA.

«Se trata de un cambio cultural que va a tener una repercusión social importante»

JOAQUÍN BENALOV

► ¿Por qué se ha desarrollado esta normativa?

Viene a desarrollar los artículos de nuestro Estatuto Universitario, así como dos leyes vigentes en estos momentos (la que rige las universidades y la de igualdad entre hombres y mujeres), directrices que inciden en la necesidad de que las instituciones velen por el equilibrio y la no discriminación que repercute negativamente en el desarrollo profesional, de prestigio y económico de las mujeres. Una brecha y desi-

gualdad que va disminuyendo.

Se trata de un cambio cultural que va a tener una repercusión social importante. La universidad debe dar ejemplo ya que es el lugar en el que la sociedad busca un referente en el que mirarse. Además, está demostrado que cuanto más equilibrio hay, mayor eficiencia encontramos.

► ¿Quién la ha llevado a cabo y cómo se vigilará su cumplimiento?

A propuesta de la Secretaría General ha sido aprobada por el Consejo de Gobierno.

Se trata de una normativa de obli-

gado cumplimiento, por lo que cuando tengan lugar las próximas elecciones y se presenten los órganos de gobierno, se tendrá en cuenta esta regulación de presencia equilibrada. En Ciencias de la Educación se dará la próxima elección.

► ¿Cuál es el diagnóstico actual en la Universidad de Alicante?

En la actualidad hay una presencia equilibrada en términos generales, no obstante, es importante velar por el cumplimiento del que debería ser un principio transversal de actuación de los poderes públicos.



► ¿Hay otras iniciativas?

Estamos en una fase de evaluación y preparación de datos, aunque se trata de políticas cuya incidencia se da a medio y largo plazo. Tenemos en mente acciones más específicas encaminadas a que en la carrera profesional de los docentes haya igualdad de oportunidades laborales.