

Normativa per a la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i de representació i altres organismes de presa de decisions de la Universitat de Lleida.

Exposició de motius

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental basat en la participació activa i equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la vida, és a dir, en l'esfera civil, laboral, social i cultural.

Des de la proclamació de la Constitució Espanyola de 1978, 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 homes i dones. No obstant això, va ser la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant LOI), la que de forma explícita anuncia la transversalitat del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a principi d'actuació del poders públics (art. 15 LOI). Tanmateix, estableix que aquests procuraran atendre al principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions de càrrecs de responsabilitat (art. 16 LOI). Per la seva 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 endavant LOMLOU), reconeix en la seva Exposició de Motius el paper de la universitat com a transmissora essencial de valors i, insta remoure els obstacles que impedeixen a les dones aconseguir una presència en els òrgans de govern de les universitats.

Abordar la igualtat des de l'àmbit universitari resulta necessari, doncs, en ell segueixen existint factors que poden generar desigualtat als efectes que influeixen en el desenvolupament social, en la qualitat de vida de les persones i en la gestió del coneixement (creació i transmissió).

La introducció de la paritat en tots els nivells de la universitat és un compromís legal de respectar el principi d'igualtat entre dones i homes establert tant en la normativa estatal com en la normativa autonòmica i suposa una millora de la productivitat i la competitivitat alhora que representa un factor de qualitat i modernització, centrat en les persones i en l'activitat universitària que possibilita una millora contínua en la seva gestió.

Tanmateix, paritat unida a universitat significa la millora de l'Acadèmia tant en l'àmbit intern com extern perquè mostra el seu compromís i responsabilitat en la construcció de la societat i la transmissió de valors. A la vegada, permet que no es segueixin reproduint ni transmetent estereotips sexistes, fet que permetrà desenvolupar models i valors igualitaris.

La UdL té l'obligació d'eliminar possibles desigualtats de gènere que puguin influir negativament en el seu desenvolupament, per aquest motiu, ha de gestionar els recursos humans i aprofitar el talent disponible de dones i homes en la Universitat.

En el marc d'aquest compromís i amb l'objectiu de que la Universitat de Lleida segueixi sent un referent i motor del canvi social, es presenta la normativa per a la presència/participació equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i de representació i altres organismes de presa de decisions de la Universitat de Lleida, donant compliment a la mesura A.1.2.1 del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes (2016-2019) de la Universitat de Lleida.

Article 1. Finalitat

La present normativa té per objecte garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en el marc de la participació i representació dels òrgans de govern de la UdL, donant compliment a la mesura A.1.2.1 del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes (2016-2019) de la Universitat de Lleida.

Article 2. Àmbit objectiu

Les disposicions contingudes en aquesta normativa van dirigides a:

1. Propiciar una presència equilibrada d'homes i dones en tots els òrgans de govern i de representació de la UdL.
2. Afavorir la presència equilibrada d'homes i dones a les comissions universitàries amb capacitat decisòria i als tribunals i comissions de selecció.

Article 3. Presència equilibrada d'homes i dones als òrgans de govern i representació

S'entendrà per presència equilibrada d'homes i dones o paritat en el marc d'un òrgan de govern, de representació o de presa de decisions, quan en el conjunt de la participació en el mateix, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent, ni sigui inferior al quaranta per cent.

Article 4. Àmbit subjectiu

Els subjectes destinataris d'aquesta norma són els col·lectius de la UdL que conformen la comunitat universitària, és a dir, Personal Docent i Investigador (en endavant PDI), Personal d'Administració i Serveis (en endavant PAS) i Estudiantat.

Article 5. De la participació equilibrada de dones i homes en el marc dels processos d'elecció de representants als òrgans de govern de la UdL

1. La composició de les candidatures haurà de realitzar-se, sempre que sigui possible, tenint en compte el principi de participació equilibrada de dones i homes. La Junta Electoral i les Comissions Electorals seran les encarregades de vetllar pel respecte d'aquest principi.
2. El criteri de la paritat (60% - 40%) es podrà utilitzar en aquells supòsits en què es produeixi un empat tècnic per cobrir un lloc de representació, de tal manera que la Junta Electora i/o les Comissions Electorals podran introduir com un criteri més per a resoldre la qüestió, la designació del candidat o candidata, en funció del sexe menys representat a l'òrgan de govern objecte del procés electoral.

Article 6. Representació paritària d'homes i dones als òrgans de govern i representació col·legiats d'àmbit general de la UdL

1. Tenen la consideració d'òrgans de govern i representació col·legiats d'àmbit general: el Claustre, el Consell de Govern, Consell Social, la Junta Consultiva i qualsevol altre òrgan que tingui aquesta consideració a nivell legal o estatutari que així ho determini.
2. Per tal de fer efectiva la democràcia paritària als òrgans de govern i representació col·legiat de la nostra universitat, s'estableix el respecte als criteris de representació equilibrada entre dones i homes en:

- 2.1 la composició de les comissions delegades i no delegades del Claustre que es puguin constituir;
- 2.2 la formació del Consell de Govern i en la constitució de les diferents comissions delegades i no delegades del mateix;
- 2.3 la representació corresponent al Consell de Govern i al Consell Social de la UdL;
- 2.4 el nomenament de membres que conformen la Junta Consultiva de la UdL.

Article 7. Representació paritària d'homes i dones als òrgans de govern i representació col·legiats d'àmbit particular de la UdL

1. Tenen la consideració d'òrgans de govern i representació col·legiats d'àmbit particular: el Consell de Departament, la Junta de Facultat o Escola, el Consell d'Institut o Centre de Recerca i qualsevol altre òrgan que tingui aquesta consideració a nivell legal o estatutari.
2. Als efectes de donar compliment al compromís d'afavorir la representació equilibrada entre homes i dones als òrgans de govern i representació de la nostra universitat, s'estableix respectar la participació de dones i homes de forma paritària en:

- 2.1. les comissions d'estudi i altres comissions delegades o no delegades de Juntes de Facultat i Escola;
- 2.2 les comissions delegades o no delegades que es puguin constituir en el marc dels Consells de Departament;
- 2.3 la composició dels Consells d'Instituts i centres de recerca de la UdL i altres comissions que es puguin constituir en l'àmbit d'Instituts i centres de recerca de la UdL.

Article 8. Participació paritària d'homes i dones en la formació dels equips de govern de la UdL

1. Tenen la consideració d'òrgans de govern unipersonals d'àmbit general: el rector o la rectora, els vicerectors o les vicerectores, el secretari o la secretària general i el gerent o la gerent (el Consell de Direcció).
2. Tenen la consideració d'òrgans de govern unipersonals d'àmbit particular les persones que ocupin: el deganat, la direcció d'escola, el vicedeganat i la vicedirecció d'escola, la direcció de departament i la direcció d'Institut, la secretaria de facultat o d'escola i la secretaria de departament.
2. Per donar compliment a la representació equilibrada entre homes i dones en la formació dels equips de govern, s'estableix el respecte dels criteris de paritat entre homes i dones de:

- 2.1 el Consell de Direcció;
- 2.2 els equips de Deganat i Direcció d'Escola;
- 2.3 els equips de direcció dels Departaments;
- 2.4 els equips de govern de Consells d'Institut i Centres de Recerca;
- 2.5 altres òrgans de govern de designació per part dels òrgans unipersonals tant d'àmbit general, com particular que es puguin establir a la UdL.

Article 9. De la representació de l'estudiantat de la UdL

El Consell de l'Estudiantat de la UdL com a màxim òrgan de representació del personal estudiantil, vetllarà perquè la seva representació tant interna com als diferents òrgans de govern i representació de la Universitat tingui una composició paritària entre homes i dones.

Article 10. De la participació paritària als processos de selecció del PAS I PDI.

1. S'haurà de vetllar per la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals i comissions que intervenen en la selecció del PAS. En el cas que hi hagi candidatures a formar part del tribunal o comissió amb mèrits equivalents, s'aplicarà l'acció positiva.
2. Caldrà garantir la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals i comissions que intervenen en la selecció del professorat. En el cas que hi hagi candidatures per formar part del tribunal o comissió amb mèrits equivalents, s'aplicarà l'acció positiva.
3. En el cas de que no es puguin aplicar les accions anteriorment esmentades, s'haurà de justificar quina és la causa que ho impossibilita.

Disposició Transitòria Única

Una vegada entri en vigor aquesta normativa, la seva aplicació es podrà posposar en tots aquells òrgans ja constituïts fins al moment de la seva renovació, sempre que no sigui possible la seva adaptació.

Disposició adicional

Aquesta normativa s'ha de revisar als dos anys de la seua entrada en vigor per tal de conèixer-ne el seu compliment i proposar les oportunes mesures correctores, en cas que sigui necessari.

Disposició Final. Entrada en vigor

Aquesta normativa entrarà en vigor al dia següent de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la UdL.

Glossari de termes

Acció Positiva: és una ampliació de la noció d'Igualtat d'Oportunitats i absència de discriminació. Es tracta de l'aplicació de polítiques, plans, programes i accions dissenyats i encaminats a combatre els efectes de la discriminació cap a persones o grups desfavorits. La seva finalitat és corregir les conseqüències de la discriminació per competir en igualtat d'oportunitats amb el col·lectiu afavorit o aconseguir que hi hagi un equilibri. També es coneixen com **accions afirmatives** i en l'actualitat es perceben com un mecanisme de canvi social que beneficiarà ambdós sexes.

Discriminació entre dones i homes: tractar de manera diferent a les persones pel fet de pertànyer a un determinat sexe, que té com a objectiu menystenir o anul·lar el reconeixement. La discriminació es basa en l'existència d'estereotips i rols de gènere vigents en les societats que posen límit a les persones de poder desenvolupar-se amb llibertat.

Igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones: es fonamenta en el principi d'igualtat i es refereix a la necessitat de correcció de les desigualtats existents entre homes i dones en la nostra societat. Constitueix la garantia d'absència de qualsevol barrera discriminatòria de naturalesa sexista en les vies de participació econòmica, política i social de les dones.

Paritat: fa referència a la participació equilibrada de dones i homes en els càrrecs i llocs de presa de decisió. El **principi de presència equilibrada** estableix que, del conjunt de llocs o càrrecs disponibles, cap dels dos sexes haurà de tenir una proporció inferior al 40% o superior al 60%. La **paritat democràtica** parteix de la idea de que les dones constitueixen el 50% de la població i la seva infrarepresentació suposa una pèrdua de talent per al conjunt de la societat, motiu pel qual es reclama un repartiment equilibrat del poder.

Transversalitat de gènere o "mainstreaming": és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors involucrats en l'adopció d'aquestes polítiques. La transversalitat de gènere ha de garantir l'accés als recursos en igualtat de condicions, la planificació de polítiques públiques tenint en compte les necessitats i expectatives de dones i homes i l'avaluació de l'impacte que es deriva de la seva aplicació.