



INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA DE PLACES DE PERSONAL INVESTIGADOR CONTRACTAT AMB CARÀCTER INDEFINIT EN LA FIGURA D'INVESTIGADOR O INVESTIGADORA DOCTOR / DOCTORA APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 3 DE JULIOL 2015 DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria de places de personal investigador contractat amb caràcter indefinit (Investigador doctor / doctora), aprovada per la resolució de 3 de juliol 2015, contribueix a la igualtat d'oportunitat entre dones i homes.

Marc Normatiu:

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, regula en el seu Títol V, Capítol I, el principi d'igualtat en l'ocupació pública, establint-se els criteris generals d'actuació a favor de la igualtat per al conjunt de les Administracions públiques.

A més, la Disposició Addicional Octava de la Llei 7/2007 de 12 d'Abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquest objectiu, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

A fi de fer efectiu aquest principi, resulta necessari adequar els criteris d'actuació de la Universitat de València i establir pautes afavoridores de la igualtat en els diferents àmbits, adoptant accions específiques dirigides a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la.

La Universitat de València ha incorporat aquesta exigència en l'II Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2013 / 2017), en l'apartat 4.1 dins de l'eix "Aspectes laborals", amb diverses mesures:

- 1.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

2.- Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.

3.- Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

En compliment del mandat legal que conté l'article 55 de la Llei Orgànica 3/2007 que estableix l'obligatorietat de l'administració general de l'Estat d'elaborar informes de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública i del compromís adquirit per la Universitat de València per fer efectiu el principi d'igualtat i, analitzades les bases de la convocatòria de places de personal investigador contractat amb caràcter indefinit (Investigador doctor / doctora), es realitza aquest informe d'impacte de gènere:

La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies i la convocatòria, perquè puguem valorar al final del procés si aquesta ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere. La segona part, que es realitzarà una vegada hagen finalitzat els processos selectius i a la vista dels seus resultats, ens permetrà traure conclusions sobre l'impacte efectiu de gènere que ha tingut la convocatòria.

1. Situació de partida:

Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat de l'estudiantat matriculat en la Universitat de València. La qüestió que hem de valorar és, fins a quin punt, la incorporació de les dones al món universitari s'ha començat a visualitzar en el professorat universitari, tenint en compte que les universitats són, al cap i a la fi, espills del seu propi entorn social.

El període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per a aconseguir la consolidació dins del lloc de treball, normalment coincideix o va en paral·lel amb el període reproductiu de les dones. Es dona també el cas que, malgrat els avanços en l'assoliment educatiu del conjunt de la població, les diferències de gènere en el repartiment del temps de cura i de tasques domèstiques continua sent bastant important, i les ajudes públiques són escasses.

Per ser la primera vegada que s'aprova una convocatòria pública per a la contractació de personal

investigador contractat amb caràcter indefinit, no comptem amb dades prèvies ni indicadors sobre l'estructura de gènere del personal investigador doctor o doctora amb contracte indefinit.

Les places convocades estan adscrites a les següents àrees de coneixement:

- 2 places en l'àrea temàtica ANEP de Química.
- 1 plaça en l'àrea temàtica ANEP d'Agricultura

2.- Revisió del llenguatge emprat en les convocatòries.

El mandat de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, contingut en el seu article 14 sota la rúbrica "Criteris Generals d'Actuació dels Poders Públics", estableix en el seu epígraf 11, que, a les finalitats d'aquesta Llei, serà criteri general d'actuació dels poders públics "la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques". Similars previsions s'arreglen en l'article 48 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre homes i dones i en l'II Pla d'Igualtat de la UV.

És necessari evitar la utilització sistemàtica del masculí, en singular o plural, per a referir-se als dos sexes, ja que no sempre s'aconsegueix representar-los, es creen ambigüitats i confusions en els missatges i s'oculta a la dona. El nostre llenguatge ha de ser igualitari, estar lliure dels estereotips sexistes que perviuen en la nostra llengua i tenim arrelats pels nostres usos. La fi ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposen a continuació un exemple de les puntualitzacions a tenir en compte:

- Substituir candidats per "persones candidates"
- Substituir "aspirants" per "persones aspirants".
- Substituir "aprovats" per "persones aprovades".
- Substituir "interessat" per "persones interessades".
- Substituir "els Vocals" per "els o les Vocals".
- Substituir "el President" per "el President o la Presidenta".
- Substituir "el Secretari" per "el Secretari o la Secretària".

La convocatòria ha sigut revisada per a eliminar qualsevol terminologia que implique termes androcèntrics o discriminatoris, procurant aconseguir un llenguatge neutre i no sexista.

3.- Les Comissions de Selecció.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes es refereix en el seu Títol V, als Òrgans de selecció i Comissions de valoració. En concret, l'article 53 preceptua que els tribunals i els òrgans de selecció del personal al servei de les Administracions públiques respondran a primers de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existeixen raons fundades i objectives, degudament motivades. Segons la Disposició Addicional Primera de la mateixa Llei, s'entendrà per composició equilibrada, la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt que es referisca,

les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.

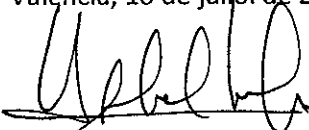
Aquesta normativa se segueix en aquesta convocatòria.

4. Contribució als objectius de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

La present convocatòria contribueix, juntament amb la resta d'accions que està duent a terme la Universitat de València, a:

- Identificar les situacions de desigualtat o infra representació de les dones en algunes categories o àrees de coneixement en la plantilla del Personal Docent i Investigador de la Universitat.
- Donar l'oportunitat de millorar la participació de les dones en la comunitat universitària i equilibrar les oportunitats de fer efectiva la seua carrera professional
- Fer un ús d'un llenguatge neutre i no sexista, amb l'eliminació de qualsevol terminologia que comporte termes androcèntrics o discriminatoris.

València, 10 de juliol de 2015



Isabel Vázquez Navarro



Vicerectora de Estudios de Grado y Política Lingüística

P.A Vicerectora de Ordenación Académica y Profesorado

Resolución de 5 de julio de 2015