



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LES CONVOCATÒRIES 12 A 14 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2017/2018.

Com a continuació a l'informe sobre l'impacte de gènere de data 11 de setembre de 2017, s'analitzen els resultats de les convocatòries atenent al nombre de persones aspirants que s'han presentat i les que han sigut proposades en cadascuna de les places convocades.

1.- Places convocades:

Les places convocades, la seua categoria contractual i les àrees de coneixement a les que estan adscrites es reflecteixen a l'Annex d'aquest informe.

2.- Anàlisi de les persones participants:

PERSONES ADMESES EN ELS PROCESSOS SELECTIUS	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
440	219	49,77%	221	50,22%

3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat.

Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 1 de gener de 2017

<u>COS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>DONES</u>	<u>%DONES</u>	<u>HOMES</u>	<u>%HOMES</u>
Professorat ajudant doctor i doctora	243	126	51,85%	117	48,15%
Professorat associat	1.246	567	45,50%	679	54,50%
Professorat associat Ciències de la Salut	472	227	48,09%	245	51,91%
Total Professorat Universitat de València	4.186	1.795	42,9%	2.391	57,1%

El resultat del concurs ha estat el següent:

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMBRES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
67	440	219	221	64	29	35	45,31%

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat es pot afirmar que els resultats de les convocatòries de places de professorat contractat amb caràcter temporal publicades en els mesos de juliol i agost de 2017, han de ser qualificades en sentit positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. El nombre de persones proposades han portat a incrementar el pes percentual de les dones en aquestes categories en els quals ja ens movien en margenes raonables (majors d'un 45 % com hem vist abans). S'han disminuït les diferències entre homes i dones que mostrava la situació inicial per la qual cosa és desitjable que, en futures convocatòries es continue augmentant el percentatge de dones i el lleuger desequilibri que encara s'aprecia en les categories de professorat associat i professorat associat en Ciències de la Salut arribe a desaparèixer.

València, a 14 de maig de 2018.


Ernest Cano Cano
Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Resolució de 11/04/2018 (DOGV 17/04/2018)





UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LES CONVOCATÒRIES 1 A 11 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2017/2018.

Com a continuació a l'informe sobre l'impacte de gènere de data 11 de setembre de 2017, s'analitzen els resultats de les convocatòries atenent al nombre de persones aspirants que s'han presentat i les que han sigut proposades en cadascuna de les places convocades.

1.- Places convocades:

Les places convocades, la seua categoria contractual i les àrees de coneixement a les que estan adscrites es reflecteixen a l'Annex d'aquest informe.

2.- Anàlisi de les persones participants:

PERSONES ADMESES EN ELS PROCESSOS SELECTIUS	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
934	528	56,53%	406	43,46%

3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat.

Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%).
Actius a 1 de gener de 2017

<u>COS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>DONES</u>	<u>%DONES</u>	<u>HOMES</u>	<u>%HOMES</u>
Professorat ajudant	6	5	83,33%	1	16,67
Professorat ajudant doctor i doctora	243	126	51,85%	117	48,15%
Professorat associat	1.246	567	45,50%	679	54,50%
Professorat associat Ciències de la Salut	472	227	48,09%	245	51,91%
Total Professorat Universitat de València	4.186	1.795	42,9%	2.391	57,1%

El resultat del concurs ha estat el següent:

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMBRES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
247	934	528	406	244	144	100	59,02%

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat es pot afirmar que els resultats de les convocatòries de places de professorat contractat amb caràcter temporal publicades en els mesos de juny i juliol de 2017, han de ser qualificades en sentit positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. El nombre de persones proposades han portat a incrementar el pes percentual de les dones en aquestes categories en els quals ja ens movien en margenes raonables (majors d'un 45 % com hem vist abans). S'han disminuït les diferències entre homes i dones que mostrava la situació inicial per la qual cosa és desitjable que, en futures convocatòries es continue augmentant el percentatge de dones i el lleuger desequilibri que encara s'aprecia en les categories de professorat associat i professorat associat en Ciències de la Salut arribe a desaparèixer.

València, a 15 de maig de 2018.



Ernest Cano Cano
Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Resolució de 11/04/2018 (DOGV 17/04/2018)



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LAS CONVOCATÒRIES 15 A 27 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2017/2018.

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si les convocatòries publicades mitjançant les resolucions de les convocatòries 15 a 27 de la Universitat de València de concurs per a la provisió de places de professorat associat/ada i professorat associat/ada assistencial i professorat ajudant i professorat ajudant doctor/a per al curs 2017/2018, que es detallen a continuació, contribueixen a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Es tracta de tres resolucions de 22 de setembre de 2017 (DOGV de 29 setembre de 2017 i 2 d'octubre de 2017), resolució d'11 d'octubre de 2017 (DOGV de 17 d'octubre de 2017), resolució de 25 d'octubre de 2017 (DOGV de 3 de novembre de 2017), resolució de 30 d'octubre de 2017 (DOGV de 3 de novembre de 2017), dos resolucions de 10 de novembre de 2017 (DOGV de 17 de novembre de 2017), resolució de 24 de novembre de 2017 (DOGV d' 1 de desembre de 2017), dos resolucions de 30 de novembre de 2017 (DOGV d'11 de desembre de 2017), resolució de 22 de desembre de 2017 (DOGV de 28 de desembre de 2017) i resolució de 15 de gener de 2018 (DOGV de 26 de gener de 2018).

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 Setena** de Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei 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 aquesta finalitat, 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 distints 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 el **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.- Vetllar 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 aspirant 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.

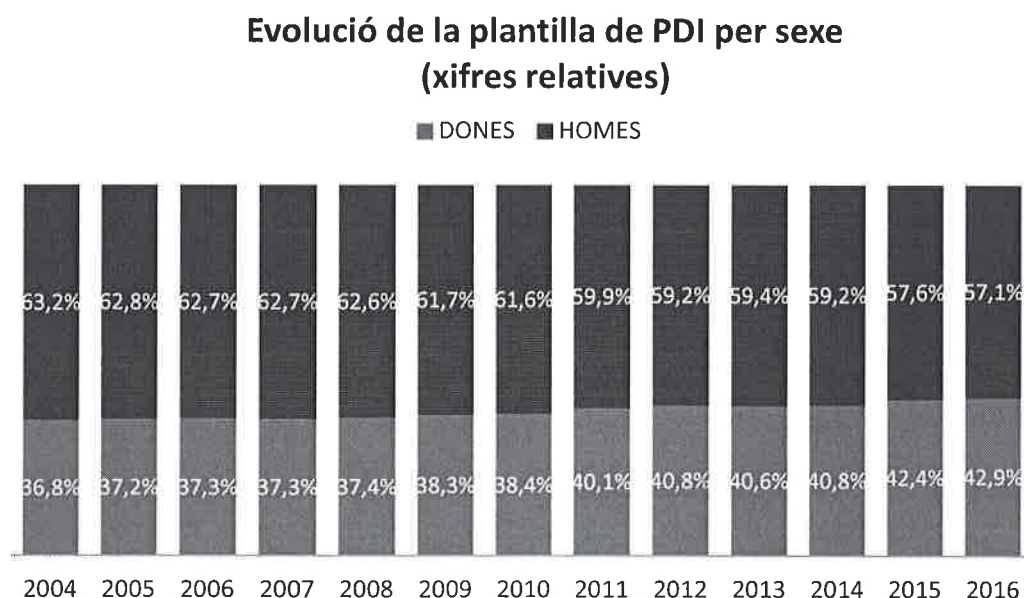
En compliment del mandat legal que conté l'article 55 de la Llei Orgànica 3/2007 que estableix l'obligatorietat de l'administració general de l'Estat d'elaborar informes de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública i del compromís adquirit per la Universitat de València per a fer efectiu el principi d'igualtat i, analitzades les bases de les convocatòries publicades mitjançant **tres resolucions de 22 de setembre de 2017 (DOGV de 29 setembre de 2017 i 2 d'octubre de 2017), resolució d'11 d'octubre de 2017 (DOGV de 17 d'octubre de 2017), resolució de 25 d'octubre de 2017 (DOGV de 3 de novembre de 2017), resolució de 30 d'octubre de 2017 (DOGV de 3 de novembre de 2017), dos resolucions de 10 de novembre de 2017 (DOGV de 17 de novembre de 2017), resolució de 24 de novembre de 2017 (DOGV d'1 de desembre de 2017), dos resolucions de 30 de novembre de 2017 (DOGV d'11 de desembre de 2017), resolució de 22 de desembre de 2017 (DOGV de 28 de desembre de 2017) i resolució de 15 de gener de 2018 (DOGV de 26 de gener de 2018)**, de concurs per a la provisió de places de professorat associat/ada i professorat associat/ada assistencial i professorat ajudant i professorat ajudant doctor/a per al curs 2017/2018, es realitza aquest informe d'impacte de gènere:

- La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies i les convocatòries, perquè puguem valorar al final dels processos si aquests han 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 han tingut les convocatòries.

1.- Situació de partida:

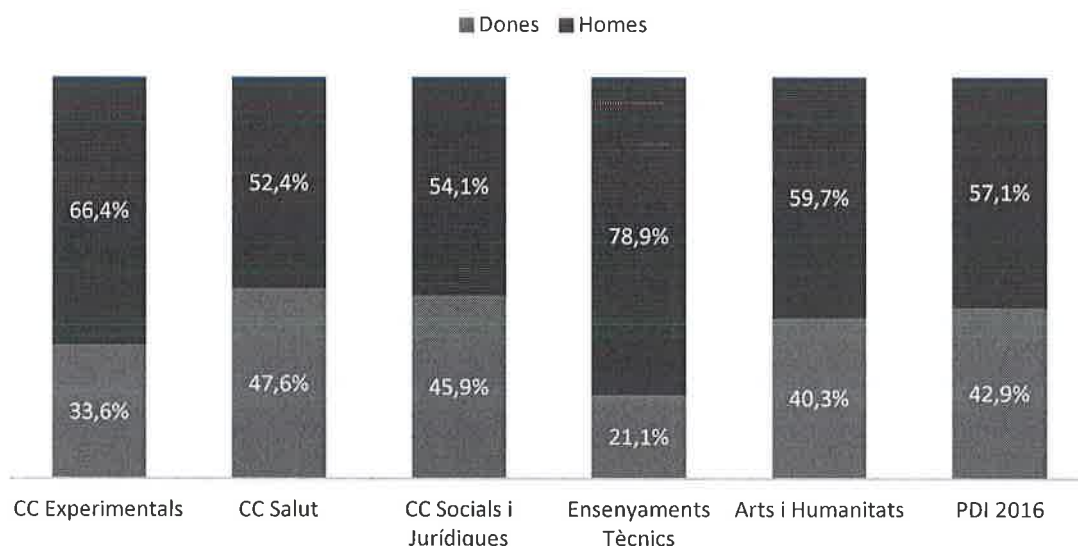
Per tal de mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els darrers anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats a 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, miralls del seu propi entorn social. El període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per 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 força important i les ajudes públiques són escasses.

Farem ara un breu resum dels indicadors sobre l'estructura de gènere del personal docent i investigador, és a dir, quantes dones i homes hi ha en les diferents categories contractuals, per a tenir una estadística de la situació de partida:



Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex a aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2016



Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 1 de gener de 2017

<i><u>COS</u></i>	<i><u>TOTAL</u></i>	<i><u>DONES</u></i>	<i><u>%DONES</u></i>	<i><u>HOMES</u></i>	<i><u>%HOMES</u></i>
Professorat ajudant i professorat ajudant doctor i doctora	243	126	51,85%	117	48,15%
Professorat associat	1.246	567	45,50%	679	54,50%
Professorat associat Ciències de la Salut	472	227	48,09%	245	51,91%
Total Professorat Universitat de València	4.186	1.795	42,9%	2.391	57,1%

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 al 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 "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".

Les convocatòries han estat revisades 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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen 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 forma 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.

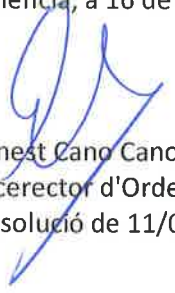
Aquesta normativa es segueix en cadascuna de les convocatòries. Les comissions de valoració, regulades en l'article 4 i 17 del Reglament de Selecció del Personal Docent i Investigador de la Universitat de València compleixen, en la mesura d'allò possible, el que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, llevat de casos excepcionals i justificats per raó de l'escàs nombre de dones en l'àrea de coneixement corresponent.

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

Les presents convocatòries contribueixen, junt amb la resta d'accions que esta duent a terme la Universitat de València, a:

- Identificar les situacions de desigualtat o infrarepresentació 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, a 16 de maig de 2018.


Ernest Cano Cano
Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Resolució de 11/04/2018 (DOGV 17/04/2018)



ANNEX

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL
PROFESSORAT AJUDANT
ÀREA DE CONEIXEMENT
Anatomia i Embriologia Humana
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 791 Teoria de l'Educació)
PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR/A
ÀREA DE CONEIXEMENT
Àlgebra
Anàlisi Matemàtica
Biblioteconomia i Documentació
Biologia Cel·lular
Biologia Cel·lular (Àrea pròpia: 661 Patologia)
Bioquímica i Biologia Molecular (2)
Ciència Política i de l'Administració
Comunicació Audiovisual i Publicitat
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent d'Anglès)
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Català)
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Francès)
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent d'Espanyol)
Didàctica de la Matemàtica
Didàctica de les Ciències Experimentals
Didàctica de les Ciències Socials
Didàctica de l'Expressió Corporal (2)
Didàctica i Organització Escolar
Dret Administratiu
Dret Civil
Dret Constitucional
Dret del Treball i de la Seguretat Social (2)
Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals
Dret Penal
Economia Aplicada (2)
Economia Aplicada (Àrea pròpia: 281 Estructura Econòmica)
Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 597 Matemàtica Econòmico-Empresarial)
Educació Física i Esportiva
Enginyeria Química (2)
Enginyeria Telemàtica
Estadística i Investigació Operativa (2)
Estètica i Teoria de les Arts
Estomatologia (2)
Estudis de l'Àsia Oriental

PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR/A
ÀREA DE CONEIXEMENT
Filologia Anglesa
Filologia Llatina
Filosofia
Filosofia (Àrea pròpia: 619 Metafísica i Teoria del Coneixement)
Filosofia Moral
Fisiologia (3)
Fisioteràpia
Geografia Humana
Geometria i Topologia
Història Antiga
Història Contemporània (2)
Història de l'Art
Història Moderna
Infermeria
Llengua Espanyola (2)
Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació
Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa
Metodologia de les Ciències del Comportament (2)
Òptica
Organització d'Empreses
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics
Psicologia Bàsica
Psicologia Evolutiva i de l'Educació (2)
Psicologia Social
Química Física
Sociologia (2)
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació)
Traducció i Interpretació
Treball Social i Serveis Socials (4)
PROFESSORAT ASSOCIAT/ADA
ÀREA DE CONEIXEMENT
Àlgebra
Anàlisi Geogràfica Regional (2)
Anatomia i Embriologia Humana
Antropologia Social
Astronomia i Astrofísica
Biologia Cel·lular (Àrea pròpia: 661 Patologia) (3)
Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial (3)
Ciència Política i de l'Administració
Comercialització i Investigació de Mercats (3)
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Català) (6)
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Francès)
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent d'Espanyol) (2)
Didàctica de la Matemàtica (5)
Didàctica de les Ciències Socials

PROFESSORAT ASSOCIAT/ADA
ÀREA DE CONEIXEMENT
Didàctica de l'Expressió Musical (2)
Didàctica i Organització Escolar (8)
Dret del Treball i de la Seguretat Social (3)
Dret Mercantil (4)
Dret Penal (4)
Dret Processal (3)
Economia Aplicada (4)
Economia Financera i Comptabilitat
Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 119 Comptabilitat) (2)
Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 384 Finances Empresarials) (2)
Educació Física i Esportiva (7)
Electrònica (3)
Enginyeria Química
Enginyeria Telemàtica (4)
Estomatologia (6)
Estudis de l'Àsia Oriental
Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica (3)
Filologia Alemanya (3)
Filologia anglesa (3)
Filologia Catalana (3)
Filologia Francesa (5)
Filologia Italiana
Filologia Llatina
Fisiologia
Fisioteràpia (6)
Geografia Humana (2)
Histologia (Àrea pròpia: 661 Patologia)
Història Antiga (3)
Història Medieval
Infermeria (18)
Llengua Espanyola (3)
Lògica i Filosofia de la Ciència
Matemàtica Aplicada
Medicina (4)
Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa (2)
Metodologia de les Ciències del Comportament (2)
Òptica (Àrea pròpia: 648 Optometria i Ciències de la Visió) (5)
Organització d'Empreses (9)
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (2)
Psicologia Bàsica (7)
Psicologia Evolutiva i de l'Educació (2)
Psiquiatria
Química Orgànica (5)
Radiologia i Medicina Física
Sociologia (3)
Tecnologia d'Aliments (2)
Tecnologia Electrònica (3)
Teoria de la Literatura i Literatura Comparada
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació) (3)
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 791 Teoria de l'Educació) (2)
Treball Social i Serveis Socials (12)

PROFESSORAT ASSOCIAT/ADA ASSISTENCIAL
ÀREA DE CONEIXEMENT
Anatomia Patològica
Cirurgia (24)
Dermatologia (3)
Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica
Farmacologia
Fisioteràpia (7)
Infermeria (72)
Medicina (54)
Obstetrícia i Ginecologia (3)
Oftalmologia (3)
Otorrinolaringologia (3)
Pediatría (5)
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (12)
Psicologia Bàsica (5)
Psiquiatria (5)
Radiologia i Medicina Física (6)
Traumatologia i Ortopèdia (4)
Urologia (5)



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LAS CONVOCATÒRIES 12 A 14 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2017/2018.

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si les convocatòries publicades mitjançant dos resolucions de 17 de juliol de 2017 (DOGV de 25 i 26 de juliol de 2017), i una resolució de 28 de juliol de 2017 (DOGV de 3 d'agost de 2017) de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial i professorat ajudant doctor i doctora per al curs 2017/2018, contribueix a la igualtat d'oportunitats 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 Setena** de Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei 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 aquesta finalitat, 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 distints 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 el **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.- Vetllar 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 aspirant 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.

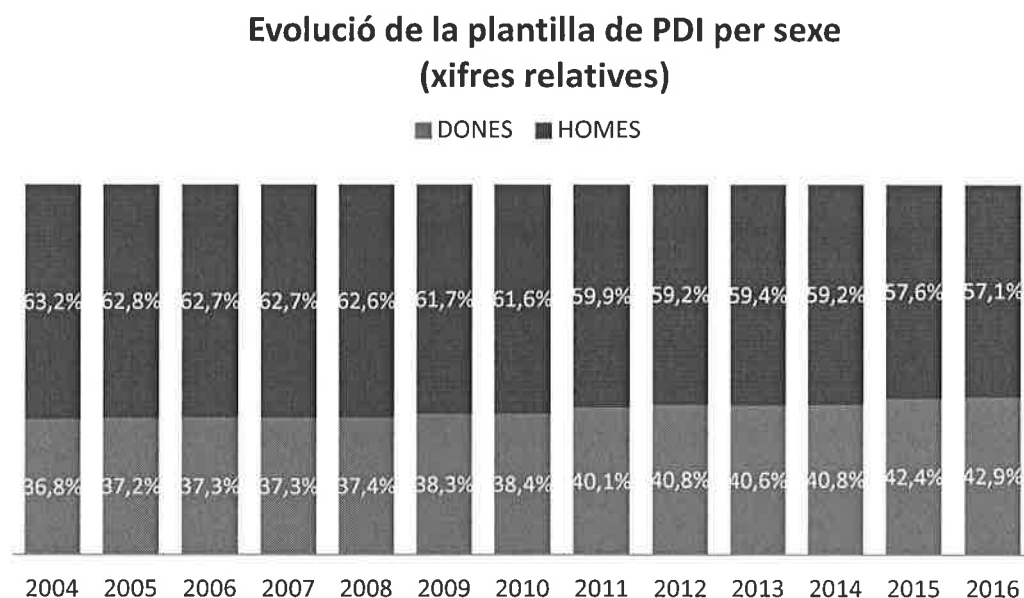
En compliment del mandat legal que conté l'article 55 de la Llei Orgànica 3/2007 que estableix l'obligatorietat de l'administració general de l'Estat d'elaborar informes de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública i del compromís adquirit per la Universitat de València per a fer efectiu el principi d'igualtat i, analitzades les bases de les convocatòries publicades mitjançant **dos resolucions de 17 de juliol de 2017 (DOGV de 25 i 26 de juliol de 2017), i una resolució de 28 de juliol de 2017 (DOGV de 3 d'agost de 2017)**, de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial i professorat ajudant doctor i doctora per al curs 2017/2018, es realitza aquest informe d'impacte de gènere:

- La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies i les convocatòries, perquè puguem valorar al final dels processos si aquests han 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 han tingut les convocatòries.

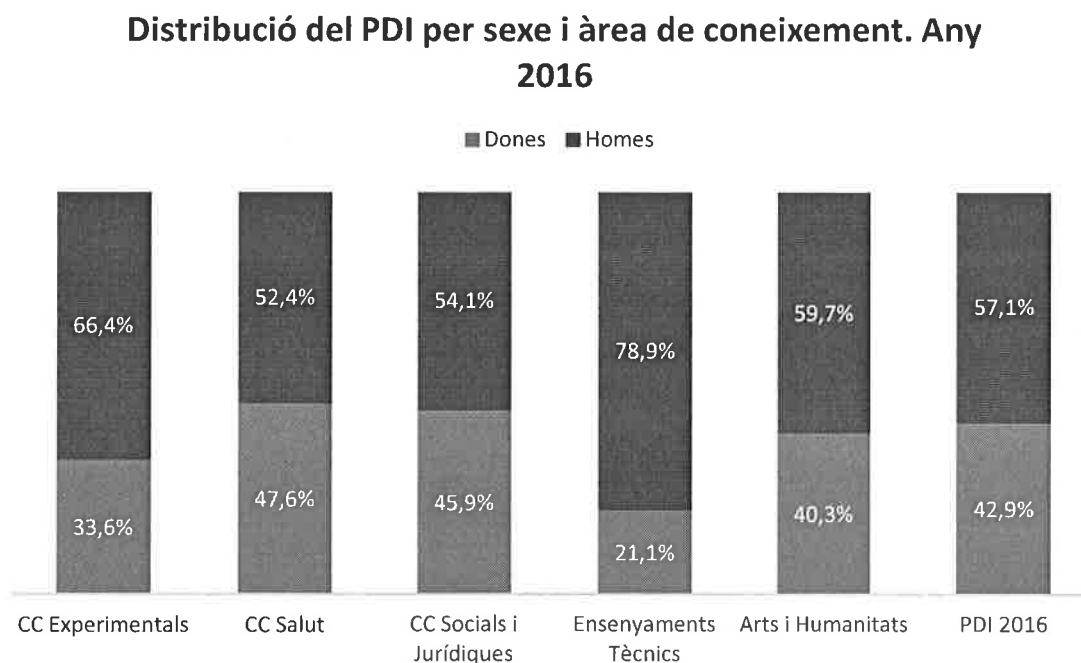
1.- Situació de partida:

Per tal de mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els darrers 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 dels estudiants matriculats a 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, miralls del seu propi entorn social. El període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per 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 força important i les ajudes públiques són escasses.

Farem ara un breu resum dels indicadors sobre l'estructura de gènere del personal docent i investigador, és a dir, quantes dones i homes hi ha en les diferents categories contractuals, per a tenir una estadística de la situació de partida:



Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex a aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.



Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%).
Actius a 1 de gener de 2017

<u>COS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>DONES</u>	<u>%DONES</u>	<u>HOMES</u>	<u>%HOMES</u>
Professorat ajudant doctor i doctora	243	126	51,85%	117	48,15%
Professorat associat	1.246	567	45,50%	679	54,50%
Professorat associat Ciències de la Salut	472	227	48,09%	245	51,91%
Total Professorat Universitat de València	4.186	1.795	42,9%	2.391	57,1%

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 al 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 "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".

Les convocatòries han estat revisades 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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen 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 forma 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 es segueix en cadascuna de les convocatòries. Les comissions de valoració, regulades en l'article 4 i 17 del Reglament de Selecció del Personal Docent i Investigador de la Universitat de Valencia compleixen, en la mesura d'allò possible, el que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, llevat de casos excepcionals i justificats per raó de l'escàs nombre de dones en l'àrea de coneixement corresponent.

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

Les presents convocatòries contribueixen, junt amb la resta d'accions que esta duent a terme la Universitat de Valencia, a:

- Identificar les situacions de desigualtat o infrarepresentació 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, a 11 de setembre de 2017.



Maria Vicenta Mestre Escrivà.

Vicerectora d' Ordenació Acadèmica, Professorat i Sostenibilitat
Resolució de 16/01/2017 (DOCV 27/01/2017)



ANNEX

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL
PROFESSORAT ASSOCIAT
ÀREA DE CONEIXEMENT
Història Antiga (tres places)
Medicina (quatre places)
Radiologia i Medicina Física
Comercialització i Recerca de Mercats
Fisiologia
Dret Penal
Didàctica de l'Expressió Musical
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Català) (quatre places)
Didàctica i Organització Escolar (cinc places)
Ciència de la computació i intel·ligència artificial (tres places)
Metodologia de les Ciències del Comportament (dues places)
Electrònica
Fisioteràpia (dues places)
Filologia Francesa
Filologia Anglesa
Química Orgànica (cinc places)
Lògica i Filosofia de la Ciència
Literatura Espanyola
Educació Física i Esportiva (tres places)
Treball Social i Serveis Socials (quatre places)
Òptica (Àrea pròpia: 648 Optometria i Ciències de la Visió) (dues places)
Organització d'empreses (quatre places)
Psicologia Bàsica (cinc places)
Tecnologia Electrònica (tres places)
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació)
PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL
ÀREA DE CONEIXEMENT
Otorinolaringologia
Fisioteràpia
Infermeria (dues places)
PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR I DOCTORA
ÀREA DE CONEIXEMENT
Didàctica i Organització Escolar
Treball Social i Serveis Socials
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Francès)





UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LAS CONVOCATÒRIAS 1 A 11 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2017/2018.

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si les convocatòries publicades mitjançant resolució de 30 i 31 de maig de 2017 (DOGV de 6 i 7 de juny de 2017 respectivament), 6 i 8 de juny de 2017 (DOGV de 8 i 13 de juny de 2017 respectivament), 26 i 27 de juny de 2017 (DOGV de 4 de juliol de 2017), 28 de juny de 2017 (DOGV de 30 de juny de 2017), dos resolucions de 13 de juny de 2017 (DOGV de 27 de juny de 2017), i dos resolucions de 10 de juliol de 2017 (DOGV de 11 de juliol de 2017), de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial i professorat ajudant i ajudant doctor i doctora per al curs 2017/2018, contribueix a la igualtat d'oportunitats 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 Setena** de Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei 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 aquesta finalitat, 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 distints 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 el **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.- Vetllar 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 aspirant 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 a fer efectiu el principi d'igualtat i, analitzades les bases de les convocatòries publicades mitjançant **resolució de 30 i 31 de maig de 2017 (DOGV de 6 i 7 de juny de 2017 respectivament), 6 i 8 de juny de 2017 (DOGV de 8 i 13 de juny de 2017 respectivament), 26 i 27 de juny de 2017 (DOGV de 4 de juliol de 2017), 28 de juny de 2017 (DOGV de 30 de juny de 2017), dos resolucions de 13 de juny de 2017 (DOGV de 27 de juny de 2017), i dos resolucions de 10 de juliol de 2017 (DOGV de 11 de juliol de 2017),** de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial i professorat ajudant i ajudant doctor i doctora per al curs 2017/2018, es realitza aquest informe d'impacte de gènere:

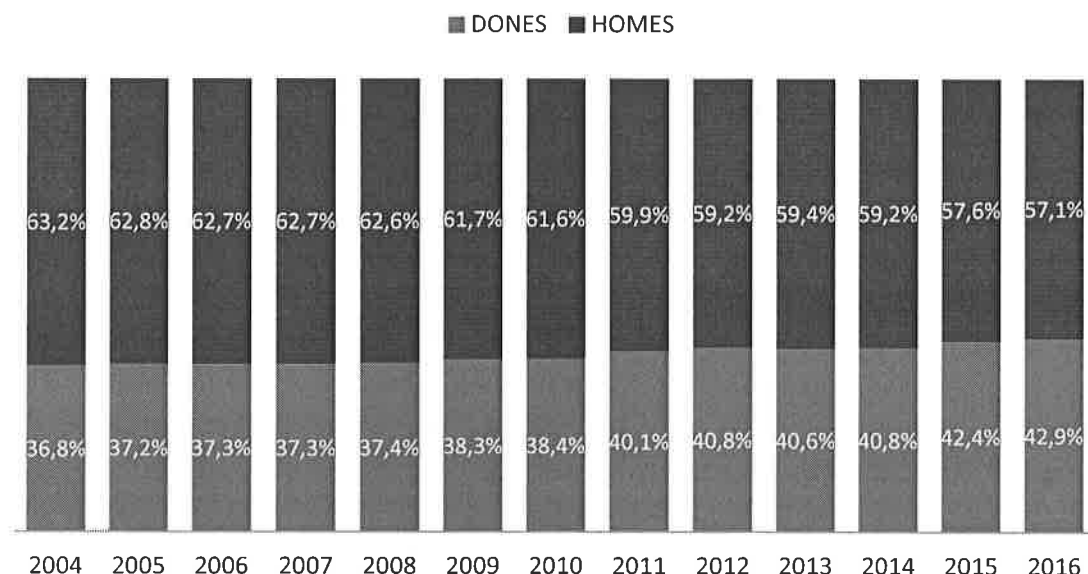
- La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies i les convocatòries, perquè puguem valorar al final dels processos si aquests han tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada hagen finalitzat els processos selectius i a la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

1.- Situació de partida:

Per tal de mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els darrers 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 dels estudiants matriculats a 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, miralls del seu propi entorn social. El període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per 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 força important i les ajudes públiques són escasses.

Farem ara un breu resum dels indicadors sobre l'estructura de gènere del personal docent i investigador, és a dir, quantes dones i homes hi ha en les diferents categories contractuals, per a tenir una estadística de la situació de partida:

Evolució de la plantilla de PDI per sexe (xifres relatives)



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

Professorat associat: 18 places en l'àrea de coneixement d'Infermeria; 2 plaça en l'àrea de coneixement de Fisioteràpia; 4 places en l'àrea de coneixement de Filologia Anglesa; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Psicologia Bàsica; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Didàctica de la Matemàtica; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Organització d'Empreses; 11 places en l'àrea de coneixement d'Estomatologia; 4 places en l'àrea de coneixement d'Educació Física i Esportiva i 2 places en l'àrea de coneixement d'Economia Financera i Comptabilitat.

Professorat associat assistencial: 73 places en l'àrea de coneixement d'Infermeria; 28 places en l'àrea de coneixement de Cirurgia; 3 places en l'àrea de coneixement de Dermatologia; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Farmacologia; 6 places en l'àrea de coneixement de Fisioteràpia; 40 places en l'àrea de coneixement de Medicina; 2 places en l'àrea de coneixement de Obstetrícia i Ginecologia; 2 places en l'àrea de coneixement de Oftalmologia; 2 places en l'àrea de coneixement de Otorinolaringologia; 3 places en l'àrea de coneixement de Pediatria; 12 places en l'àrea de coneixement de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics; 5 places en l'àrea de coneixement de Psicologia Bàsica; 3 places en l'àrea de coneixement de Psiquiatria; 6 places en l'àrea de coneixement de Radiologia i Medicina Física; 6 places en l'àrea de coneixement de Traumatologia i Ortopèdia i 7 places en l'àrea de coneixement de Urologia.

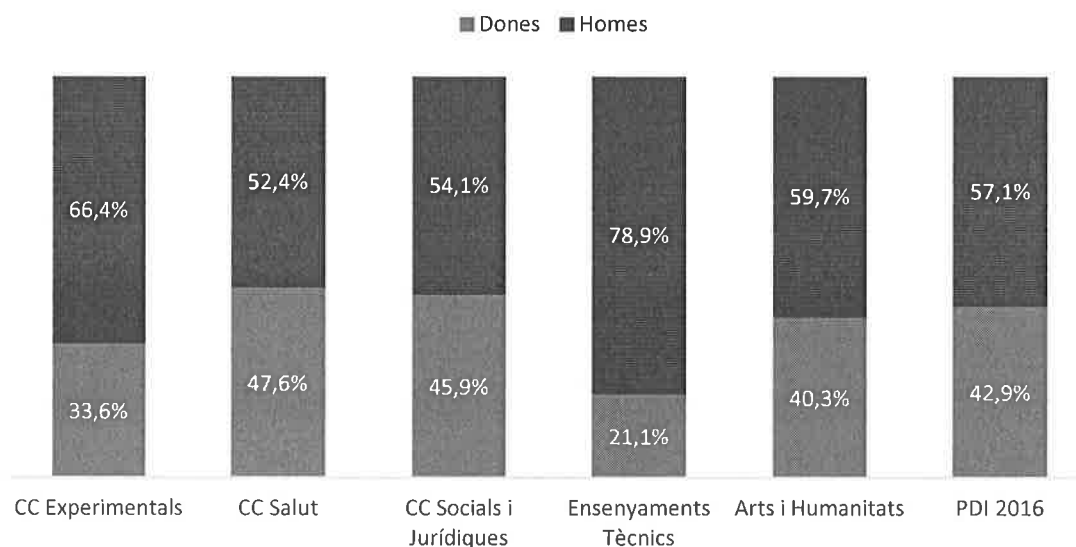
Professorat ajudant: 1 plaça en l'àrea de coneixement de Anatomia i Embriologia Humana.

Professorat ajudant doctor o doctora: 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Àlgebra, 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Anàlisi Matemàtic; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Biblioteconomia i Documentació; 2 places en l'àrea de coneixement de Biologia Cel·lular; 4 places en l'àrea de coneixement de Bioquímica i Biologia Molecular; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Ciència Política i de l'Administració; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Comunicació Audiovisual i Publicitat; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Dret Administratiu; 1

plaça en l'àrea de coneixement de Dret Constitucional; 4 places l'àrea de coneixement de Dret del Treball i de la Seguretat Social; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Didàctica de la Expressió Corporal; 4 places en l'àrea de coneixement de Didàctica de la Llengua i la Literatura; 5 places en l'àrea de coneixement d'Economia Aplicada; 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Economia Financera i Comptabilitat; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Didàctica de la Matemàtica; 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Educació Física i Esportiva; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Didàctica de les Ciències Experimentals; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Didàctica de les Ciències Socials; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Filosofia Moral; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Filologia Llatina; 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Estètica i Teoria de les Arts; 2 places en l'àrea de coneixement de Filosofia; 4 places en l'àrea de coneixement d'Estomatologia; 4 places en l'àrea de coneixement d'Estadística i Investigació Operativa; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Filologia Anglesa; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Història Moderna; 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Enginyeria Telemàtica; 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Història de l'Art; 2 places l'àrea de coneixement d'Història Contemporània; 4 places en l'àrea de coneixement d' Enginyeria Química; 9 places en l'àrea de coneixement de Fisiologia; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Geografia Humana; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Fisioteràpia; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Geometria i Topologia; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Psicologia Social; 4 places en l'àrea de coneixement de Llengua Espanyola; 4 places en l'àrea de coneixement de Psicologia Evolutiva i de l'Educació; 4 places en l'àrea de coneixement de Metodologia de les Ciències del Comportament; 1 plaça en l'àrea de coneixement de Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa; 1 plaça en l'àrea de coneixement d'Organització d'Empreses i 1 plaça en l'àrea de coneixement de Química Física.

En aquestes àrees, les convocatòries poden ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2016



Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%).
Actius a 1 de gener de 2017

<u>COS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>DONES</u>	<u>%DONES</u>	<u>HOMES</u>	<u>%HOMES</u>
Professorat ajudant	6	5	83,33%	1	16,67
Professorat ajudant doctor i doctora	243	126	51,85%	117	48,15%
Professorat associat	1.246	567	45,50%	679	54,50%
Professorat associat Ciències de la Salut	472	227	48,09%	245	51,91%
Total Professorat Universitat de València	4.186	1.795	42,9%	2.391	57,1%

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 al 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 "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".

Les convocatòries han estat revisades 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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen 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 forma 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 es segueix en cadascuna de les convocatòries. Les comissions de valoració, regulades en l'article 4 i 17 del Reglament de Selecció del Personal Docent i Investigador de la Universitat de València compleixen, en la mesura d'allò possible, el que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, llevat de casos excepcionals i justificats per raó de l'escàs nombre de dones en l'àrea de coneixement corresponent.

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

Les presents convocatòries contribueixen, junt amb la resta d'accions que esta duent a terme la Universitat de València, a:

- Identificar les situacions de desigualtat o infrarepresentació 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, a 11 de setembre de 2017.



Maria Vicenta Mestre Escrivà.

Vicerectora d' Ordenació Acadèmica, Professorat i Sostenibilitat
Resolució de 16/01/2017 (DOCV 27/01/2017)