



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 23 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 23 publicada mitjançant resolució de 10 de febrer de 2020 (DOGV núm. 8750, de 27 de febrer de 2020), per la qual es convoca concurs per a la provisió d'una plaça de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de

gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 la **convocatòria 23 publicada mitjançant resolució de 10 de febrer de 2020 (DOGV núm. 8750, de 27 de febrer de 2020) de concurs per a la provisió d'una plaça de professorat ajudant doctor**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

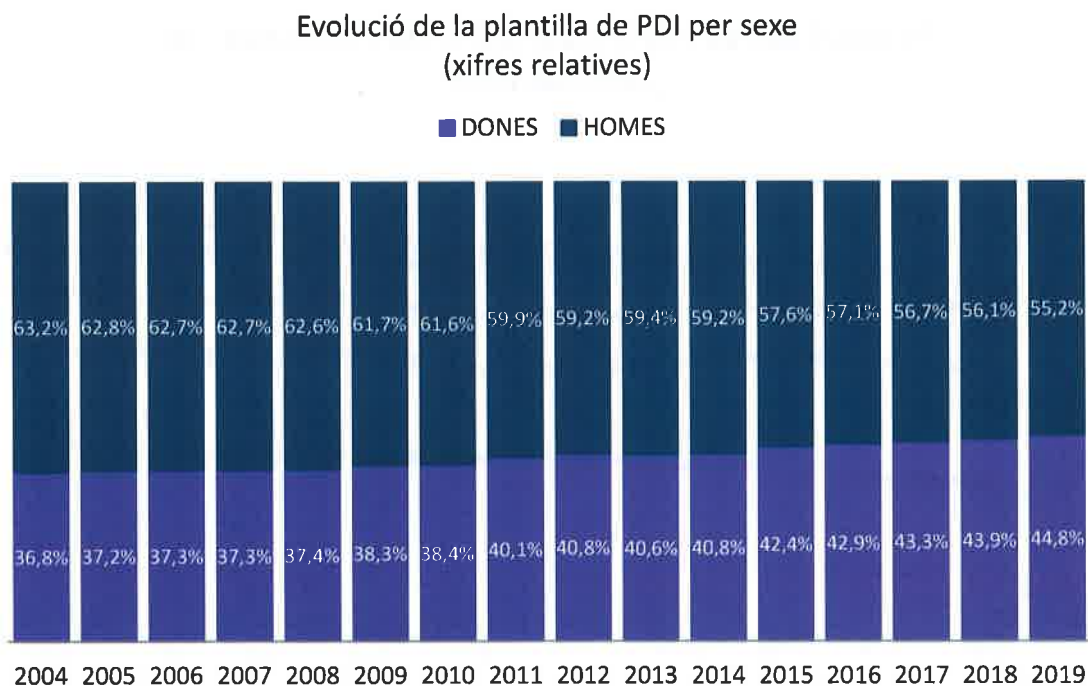
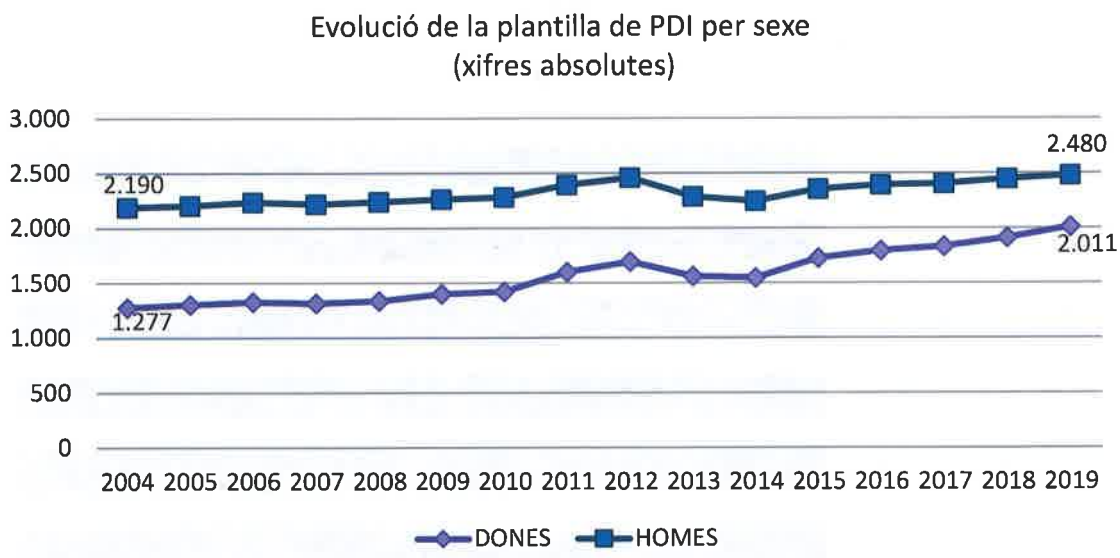
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments

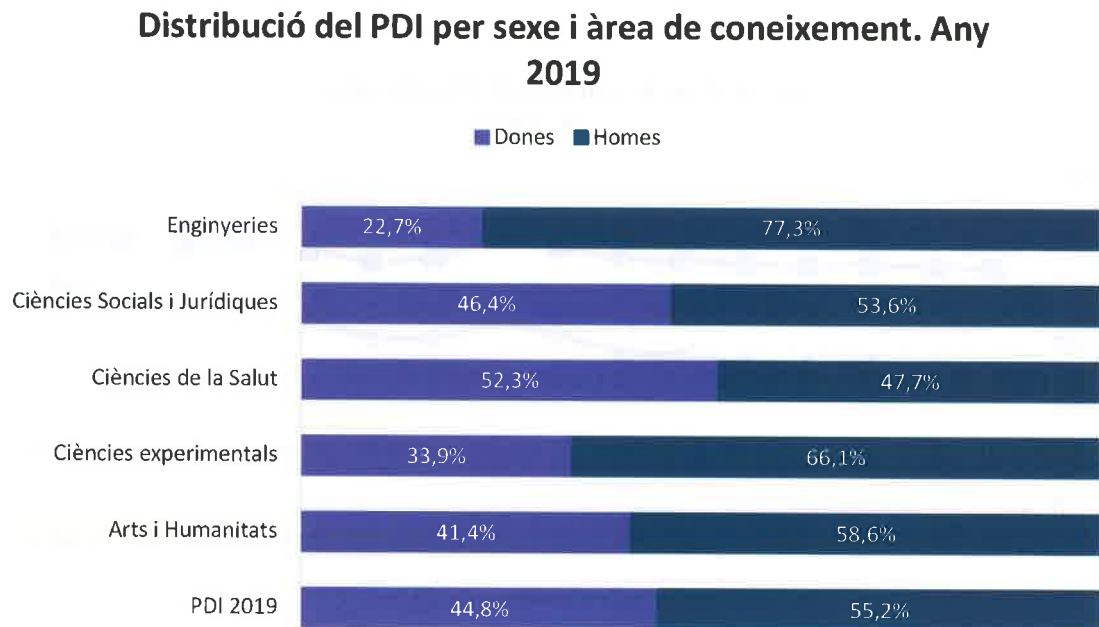
sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2019, en %)**

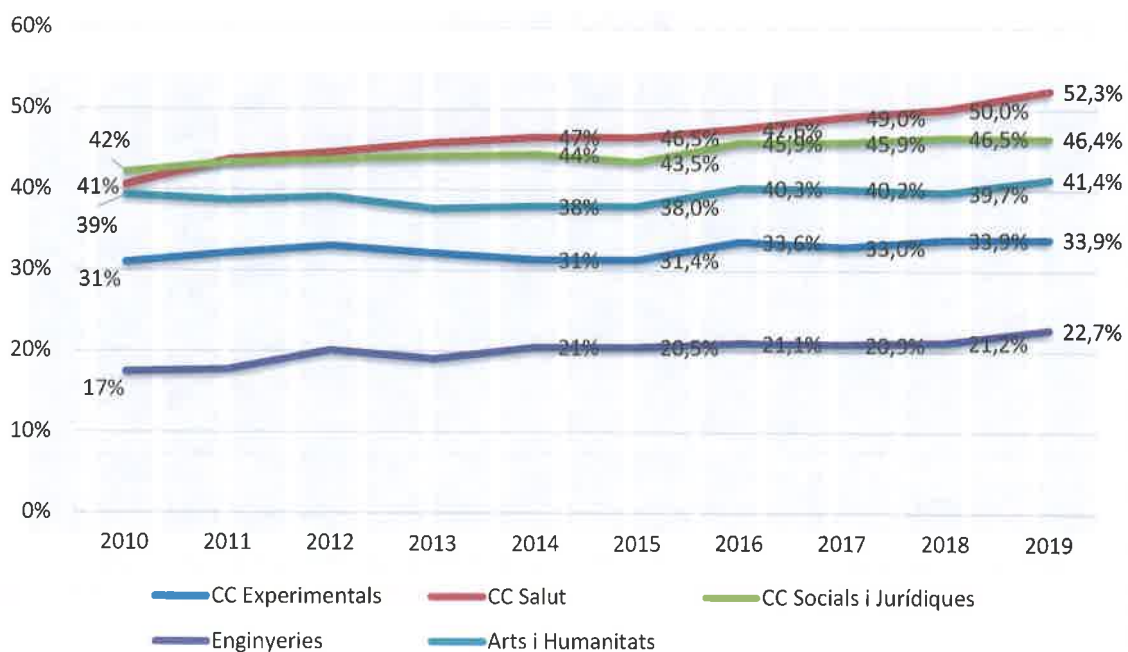


La plaça convocada està adscrita a l'àrea de coneixement que es relaciona a l'Annex d'aquest informe. En aquesta àrea, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

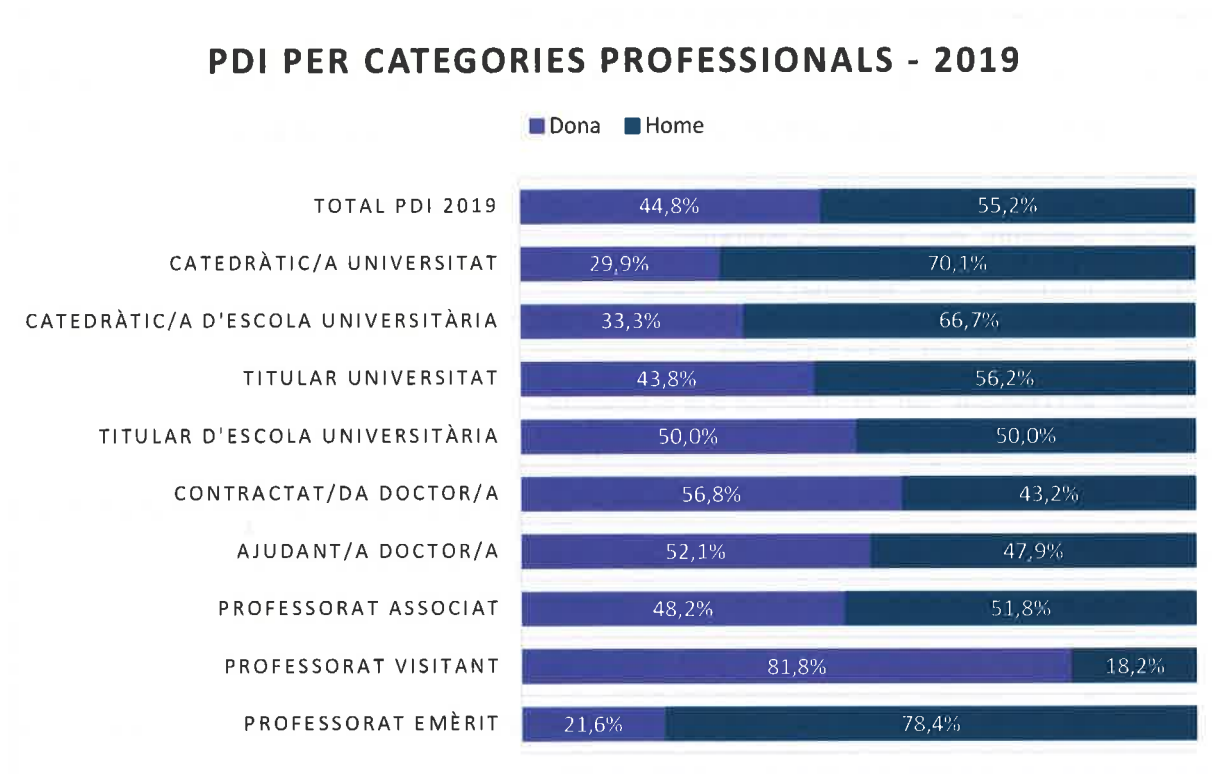
**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement. Any 2019**



### Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe. Any 2019**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. La plaça convocada està adscrita a l'àrea de coneixement que es relaciona a l'Annex d'aquest informe.

## **2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.**

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'arrepleguen 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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 28 de febrer de 2020

La rectora

P.D. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

A handwritten signature in blue ink is written over a circular blue stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter and a central emblem featuring a crown and two towers. The signature is a stylized, cursive 'E'.

Ernest Cano Cano

**ANNEX I**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>	
<b>PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Fisioteràpia	1





UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 10, DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL (PROFESSORAT ASSOCIAT), APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 3 DE SETEMBRE DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 10, de 3 de setembre de 2019 (DOGV de 9 de setembre), de places de professorat associat.

**1.- Places convocades:**

Les 15 places de professorat associat convocades estan adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Òptica	1
– Periodisme	2
– Estratigrafia	1
– Anatomia i Embriologia Humana	1
– Pediatria	1
– Nutrició i Bromatologia	1
– Didàctica i Organització Escolar	1
– Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació)	1
– Didàctica de les Ciències Experimentals	1
– Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	2
– Psicologia Social	2
– Comercialització i Investigació de Mercats	1
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>15</b>

**2.- Anàlisi de les persones participants:**

PERSONES ADMESES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
58	36	62,07%	22	37,93%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat associat	1.412	657	46,53%	755	53,47%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
15	58	36	22	14 <sup>1</sup>	8	6	57,14%

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 10, de 3 de setembre de 2019 (DOGV de 9 de setembre), de places de professorat associat, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. El nombre de dones admeses en aquesta convocatòria ha estat notablement superior al d'homes, dada que s'ha vist reflectida, quasi de manera proporcional, en les propostes de provisió de les places.

Cal destacar que el pes percentual de les dones en la categoria de professorat associat, com s'observa en la taula amb dades actualitzades a 11 de febrer de 2020, s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable. Així doncs, és convenient que en futures convocatòries es mantinga la línia de treball seguida amb l'objectiu d'aprofundir en aquest equilibri i ajustar, encara més, el citat percentatge.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)

Ernest Cano Cano



<sup>1</sup> En els concursos de la plaça 686, adscrita a l'àrea d'Estratigrafia, no s'ha proposat a cap candidat.



**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 9, DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL (PROFESSORAT ASSOCIAT I PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR), APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 23 DE JULIOL DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 9, de 23 de juliol de 2019 (DOGV de 29 de juliol), de places de professorat associat i de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

En aquesta convocatòria s'ha convocat un total de 21 places de personal docent contractat de caràcter temporal: una plaça de professorat ajudant doctor, adscrita a l'àrea de Didàctica de la Matemàtica, i altres 20 de professorat associat, adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Anàlisi Geogràfica Regional	1
– Filologia Llatina	1
– Oftalmologia	2
– Estomatologia	2
-- Anatomia Patològica (Àrea pròpia: 661 Patologia)	1
– Nutrició i Bromatologia	2
– Didàctica de les Ciències Experimentals	2
– Didàctica de l'Expressió Plàstica	1
– Psicobiologia	1
– Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa	2
– Arquitectura i Tecnologia de Computadors	3
– Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial	2
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>20</b>

**2.- Anàlisi de les persones participants:**

PERSONES ADMESES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
81	49	60,49%	32	39,51%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat associat	1.412	657	46,53%	755	53,47%
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
21	81	49	32	19 <sup>1</sup>	12	7	<b>63,16%</b>

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 9, de 23 de juliol de 2019 (DOGV de 29 de juliol), de places de personal docent contractat de caràcter temporal, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. El nombre de dones admeses en aquesta convocatòria ha estat notablement superior al d'homes, dada que s'ha vist reflectida, quasi de manera proporcional, en les propostes de provisió de les places.

Cal destacar que el pes percentual de les dones en la categoria de professorat ajudant doctor, com s'observa en la taula amb dades actualitzades a 11 de febrer de 2020, ja és superior al dels homes. D'altra banda, a la categoria de professorat associat, aquest percentatge, tot i resultar lleugerament inferior al dels homes, s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable. Així doncs, és convenient que en futures convocatòries es mantinga la línia de treball seguida amb l'objectiu de consolidar l'equilibri observat i d'ajustar, encara més, els percentatges pel que fa al professorat associat.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)



Ernest Cano Cano

<sup>1</sup> En els concursos de les places de professorat associat núm. 8366 i 9141b, adscrites a l'àrea d'Arquitectura i Tecnologia de Computadores, no s'ha proposat a cap candidat.



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 8, DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS PER AL CURS 2019-2020, APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 18 DE JULIOL DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 8, de 18 de juliol de 2019 (DOGV de 24 de juliol), de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

De les 5 places de professorat associat amb plaça assistencial convocades en aquest concurs, 4 estan adscrites a l'àrea d'Infermeria i altra a la de Cirurgia.

**2.- Anàlisi de les persones participants:**

PERSONES ADMESES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
6	6	100%	0	0%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat associat assistencial	577	308	53,38%	269	46,62%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
5	6	6	0	5	5	0	100%

Analitxada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 8, de 18 de juliol de 2019 (DOGV de 24 de juliol), de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere; tot i això, aquest resultat no és conculent, ja que cap home ha estat admès en els diferents concursos executats.

D'altra banda, cal destacar que el pes percentual de les dones en aquesta categoria laboral ja s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable i se situa, fins i tot, en la part alta de la forqueta, sobrepasant el 53%, com es pot observar en la taula de dades actualitzades a 11 de febrer de 2020. En aquest sentit, el resultat de la convocatòria 8 consolida la tendència creixent pel que fa a la representació de les dones en el conjunt de la plantilla del personal docent i investigador i marca una línia de treball que cal mantindre en futures convocatòries.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Ernest Cano Cano', written over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter and a central emblem featuring a crown and other heraldic symbols.

Ernest Cano Cano



**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 7, DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL (PROFESSORAT ASSOCIAT I PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR), APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 12 DE JULIOL DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 7, de 12 de juliol de 2019 (DOGV de 17 de juliol), de places de professorat associat i de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

En aquesta convocatòria s'ha convocat un total de 12 places de personal docent contractat de caràcter temporal: 2 places de professorat ajudant doctor, adscrites a l'àrea d'Història Moderna, i altres 10 de professorat associat, adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Òptica	1
– Dret Administratiu	1
– Llengua Espanyola	1
– Filologia Italiana	1
– Estomatologia	1
– Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 791 Teoria de l'Educació)	2
– Infermeria	1
– Economia Aplicada	1
– Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa	1
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>10</b>

**2.- Anàlisi de les persones participants:**

PERSONES ADMESSES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
41	25	60,98%	16	39,02%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat associat	1.412	657	46,53%	755	53,47%
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
12	41	25	16	10 <sup>1</sup>	5	5	50%

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 7, de 12 de juliol de 2019 (DOGV de 17 de juliol), de places de personal docent contractat de caràcter temporal, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere, en la mesura que ha estat proposat el mateix nombre de dones i d'homes. Cal destacar que el pes percentual de les dones en la categoria de professorat ajudant doctor, com s'observa en la taula amb dades actualitzades a 11 de febrer de 2020, ja és superior al dels homes. D'altra banda, a la categoria de professorat associat, aquest percentatge, tot i resultar lleugerament inferior al dels homes, s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable. Així doncs, és convenient que en futures convocatòries es mantinga la línia de treball seguida amb l'objectiu de consolidar l'equilibri observat i d'ajustar, encara més, els percentatges pel que fa al professorat associat.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)

Ernest Cano Cano



<sup>1</sup> En els concursos de les places de professorat associat núm. 8361 (Economia Aplicada) i 8692 (Dret Administratiu) no s'ha proposat a cap candidat.





UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 6, DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL (PROFESSORAT ASSOCIAT I PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR), APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 4 DE JULIOL DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 6, de 4 de juliol de 2019 (DOGV de 9 de juliol), de places de professorat associat i de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

En aquesta convocatòria s'ha convocat un total de 48 places de personal docent contractat de caràcter temporal: 42 places de professorat associat i 6 de professorat ajudant doctor, adscrites a les següents àrees del coneixement:

PROFESSORAT ASSOCIAT	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Òptica	1
– Teoria de la Literatura i Literatura Comparada	1
– Ecologia	1
– Medicina	5
– Pediatria	2
– Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 791 Teoria de l'Educació)	1
– Filosofia Moral	2
– Infermeria	16
– Àlgebra	1
– Geometria i Topologia	2
– Matemàtica Aplicada	1
– Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 119 Comptabilitat)	2
– Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial	3
– Electrònica	2
– Tecnologia Electrònica	2
<b>TOTAL PROFESSORAT ASSOCIAT</b>	<b>42</b>

PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
- Dret Civil	1
- Didàctica i Organització Escolar	1
- Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	1
- Estadística i Investigació Operativa	2
- Economia Aplicada	1
<b>TOTAL PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR</b>	<b>6</b>

## 2.- Anàlisi de les persones participants:

PERSONES ADMESES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
274	130	47,45%	144	52,55%

## 3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat associat	1.412	657	46,53%	755	53,47%
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%

El resultat del concurs ha sigut el següent:

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
48	274	130	144	42 <sup>1</sup>	20	22	<b>47,62%</b>

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 6, de 4 de juliol de 2019 (DOGV de 9 de juliol), de places de personal docent contractat de caràcter temporal, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de

<sup>1</sup> En els concursos de les places de professorat associat núm. 2212b, 5083, 710 i 732 (Infermeria), 9458 (Matemàtica Aplicada) i 9481 (Àlgebra) no s'ha proposat a cap candidat.

l'impacte de gènere. El nombre de dones admeses en aquesta convocatòria ha estat lleugerament inferior al d'homes, dada que s'ha vist reflectida, de manera proporcional, en les propostes de provisió de les places.

Cal destacar que el pes percentual de les dones en la categoria de professorat ajudant doctor, com s'observa en la taula amb dades actualitzades a 11 de febrer de 2020, ja és superior al dels homes, fet que en aquesta convocatòria s'ha consolidat, en la mesura que de les 5 places ofertades, 4 han estat ocupades per dones.

D'altra banda, a la categoria de professorat associat, aquest percentatge, tot i resultar lleugerament inferior al dels homes, s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable. No obstant això, cal remarcar la infrarepresentació de les dones en les branques de coneixement de ciències, on encara es descriu un clar model de desigualtat horitzontal; així i pel que fa a la convocatòria 6, les places adscrites a àrees com Electrònica, Tecnologia Electrònica o Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial han estat íntegrament ocupades per homes.

Així doncs, és convenient que en futures convocatòries es mantinga la línia de treball seguida amb l'objectiu de consolidar l'equilibri observat i d'ajustar, encara més, els percentatges pel que fa al professorat associat.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter and a central emblem. The signature is written in a cursive style.

Ernest Cano Cano



**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 5, DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS PER AL CURS 2019-2020, APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 26 DE JUNY DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 5, de 26 de juny de 2019 (DOGV d'1 de juliol i correcció d'errades DOGV de 9 de juliol), de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

Les 57 places de professorat associat amb plaça assistencial convocades en aquest concurs estan adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Cirurgia	8
– Otorinolaringologia	1
– Oftalmologia	1
– Medicina	6
– Psiquiatria	1
– Radiologia i Medicina Física	1
– Obstetrícia i Ginecologia	4
– Pediatria	4
– Infermeria	25
– Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	3
– Psicologia Bàsica	1
– Fisioteràpia	2
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>57</b>

**2.- Anàlisi de les persones participants:**

PERSONES ADMESES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
103	66	64,08%	37	35,92%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat associat assistencial	577	308	53,38%	269	46,62%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
50 <sup>1</sup>	103	66	37	50	35	15	70%

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 5, de 26 de juny de 2019 (DOGV d'1 de juliol i correcció d'errades DOGV de 9 de juliol), de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. El nombre de dones admeses en aquesta convocatòria ha estat notablement superior al d'homes, dada que s'ha vist reflectida, quasi de manera proporcional, en les propostes de provisió de les places. Cal destacar que el pes percentual de les dones en aquesta categoria laboral ja s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable i se situa, fins i tot, en la part alta de la forqueta, sobrepasant el 53%, com es pot observar en la taula de dades actualitzades a 11 de febrer de 2020. En aquest sentit, el resultat de la convocatòria 5 consolida la tendència creixent pel que fa a la representació de les dones en el conjunt de la plantilla del personal docent i investigador i marca una línia de treball que cal mantindre en futures convocatòries.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)

  
  
 Ernest Cano Cano

<sup>1</sup> 7 de les places convocades (6 adscrites a l'àrea d'Infermeria i una altra de Psiquiatria) han quedat desertes.



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 4, DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL (PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR I PROFESSORAT ASSOCIAT), APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 21 DE JUNY DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 4, de 21 de juny de 2019 (DOGV de 26 de juny i correcció d'errades DOGV de 28 de juny), de places de professorat ajudant doctor i professorat associat per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

En aquesta convocatòria s'ha convocat un total de 34 places de personal docent contractat de caràcter temporal: una plaça de professorat ajudant doctor, adscrita a l'àrea de Dret Constitucional, i altres 33 places de professorat associat, adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Astronomia i Astrofísica	1
– Dret Administratiu	4
– Dret Financer i Tributari	1
– Geografia Humana	1
– Medicina	6
– Radiologia i Medicina Física	1
– Tecnologia d'Aliments	3
– Infermeria	8
– Didàctica de la Matemàtica	1
– Didàctica de les Ciències Socials	2
– Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	1
– Psicologia Evolutiva i de l'Educació	1
– Electrònica	1
– Tecnologia Electrònica	2
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>33</b>

## 2.- Anàlisi de les persones participants:

PERSONES ADMESSES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
181	82	45,30%	99	54,70%

## 3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%
Professorat associat	1.412	657	46,53%	755	53,47%

### El resultat del concurs ha sigut el següent:

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESSES	DONES ADMESSES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
33 <sup>1</sup>	181	82	99	30 <sup>2</sup>	16	14	53,33%

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 4, de 21 de juny de 2019 (DOGV de 26 de juny i correcció d'errades DOGV de 28 de juny), de places de personal docent contractat de caràcter temporal, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. Tot i que el nombre de dones admeses en aquesta convocatòria ha estat sensiblement inferior al d'homes, el resultat final mostra que han estat proposades per a la provisió de les places més dones que homes.

Cal destacar que el pes percentual de les dones en la categoria de professorat ajudant doctor, com s'observa en la taula amb dades actualitzades a 11 de febrer de 2020, ja és superior al dels homes; mentre que a la categoria de professorat associat, aquest percentatge, tot i resultar

<sup>1</sup> La plaça de professorat associat adscrita a l'àrea de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics ha quedat deserta.

<sup>2</sup> En els concursos d'una de les places adscrites a l'àrea d'infermeria i de les dos adscrites a l'àrea de Didàctica de les Ciències Socials no s'ha proposat a cap candidat.

lleugerament inferior al dels homes, s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable.

Així doncs, és convenient que en futures convocatòries es mantinga la línia de treball seguida amb l'objectiu de consolidar l'equilibri observat i d'ajustar, encara més, els percentatges pel que fa al professorat associat.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter. Inside the seal, there is a central emblem featuring a crown and two lions holding a shield, with the text 'FUNDADA L'ANNO 1499' below it.

Ernest Cano Cano





UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS -- PDI

**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 3, DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL (PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR), APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 31 DE MAIG DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 3, de 31 de maig de 2019 (DOGV de 7 de juny), de places de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

Les 11 places de professorat ajudant doctor convocades en aquest concurs estan adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
- Òptica (Àrea pròpia: 648 Optometria i Ciències de la Visió)	1
- Dret Mercantil	2
- Didàctica i Organització Escolar	2
- Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Català)	1
- Didàctica de l'Expressió Musical	1
- Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	1
- Psicologia Bàsica	1
- Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 119 Comptabilitat)	1
- Tecnologia Electrònica	1
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>11</b>

**2.- Anàlisi de les persones participants:**

PERSONES ADMESES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
83	52	62,65%	31	37,35%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
11	83	52	31	11	5	6	45,45%

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 3, de 31 de maig de 2019 (DOGV de 7 de juny), de professorat ajudant doctor, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. El nombre de dones admeses en aquesta convocatòria ha estat notablement superior al d'homes i, tot i que aquesta dada no s'ha vist reflectida de manera proporcional en les propostes de provisió de les places, el resultat final s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable. A més, cal destacar que el pes percentual de les dones en la categoria de professorat ajudant doctor, com s'observa en la taula amb dades actualitzades a 11 de febrer de 2020, ja és superior al dels homes.

Així doncs, és convenient que en futures convocatòries es mantinga la línia de treball seguida amb l'objectiu de consolidar l'equilibri observat.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)

  
  
Ernest Cano Cano



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 2, DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS PER AL CURS 2019-2020, APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 31 DE MAIG DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 2, de 31 de maig de 2019 (DOGV de 5 de juny), de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat per al curs 2019-2020.

**1.- Places convocades:**

Les 43 places de professorat associat amb plaça assistencial convocades en aquest concurs estan adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Cirurgia	2
– Otorrinolaringologia	2
– Urologia	2
– Medicina	10
– Psiquiatria	1
– Anatomia Patològica (Àrea pròpia: 661 Patologia)	1
– Obstetrícia i Ginecologia	2
– Pediatria	1
– Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica	1
– Infermeria	21
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>43</b>

**2.- Anàlisi de les persones participants:**

PERSONES ADMESSES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
54	36	66,67%	18	33,33%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat associat assistencial	577	308	53,38%	269	46,62%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESES	DONES ADMESES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
37 <sup>1</sup>	54	36	18	37	25	12	<b>67,57%</b>

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 2, de 31 de maig de 2019 (DOGV de 5 de juny), de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva de l'impacte de gènere. El nombre de dones admeses en aquesta convocatòria ha estat notablement superior al d'homes, dada que s'ha vist reflectida, de manera proporcional, en les propostes de provisió de les places. Cal destacar que el pes percentual de les dones en aquesta categoria laboral ja s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable i se situa, fins i tot, en la part alta de la forqueta, sobrepasant el 53%, com es pot observar en la taula de dades actualitzades a 11 de febrer de 2020. En aquest sentit, el resultat de la convocatòria 2 consolida la tendència creixent pel que fa a la representació de les dones en el conjunt de la plantilla del personal docent i investigador i marca una línia de treball que cal mantindre en futures convocatòries.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)

Ernest Cano Cano



<sup>1</sup> 6 de les places convocades (5 adscrites a l'àrea d'Infermeria i una altra adscrita a l'àrea de Medicina) han quedat desertes.



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

**SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 1, DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL (PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR), APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 14 DE MAIG DE 2019, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de la convocatòria 1, de 14 de maig de 2019 (DOGV de 17 de maig), de places de professorat ajudant doctor.

**1.- Places convocades:**

Les 75 places de professorat ajudant doctor convocades estan adscrites a les següents àrees del coneixement:

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Física Aplicada (Àrea pròpia: 806 Termodinàmica)	1
– Física de la Terra	1
– Química Analítica	2
– Química Física	2
– Química Orgànica	2
– Dret Civil	2
– Dret Constitucional	1
– Dret Financer i Tributari	1
– Filosofia del Dret	1
– Història de l'Art	1
– Arqueologia	1
– Història Antiga	1
– Història Contemporània	1
– Estudis Àrabs i Islàmics	1
– Filologia Grega	1
– Filologia anglesa	2
– Comunicació Audiovisual i Publicitat	1
– Lingüística General	1
– Edafologia i Química Agrícola	1
– Fisiologia Vegetal	1
– Microbiologia	1
– Botànica	1
– Estomatologia	1
– Fisiologia	2

ÀREA DEL CONEIXEMENT	PLACES
– Biologia Cel·lular (Àrea pròpia: 661 Patologia)	2
– Medicina Preventiva i Salut Pública	1
– Nutrició i Bromatologia	2
– Toxicologia	1
– Parasitologia	1
– Didàctica i Organització Escolar	1
– Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació)	1
– Lògica i Filosofia de la Ciència	1
– Infermeria	1
– Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent d'Espanyol)	1
– Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Francès)	1
– Didàctica de la Matemàtica	1
– Didàctica de les Ciències Experimentals	1
– Didàctica de l'Expressió Corporal	1
– Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	1
– Psicologia Evolutiva i de l'Educació	3
– Psicologia Social	1
– Anàlisi Matemàtica	1
– Estadística i Investigació Operativa	1
– Matemàtica Aplicada	1
– Educació Física i Esportiva	2
– Sociologia	3
– Treball Social i Serveis Socials	4
– Fonaments de l'Anàlisi Econòmica	2
– Comercialització i Investigació de Mercats	1
– Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 119 Comptabilitat)	1
– Organització d'Empreses	1
– Economia Aplicada	1
– Economia Aplicada (Àrea pròpia: 281 Estructura Econòmica)	1
– Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 597 Matemàtica Econòmico-Empresarial)	1
– Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial	1
– Electrònica	1
– Tecnologia Electrònica	1
– Enginyeria Química	1
<b>TOTAL PLACES</b>	<b>75</b>

## 2.- Anàlisi de les persones participants:

PERSONES ADMESES EN EL PROCÉS SELECTIU	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
660	353	53,48%	307	46,52%

**3.- Impacte dels nomenaments en les polítiques d'igualtat. Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%

**El resultat del concurs ha sigut el següent:**

PLACES CONVOCADES	PERSONES ADMESSES	DONES ADMESSES	HOMES ADMESOS	PERSONES PROPOSADES	DONES PROPOSADES	HOMES PROPOSATS	% DONES PROPOSADES
75	660	353	307	75	38	37	<b>50,67%</b>

Analitzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que el resultat de la convocatòria 1, de 14 de maig de 2019 (DOGV de 17 de maig), de places de professorat ajudant doctor, pot ser qualificat de positiu des de la perspectiva d'impacte de gènere, en la mesura que pràcticament la meitat de les persones proposades per a ocupar les diferents places han sigut dones.

Cal destacar que el pes percentual de les dones en la categoria de professorat ajudant doctor, com s'observa en la taula amb dades actualitzades a 11 de febrer de 2020, s'ajusta als marges d'igualtat i presència equilibrada previstos en la normativa aplicable; de fet, aquest ja és superior al dels homes. Així doncs, és convenient que en futures convocatòries es mantinga la línia de treball seguida amb l'objectiu de consolidar l'equilibri observat.

València, a 14 de febrer de 2020

La rectora

P.D. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)

   
Ernest Cano Cano



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 22 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 22 publicada mitjançant resolució de 23 de gener de 2020 (DOGV núm. 8728, de 29 de gener de 2020), per la qual es convoca concurs per a la provisió d'una plaça de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de



gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 la **convocatòria 22, de 23 de gener de 2020 (DOGV núm. 8728, de 29 de gener de 2020) de concurs per a la provisió d'una plaça de professorat ajudant doctor**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

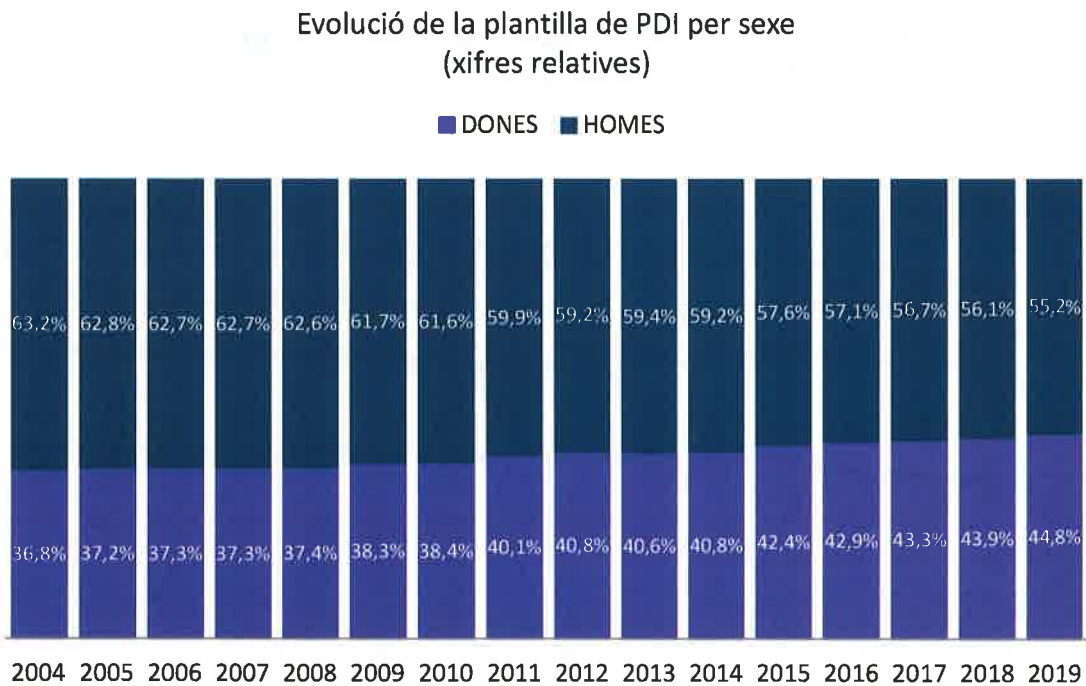
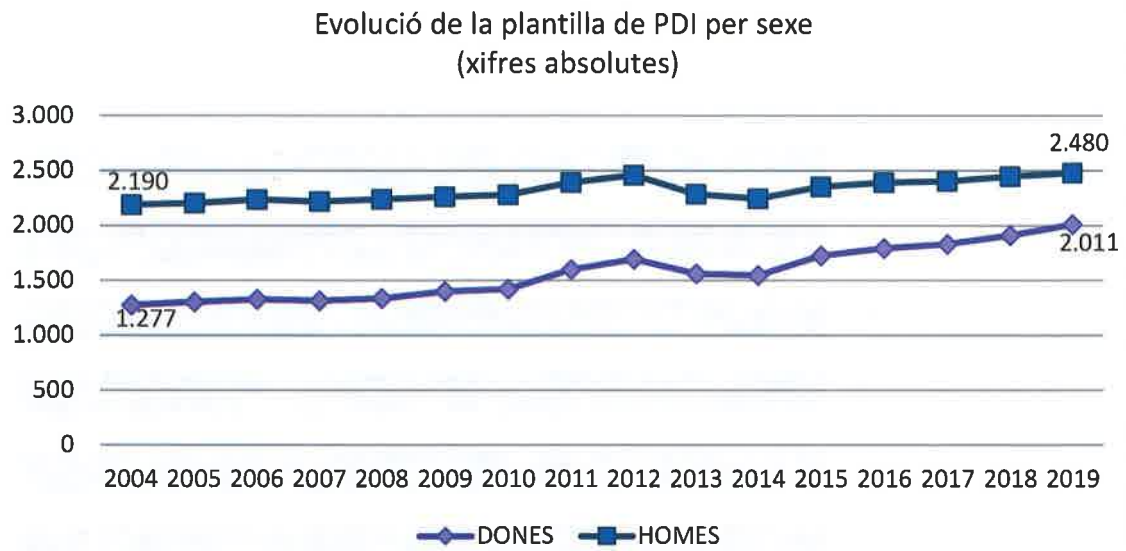
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments

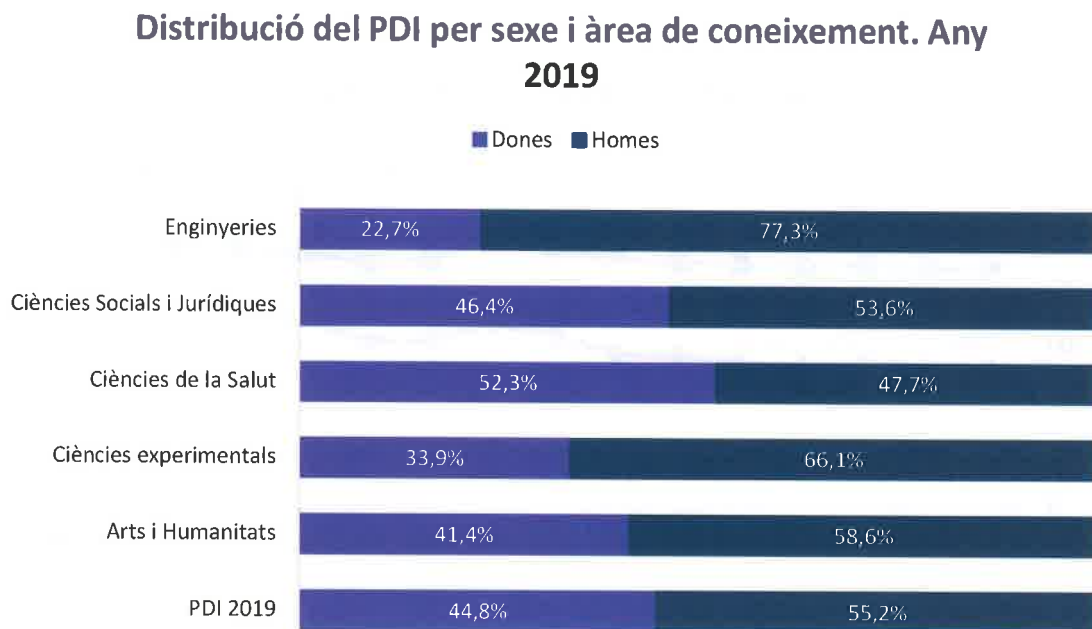
sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2019, en %)**

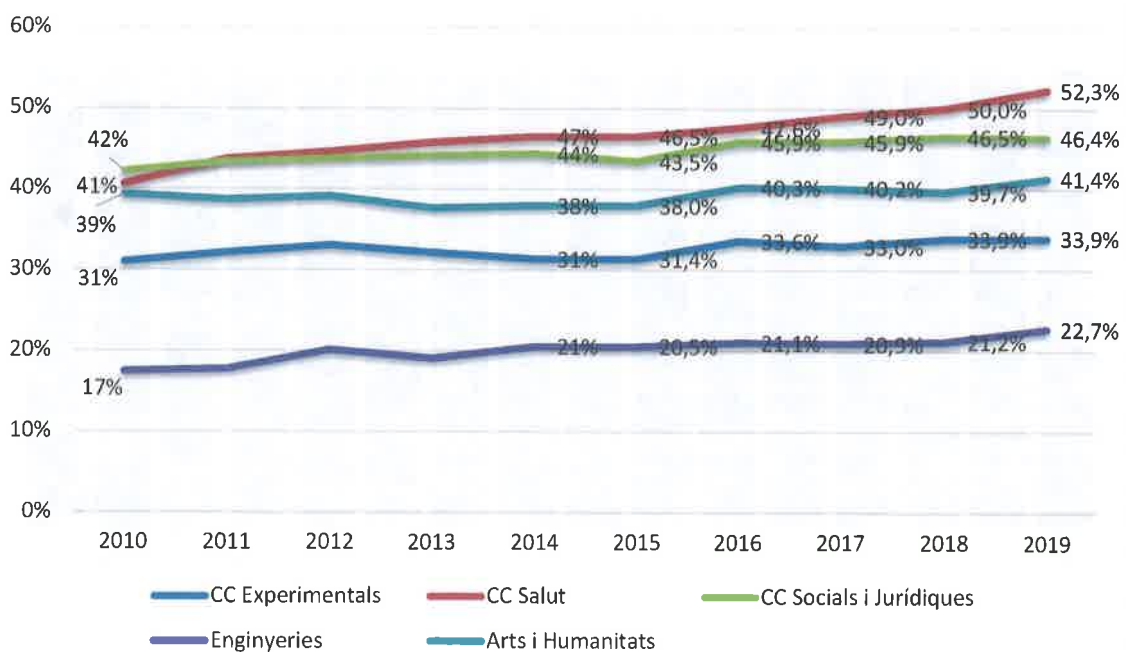


La plaça convocada està adscrita a l'àrea de coneixement que es relaciona a l'Annex d'aquest informe. En aquesta àrea, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

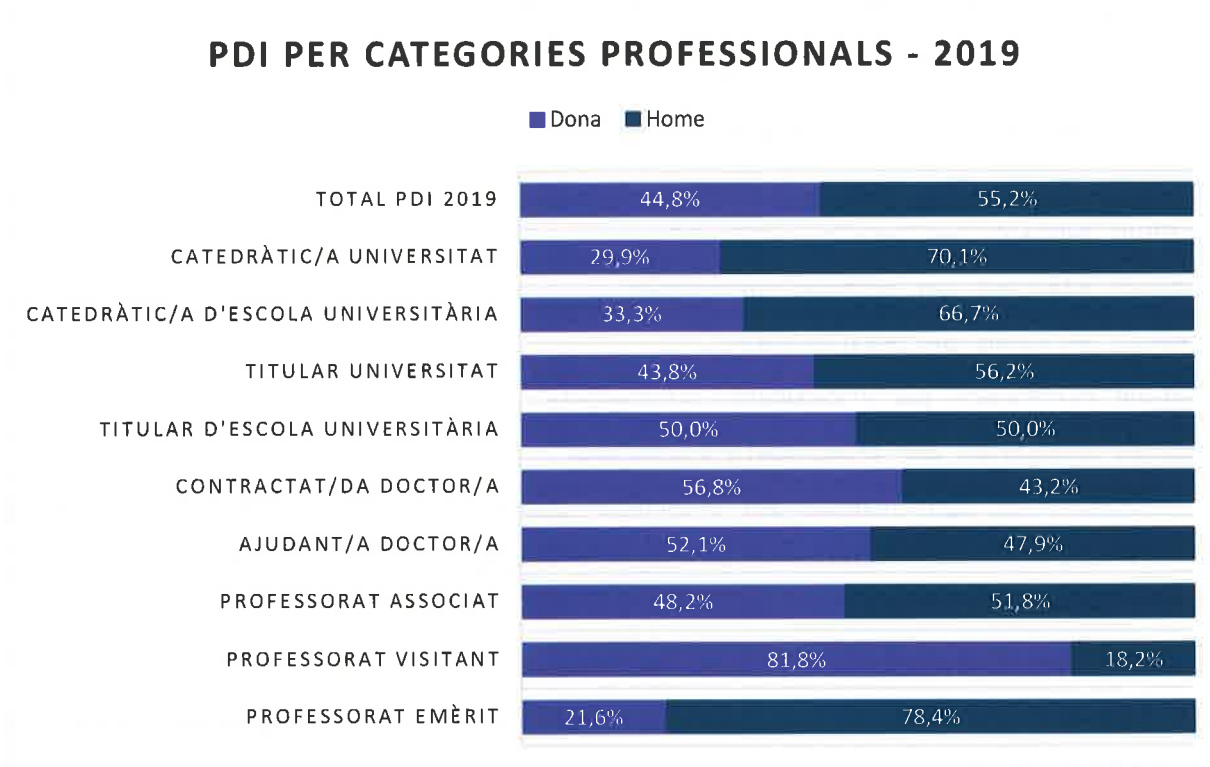
**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement. Any 2019**



**Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe. Any 2019**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat ajudant doctor	330	170	51,52%	160	48,48%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. La plaça convocada està adscrita a l'àrea de coneixement que es relaciona a l'Annex d'aquest informe.

## **2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.**

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 12 de febrer de 2020

La rectora

P.D. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink on the left, which overlaps with a circular official seal of the Universitat de València on the right. The seal features the university's coat of arms and the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter.

Ernest Cano Cano

**ANNEX I**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>	
<b>PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Astronomia i Astrofísica	1



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 21 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOQUEN CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS AMB LA UNIVERSITAT, PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 21 publicada mitjançant resolució de 10 de gener de 2020 (DOGV núm. 8729, de 30 de gener de 2020), per la qual es convoquen concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat, per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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 vàries mesures:

- 1.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.
- 2.- Presentar desagregats per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 3.- Presentar desagregats per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 la **convocatòria 21, de 10 de gener de 2020 (DOGV núm. 8729, de 30 de gener de 2020) de concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

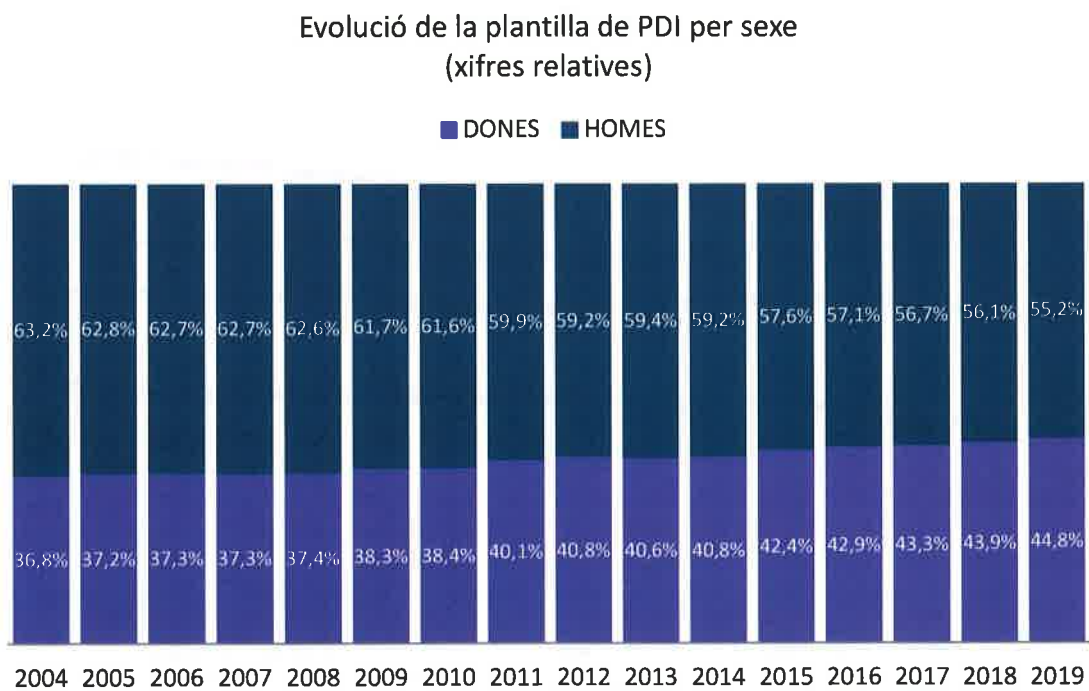
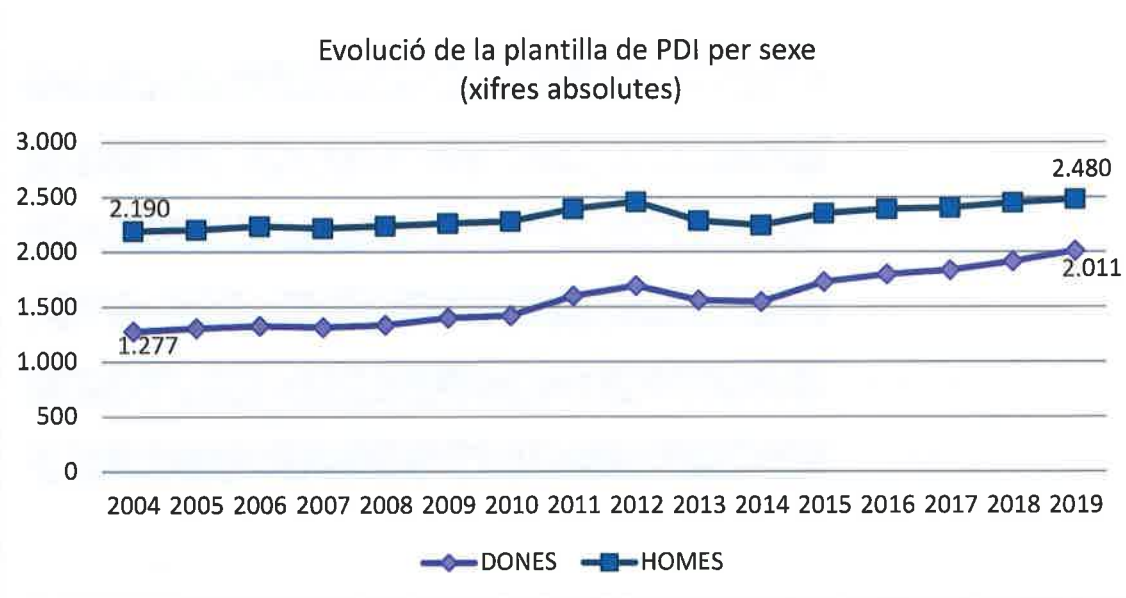
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del

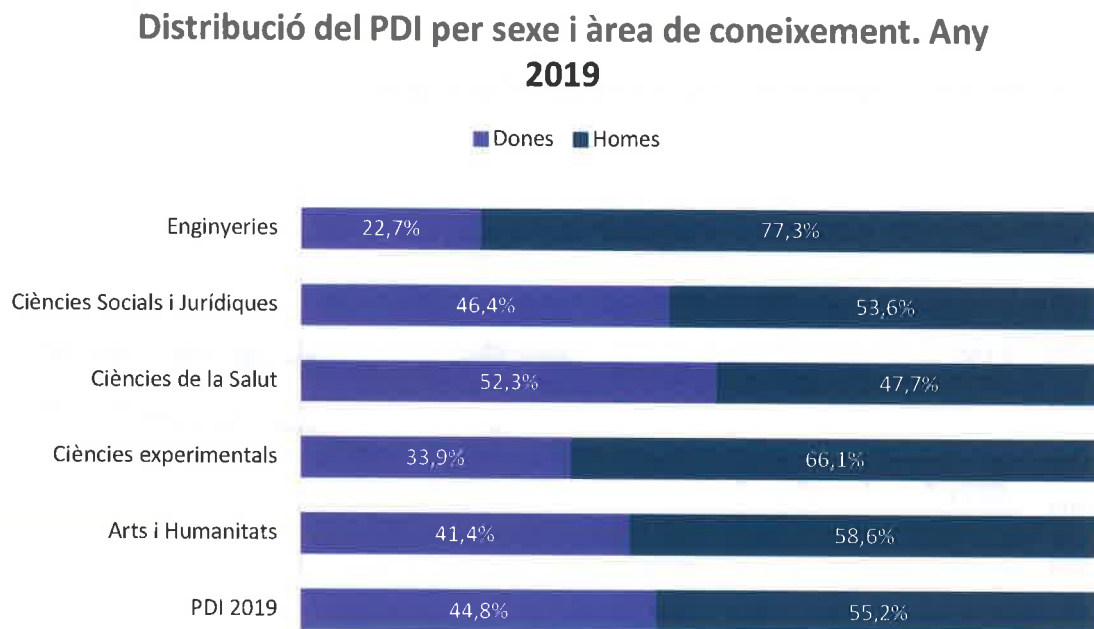
personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2019, en %)**

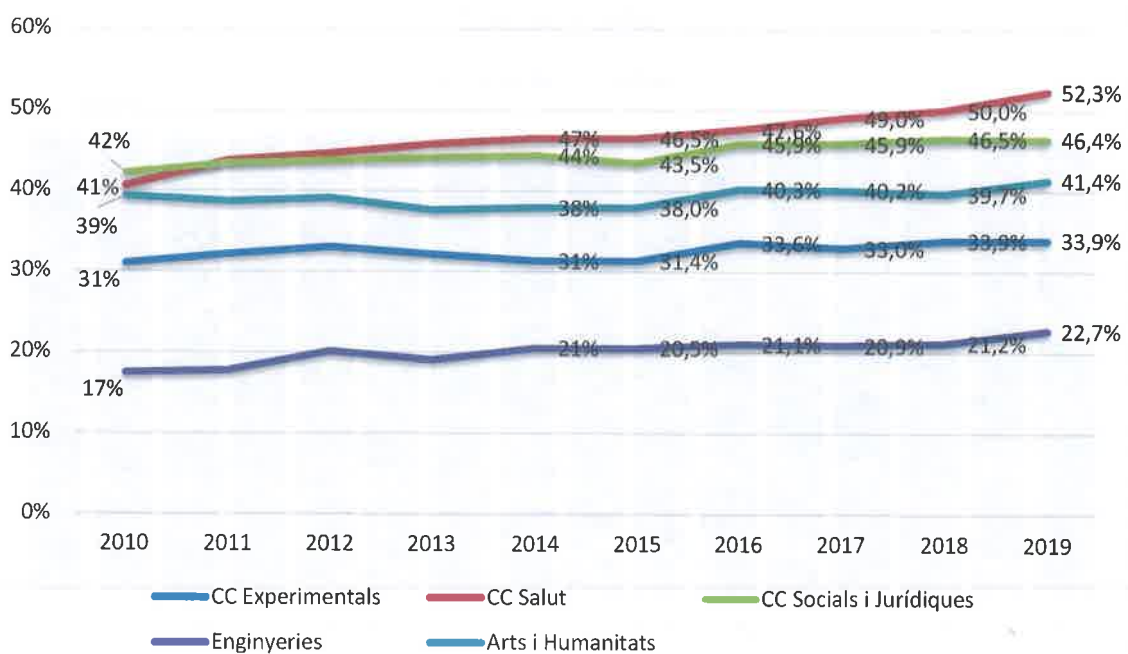


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

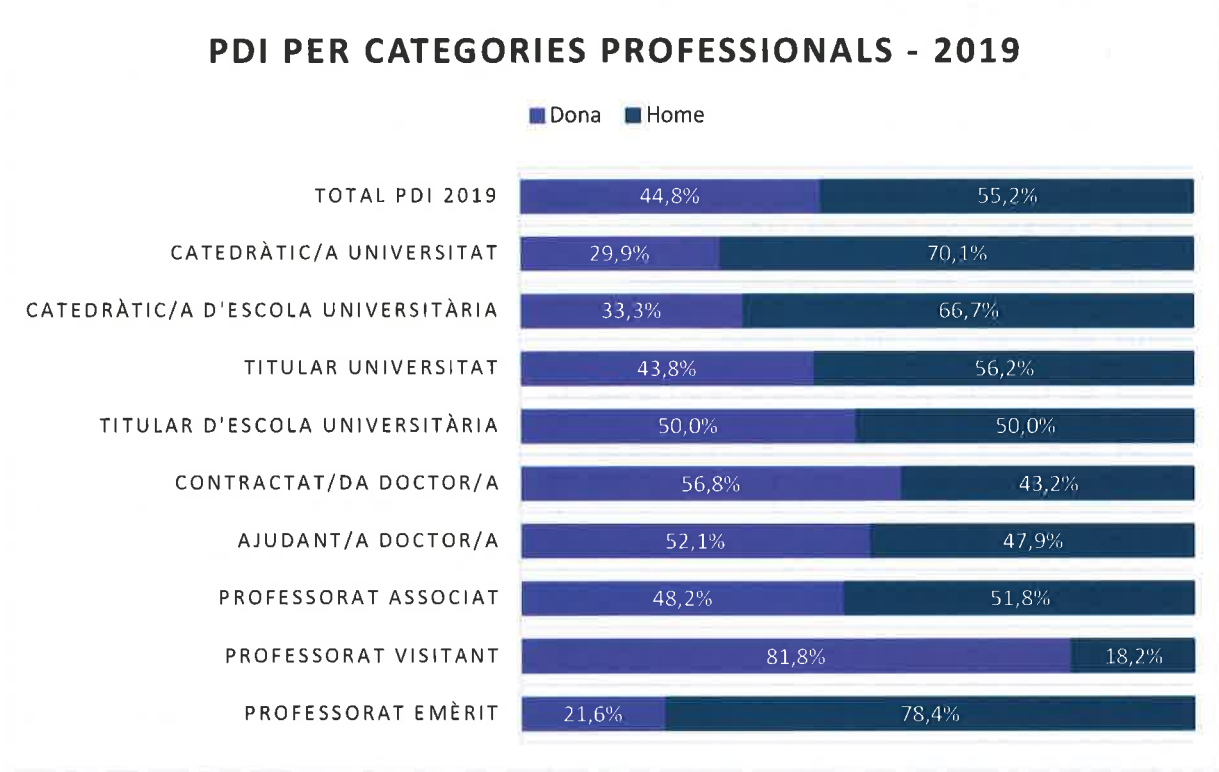
**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement. Any 2019**



**Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe. Any 2019**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 11 de febrer de 2020**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat assistencial	577	308	53,38%	269	46,62%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## **2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.**

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu.

Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 12 de febrer de 2020

La rectora

P.D. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*



Ernest Cano Cano

## ANNEX I

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>	
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Pediatria	3
- Infermeria	1



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 20 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 20 publicada mitjançant resolució de 13 de desembre de 2019 (DOGV núm. 8706, de 27 de desembre de 2019), per la qual es convoca concurs per a la provisió de places de professorat associat per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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 del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 20, de 13 de desembre de 2019 (DOGV núm. 8706, de 27 de desembre de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

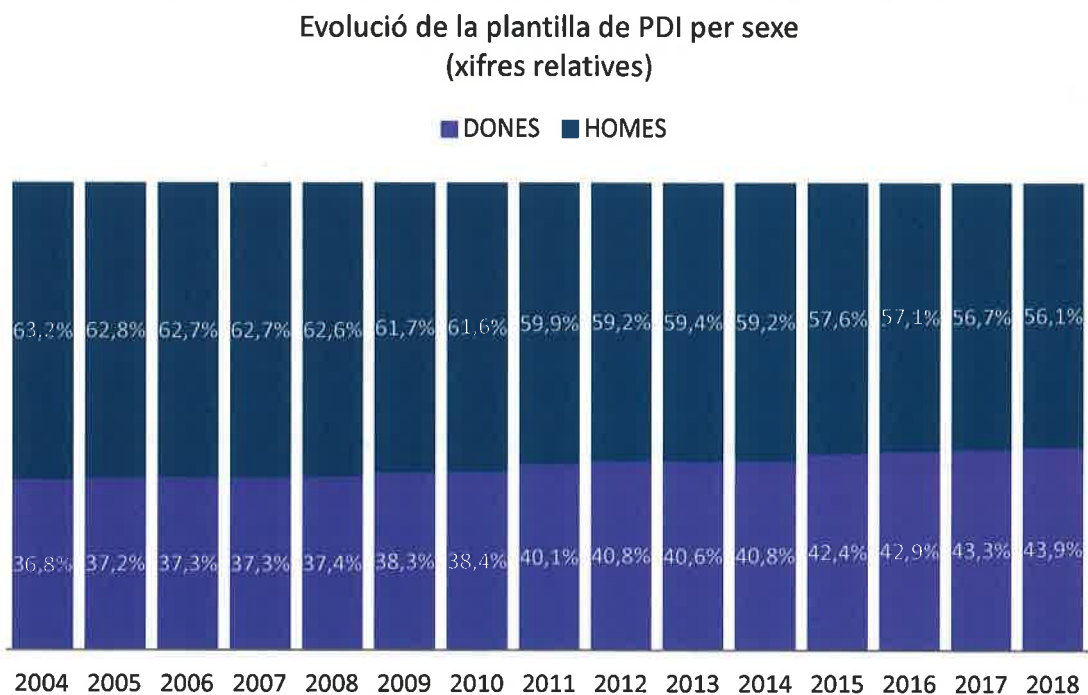
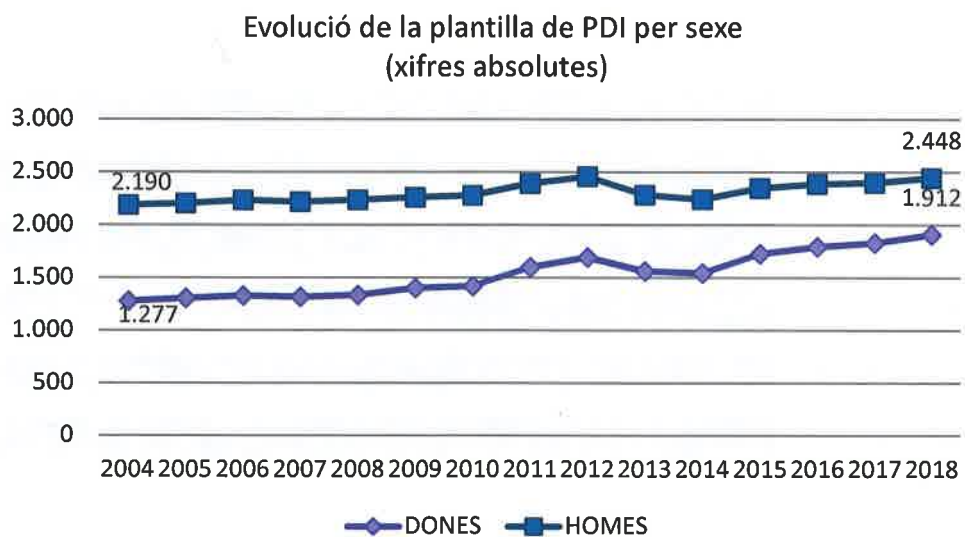
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la

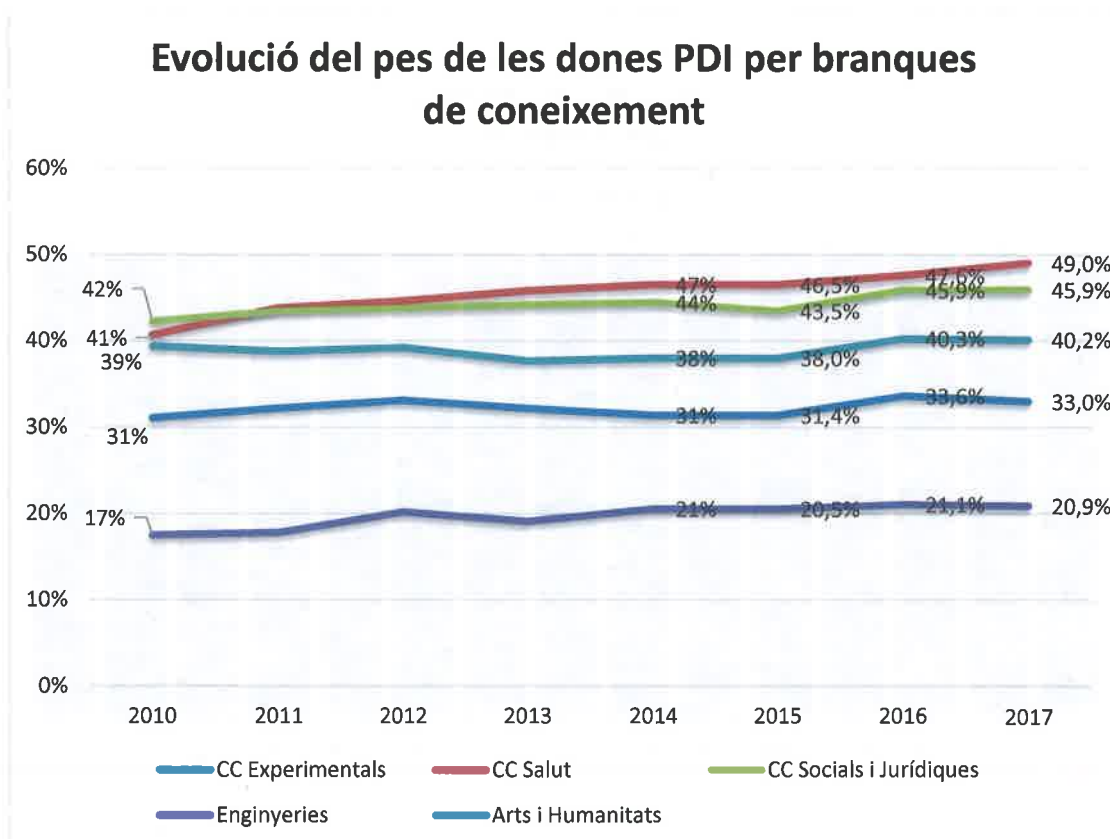
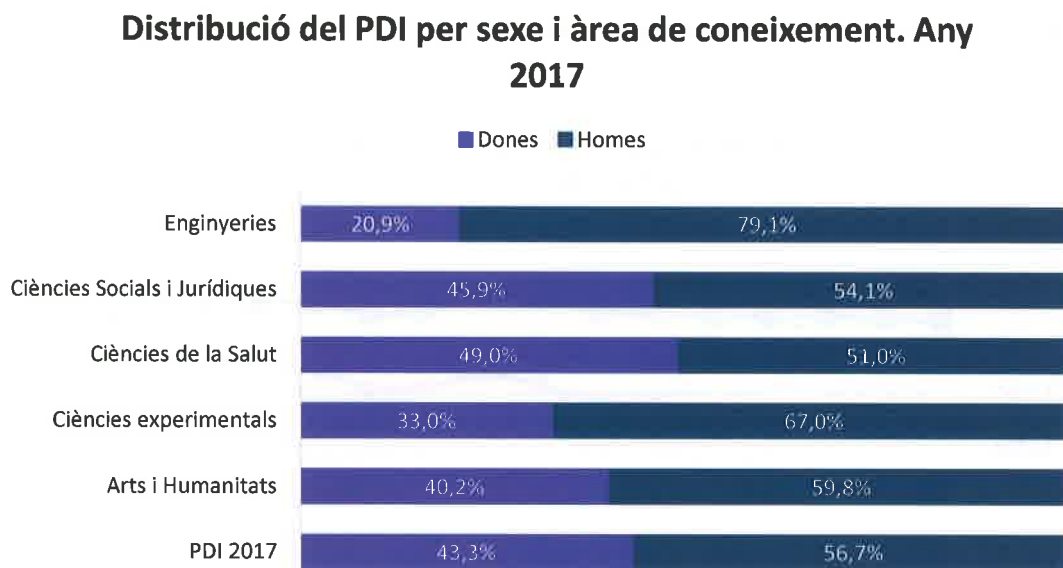
distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

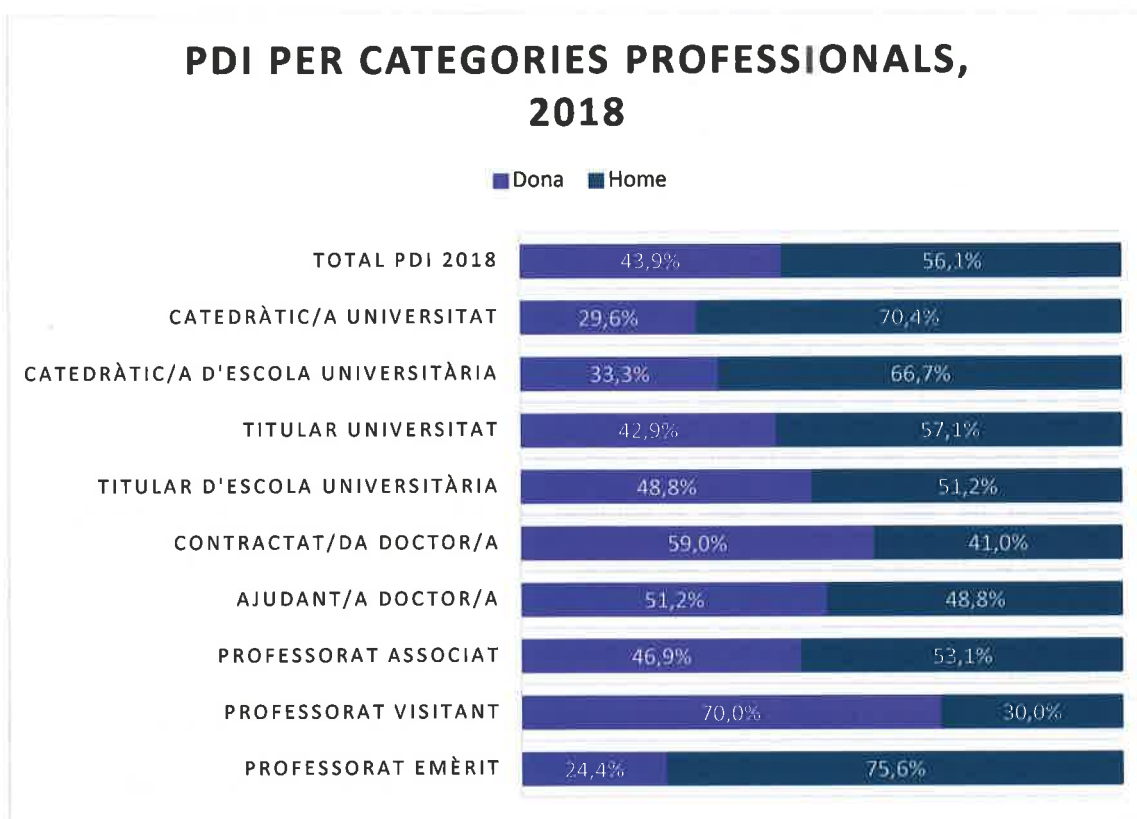


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 30 de setembre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat	1.222	563	46,07%	659	53,93%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## **2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.**

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'arrepleguen 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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 7 de gener de 2020

La rectora

P.D. El Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*



Ernest Cano Cano

**ANNEX I**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>	
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Infermeria	2
- Economia Aplicada	1



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 19 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOQUEN CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS AMB LA UNIVERSITAT, PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 19 publicada mitjançant resolució de 13 de desembre de 2019 (DOGV núm. 8705, de 26 de desembre de 2019), per la qual es convoquen concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat, per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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 vàries mesures:

- 1.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.
- 2.- Presentar desagregats per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 3.- Presentar desagregats per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 19, de 13 de desembre de 2019 (DOGV núm. 8705, de 26 de desembre de 2019) de concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu i a la vista dels seus resultats, ens permetrà traure conclusions sobre l'impacte efectiu de gènere que ha tingut la convocatòria.

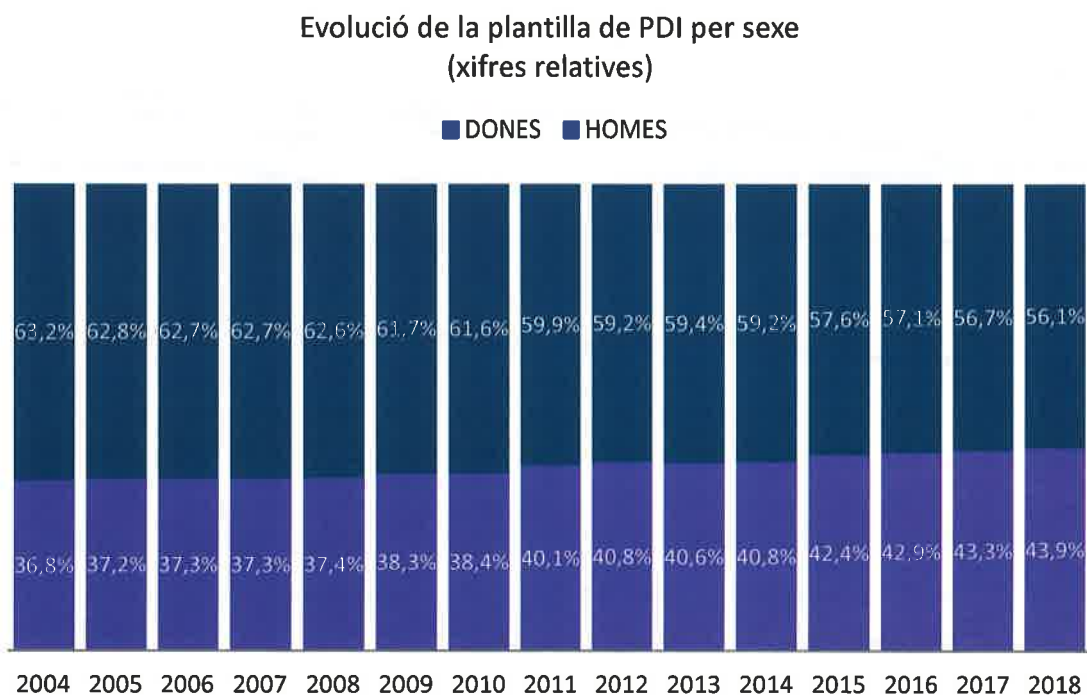
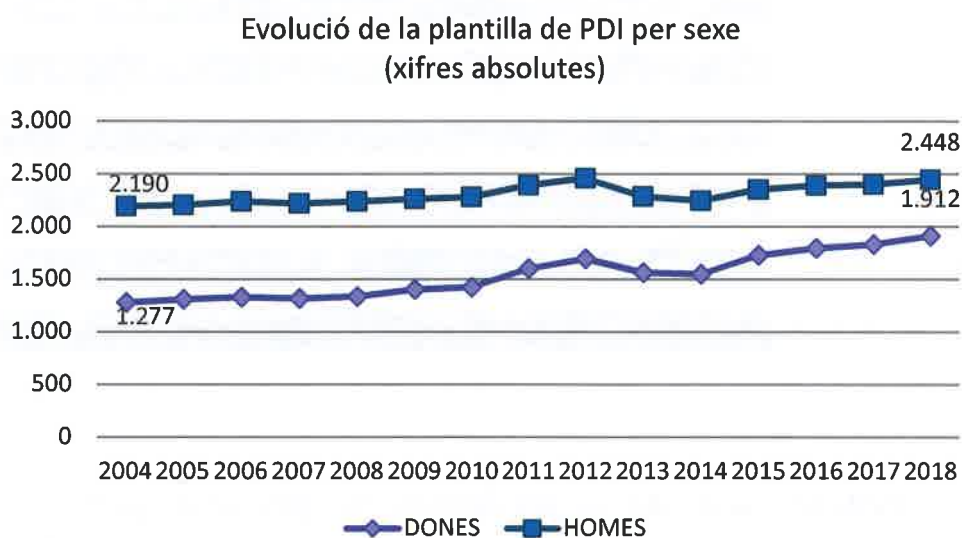
### **1.- Situació de partida.**

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 dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

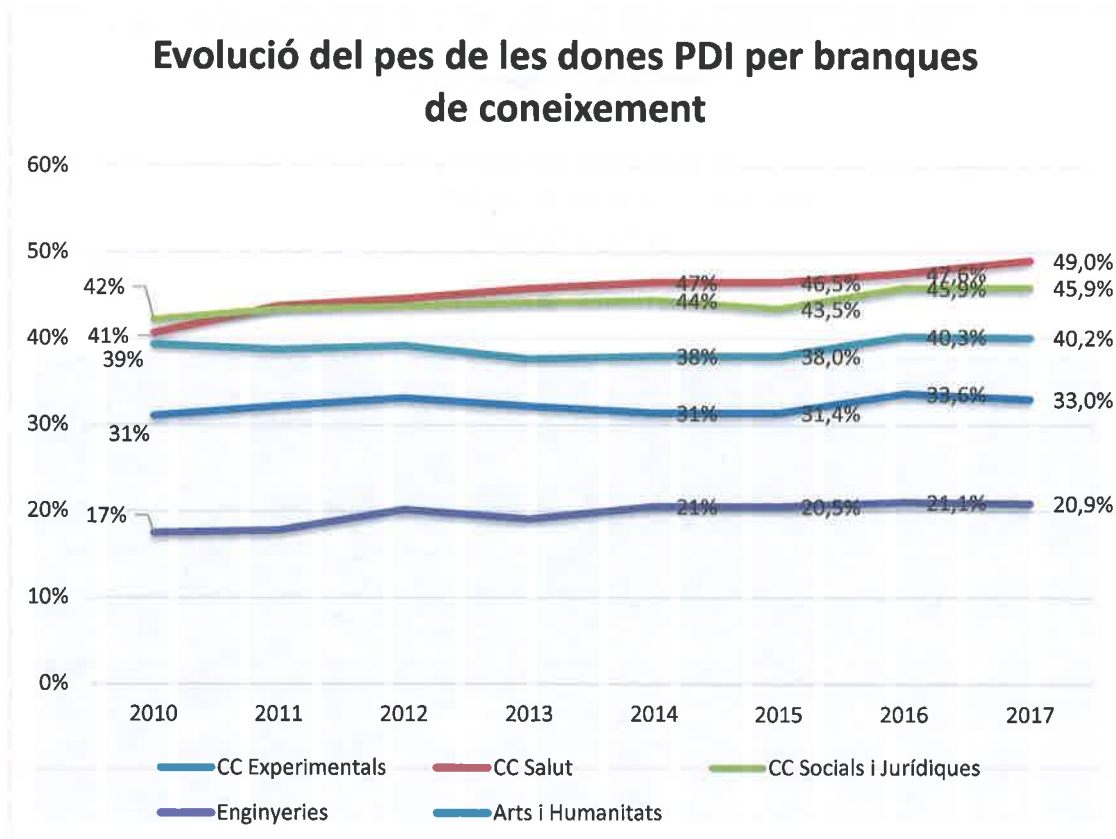
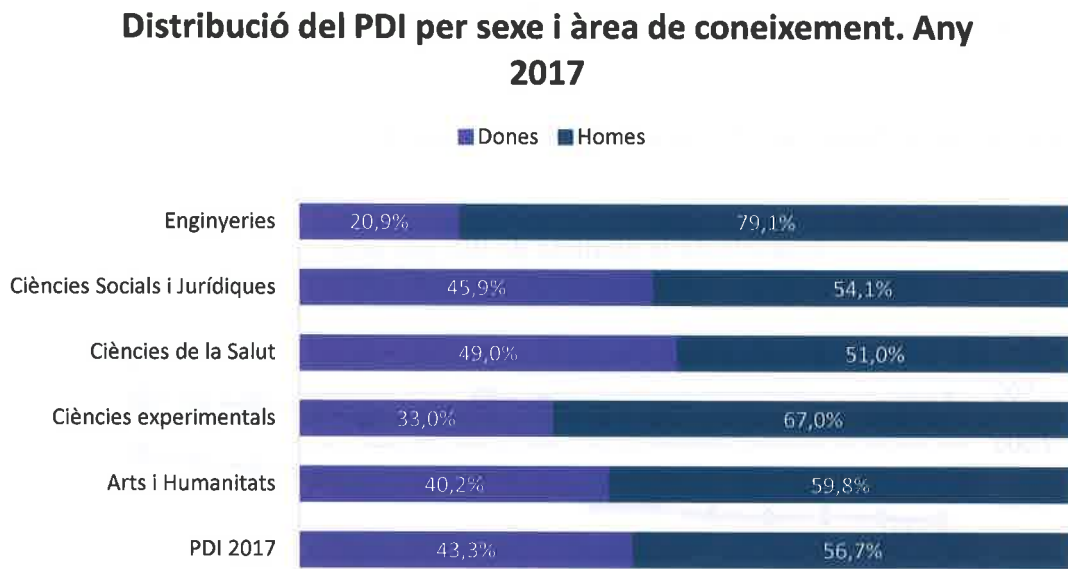
L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

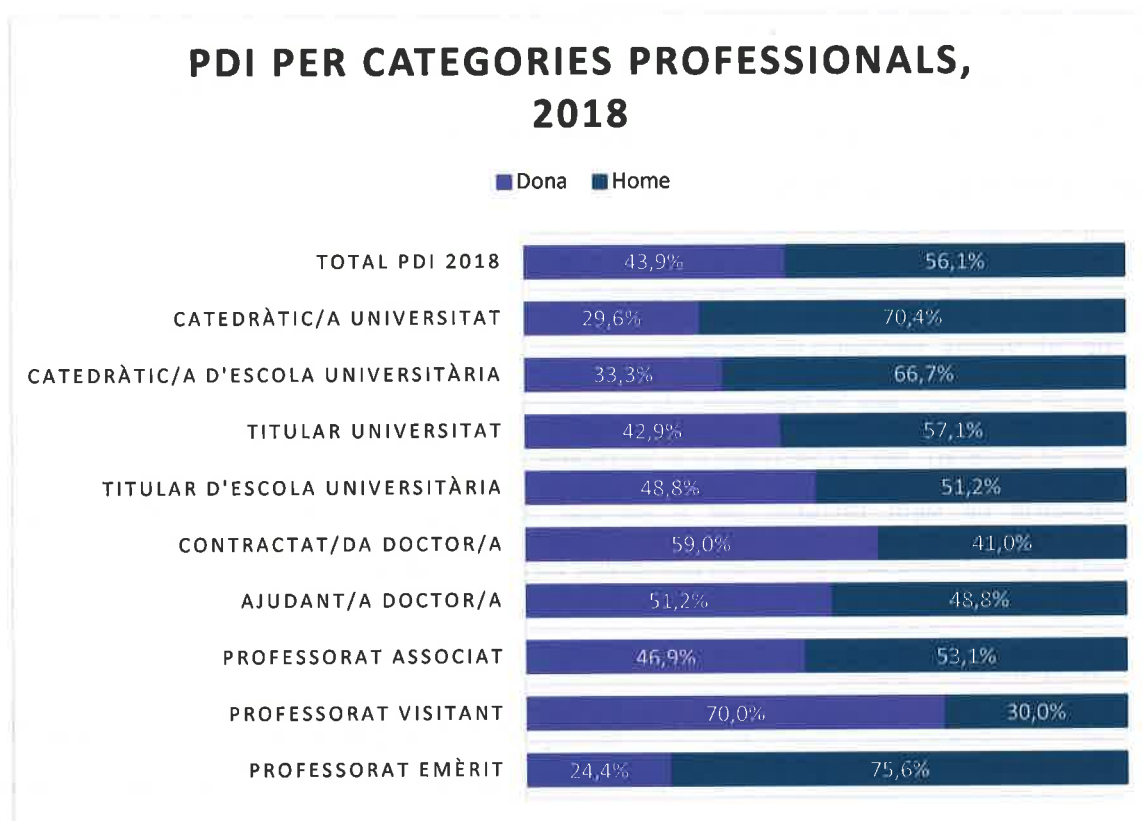


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 15 d'octubre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat assistencial	545	287	52,66%	258	47,34%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu.

Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 7 de gener de 2020

La rectora

P.D. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*



Ernest Cano Cano

**ANNEX I**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>	
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Infermeria	2



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 18 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 18 publicada mitjançant resolució de 2 de desembre de 2019 (DOGV núm. 8696, de 12 de desembre de 2019), per la qual es convoca concurs per a la provisió de places de professorat associat per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 18, de 2 de desembre de 2019 (DOGV núm. 8696, de 12 de desembre de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

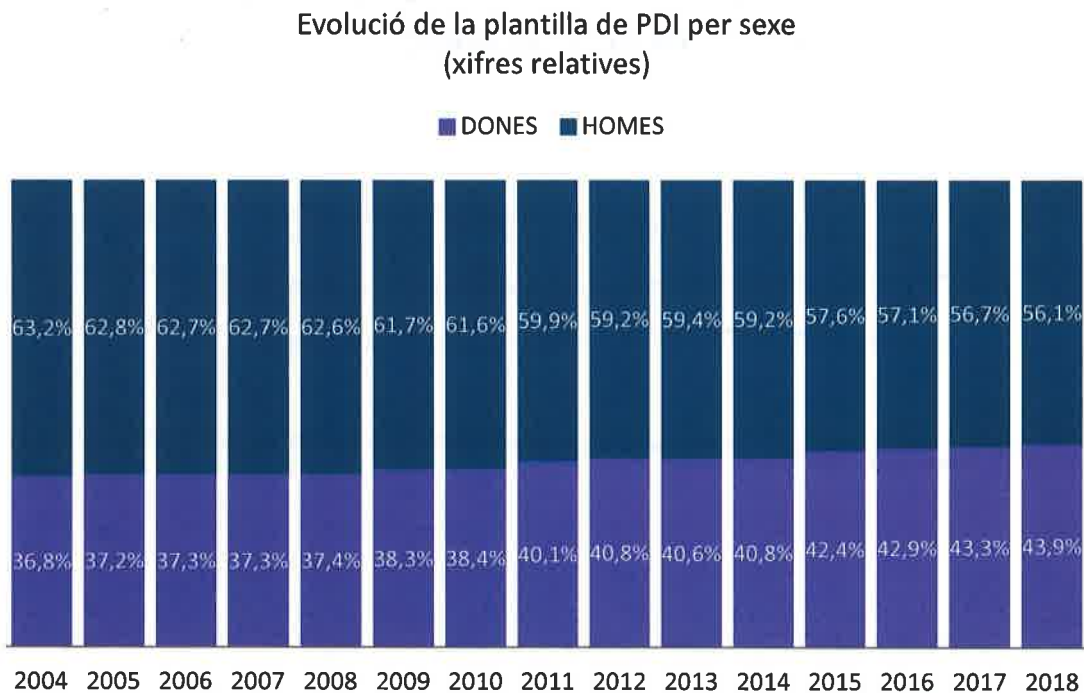
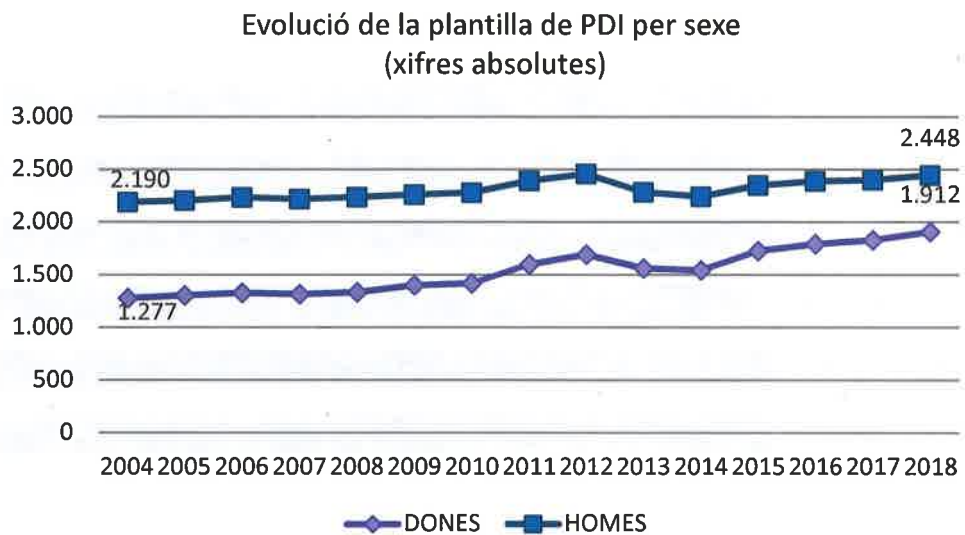
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la

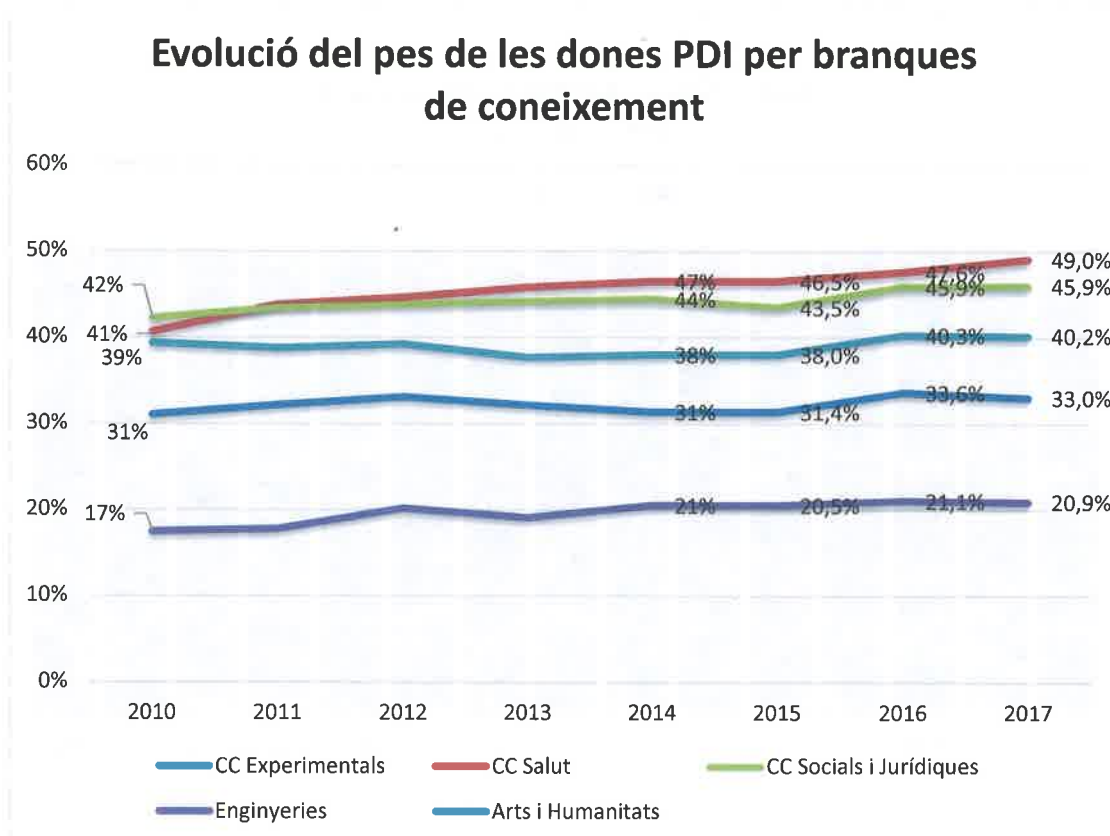
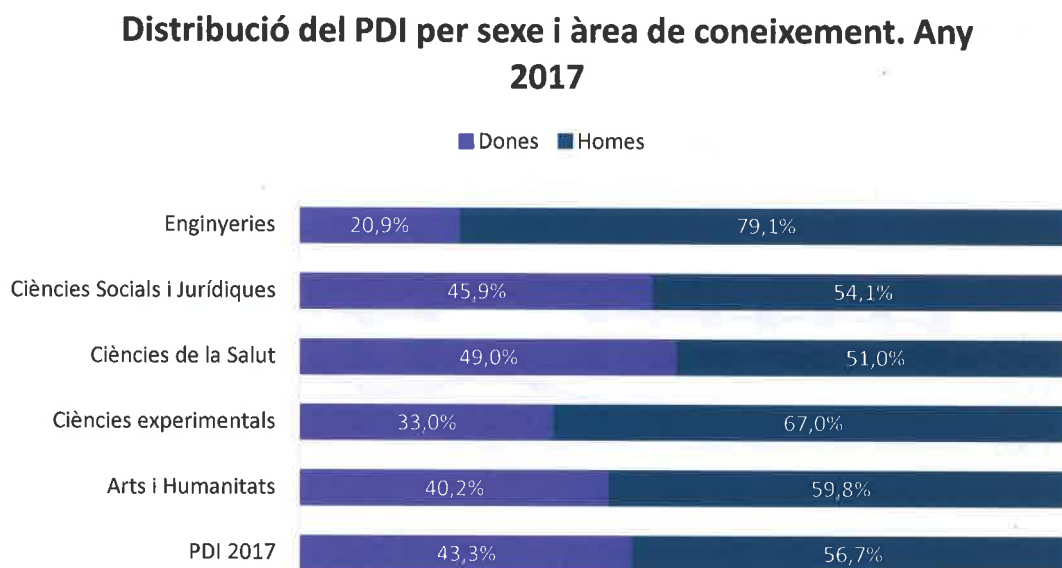
distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

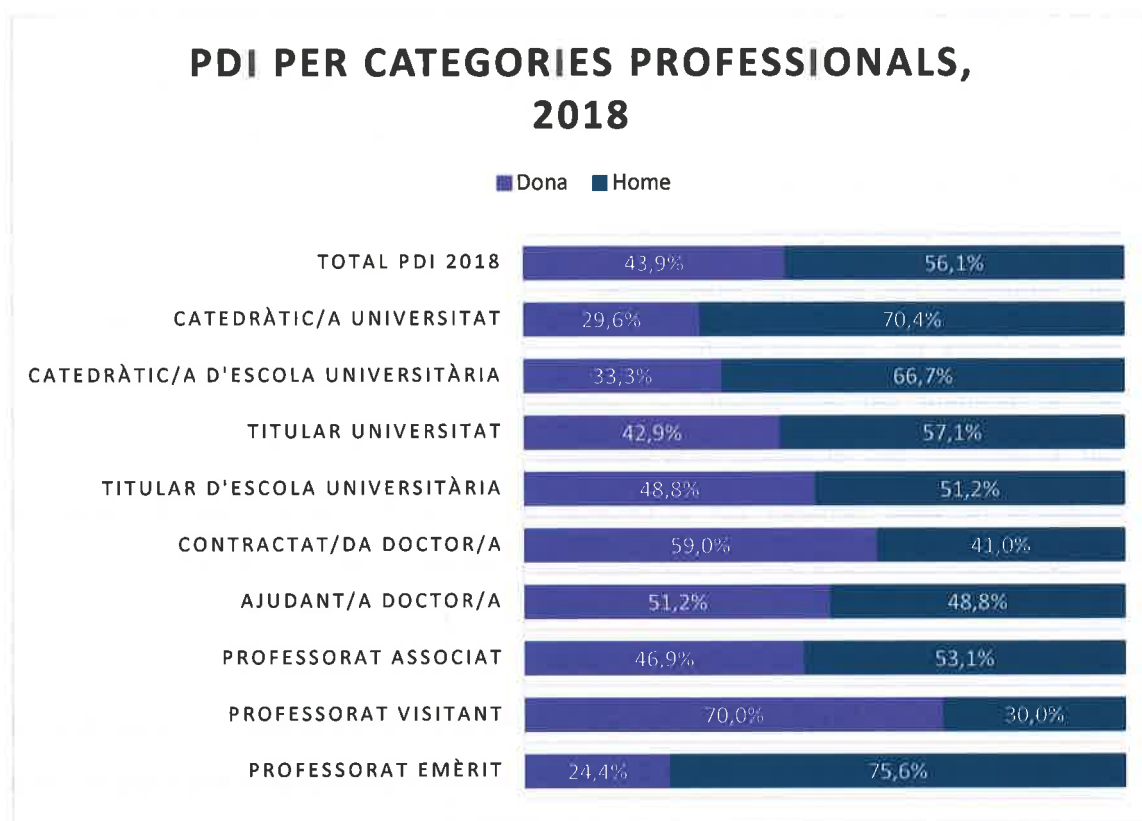


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 30 de setembre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat	1.222	563	46,07%	659	53,93%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 13 de desembre de 2019

La rectora

P.D. El Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Ernest Cano Cano', written over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter and a central emblem featuring a crown and other heraldic symbols.

Ernest Cano Cano

## ANNEX I

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL	
PROFESSORAT ASSOCIAT	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
- Comunicació Audiovisual i Publicitat	1
- Fisiologia	5
- Història de la Ciència	1
- Nutrició i Bromatologia	1
- Psicologia Evolutiva i de l'Educació	3
- Àlgebra	1
- Matemàtica Aplicada	3
- Fonaments de l'Anàlisi Econòmica	1
- Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 597 Matemàtica Econòmico-Empresarial)	2



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 17 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 17 publicada mitjançant resolució de 19 de novembre de 2019 (DOGV núm. 8686, de 27 de novembre de 2019), per la qual es convoca concurs per a la provisió de places de professorat associat per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 17, de 19 de novembre de 2019 (DOGV núm. 8686, de 27 de novembre de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

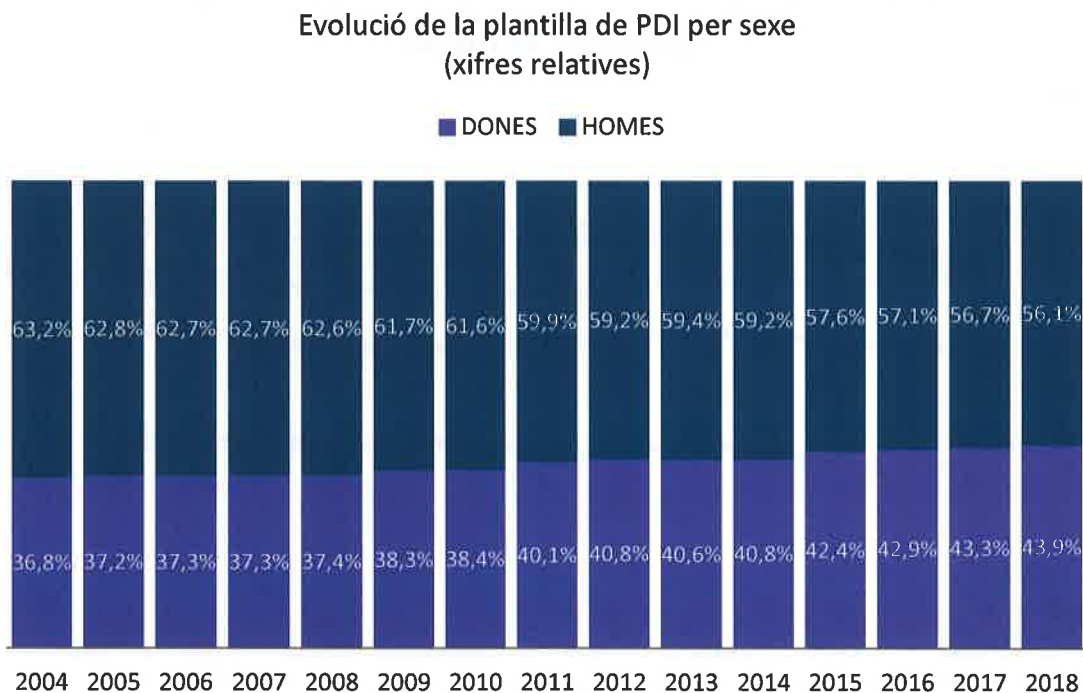
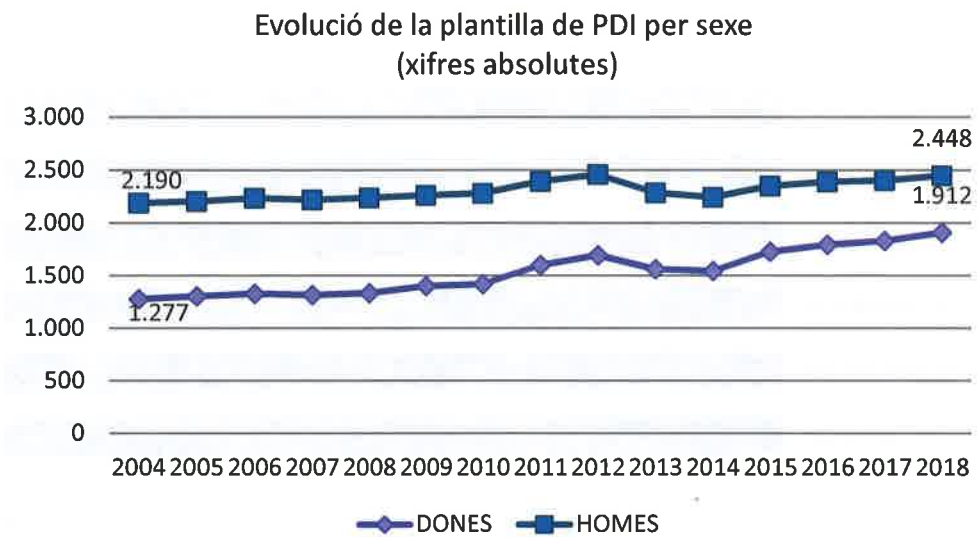
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la

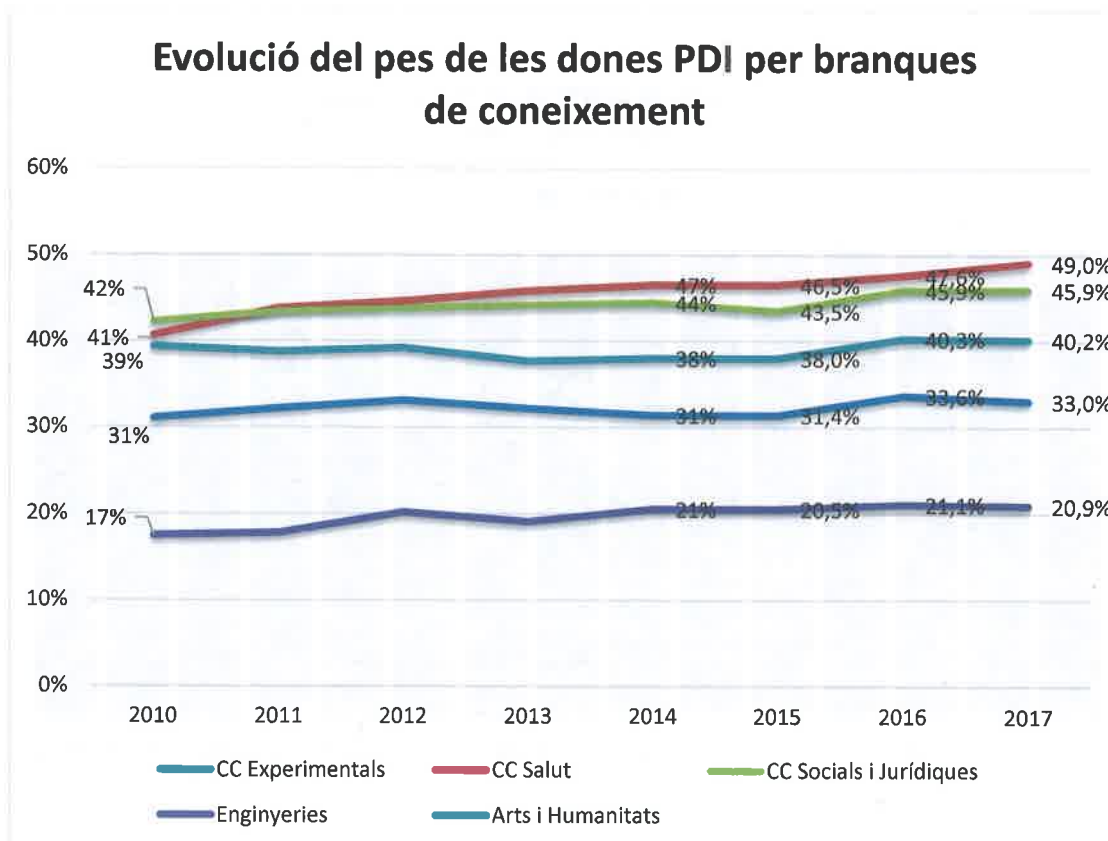
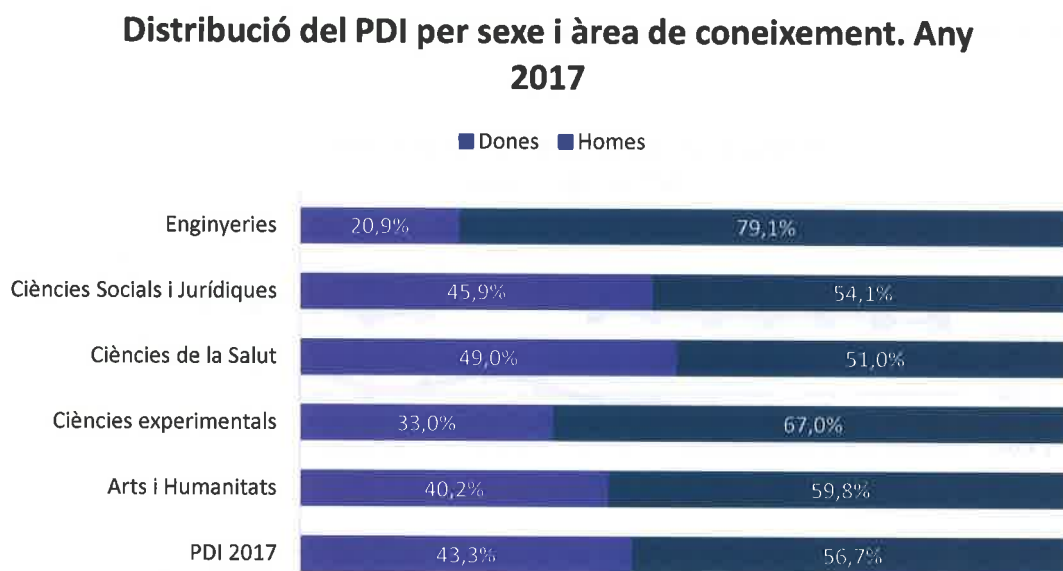
distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

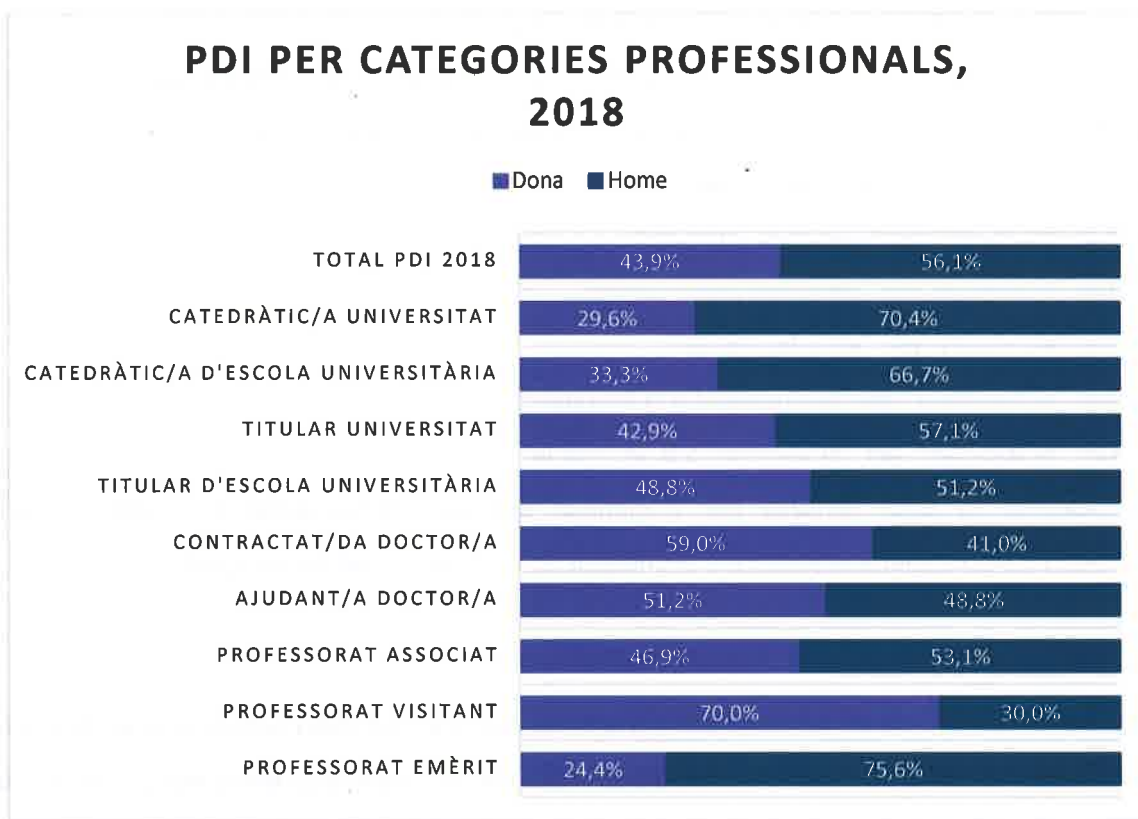


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 30 de setembre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat	1.222	563	46,07%	659	53,93%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 3 de desembre de 2019.

La rectora

P.D. El Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Ernest Cano Cano', written over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter. In the center of the seal is a heraldic emblem featuring a crown atop a shield with various symbols, flanked by two figures. The seal is partially obscured by the signature.

Ernest Cano Cano

## ANNEX I

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL	
PROFESSORAT ASSOCIAT	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
- Història del Dret i de les Institucions	4
- Filologia Alemanya	2
- Didàctica i Organització Escolar	2
- Metodologia de les Ciències del Comportament	1
- Psicologia Bàsica	1
- Arquitectura i Tecnologia de Computadors	3
- Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial	4
- Enginyeria Telemàtica	1



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 16 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOQUEN CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS AMB LA UNIVERSITAT, PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 16 publicada mitjançant resolució de 19 de novembre de 2019 (DOGV núm. 8686, de 27 de novembre de 2019), per la qual es convoquen concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat, per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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 vàries mesures:

- 1.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.
- 2.- Presentar desagregats per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 3.- Presentar desagregats per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 16, de 19 de novembre de 2019 (DOGV núm. 8686, de 27 de novembre de 2019) de concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu i a la vista dels seus resultats, ens permetrà traure conclusions sobre l'impacte efectiu de gènere que ha tingut la convocatòria.

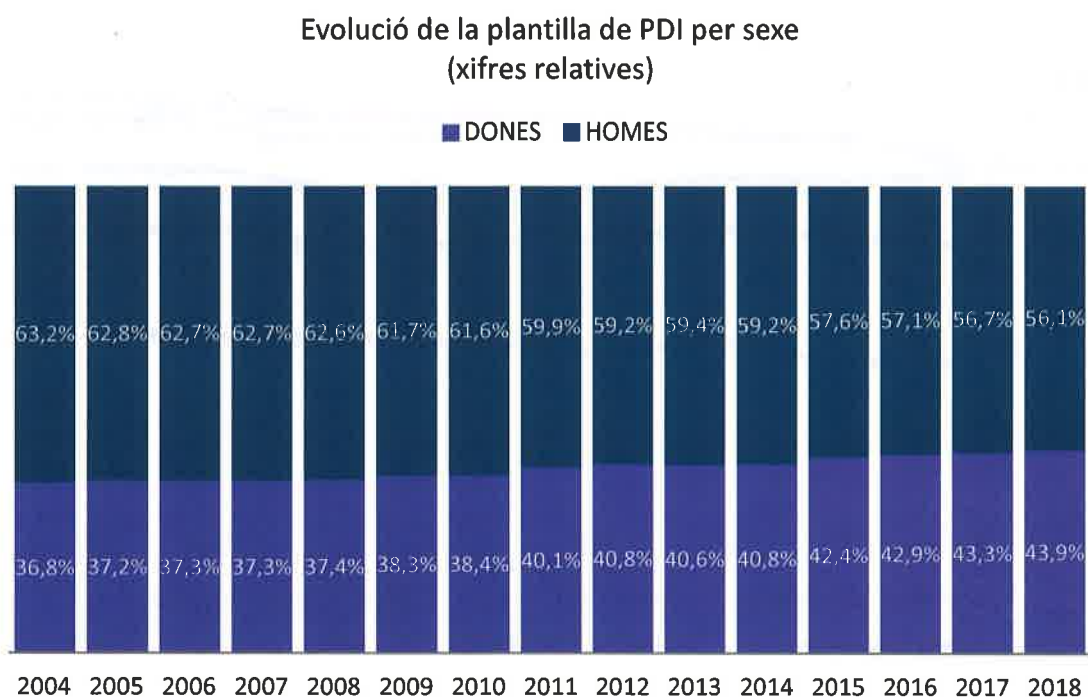
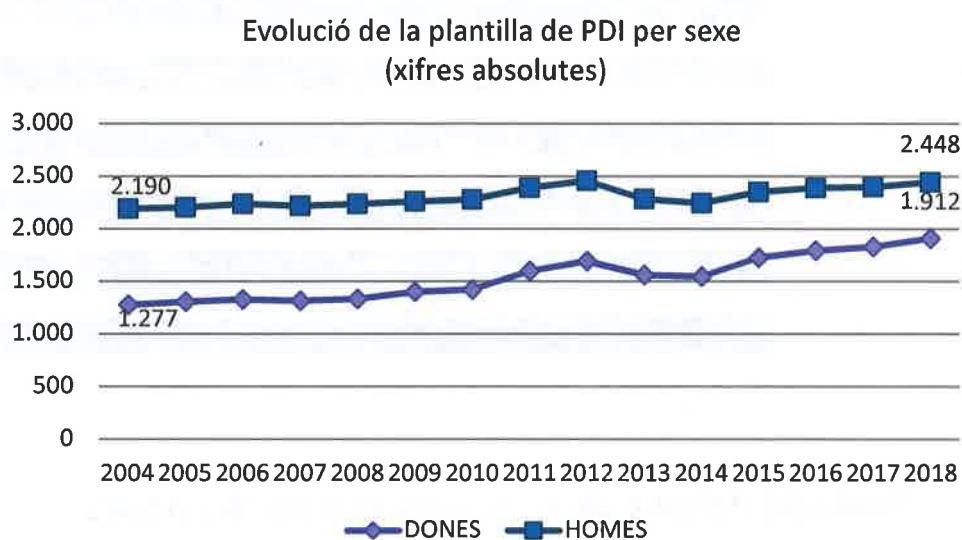
### **1.- Situació de partida.**

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 dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

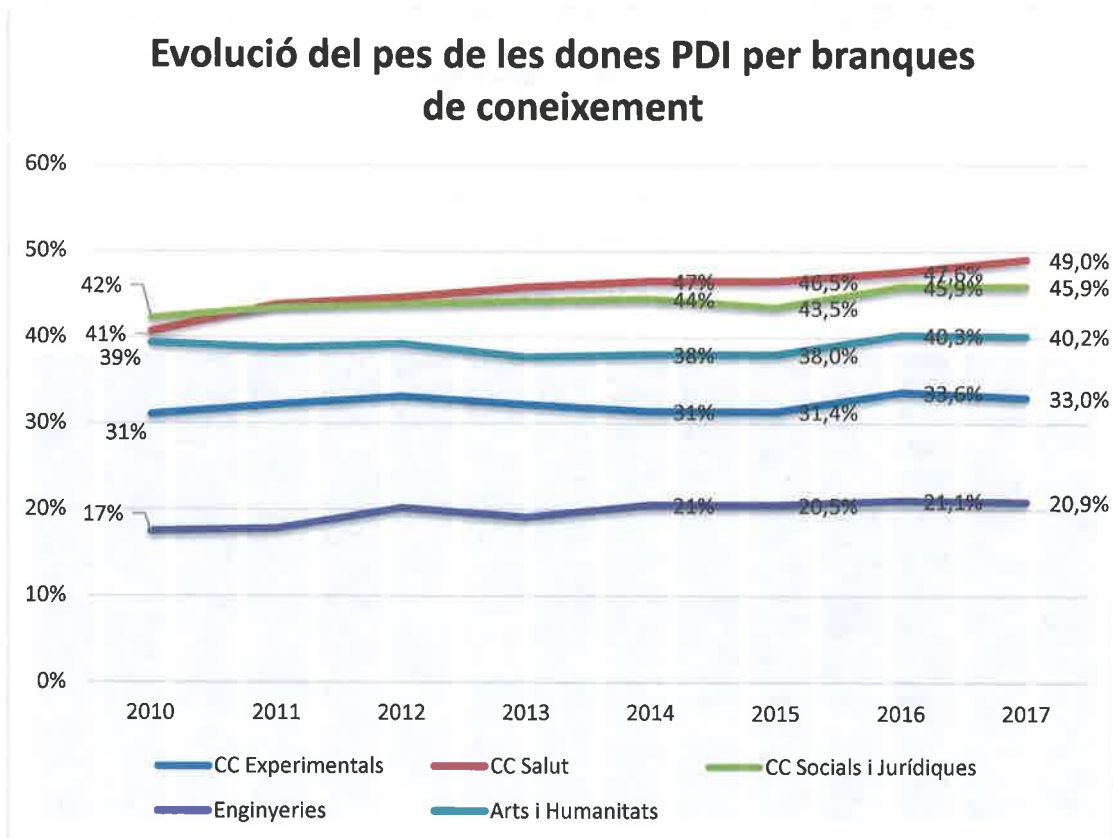
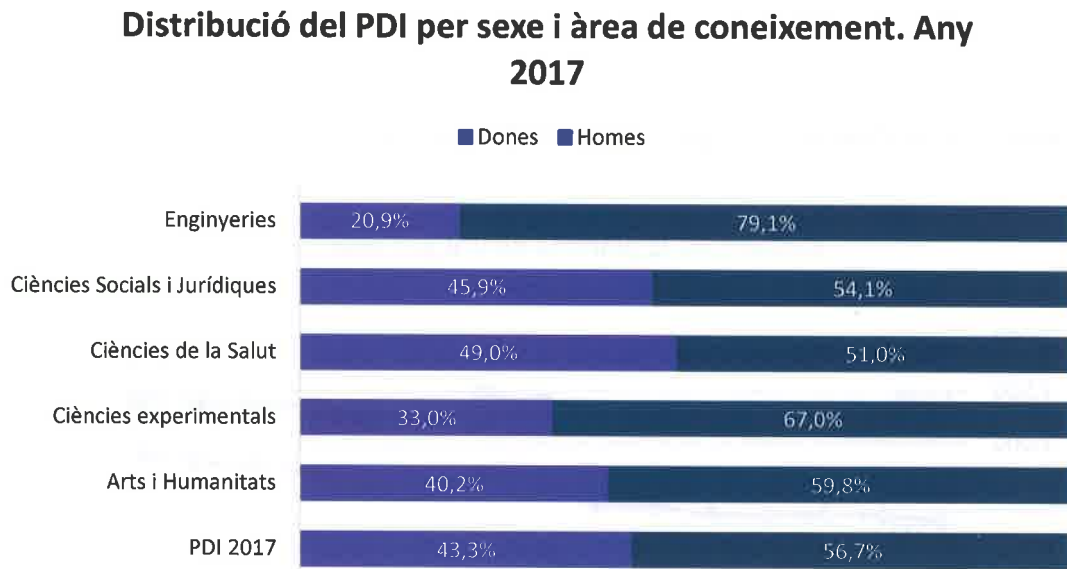
L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

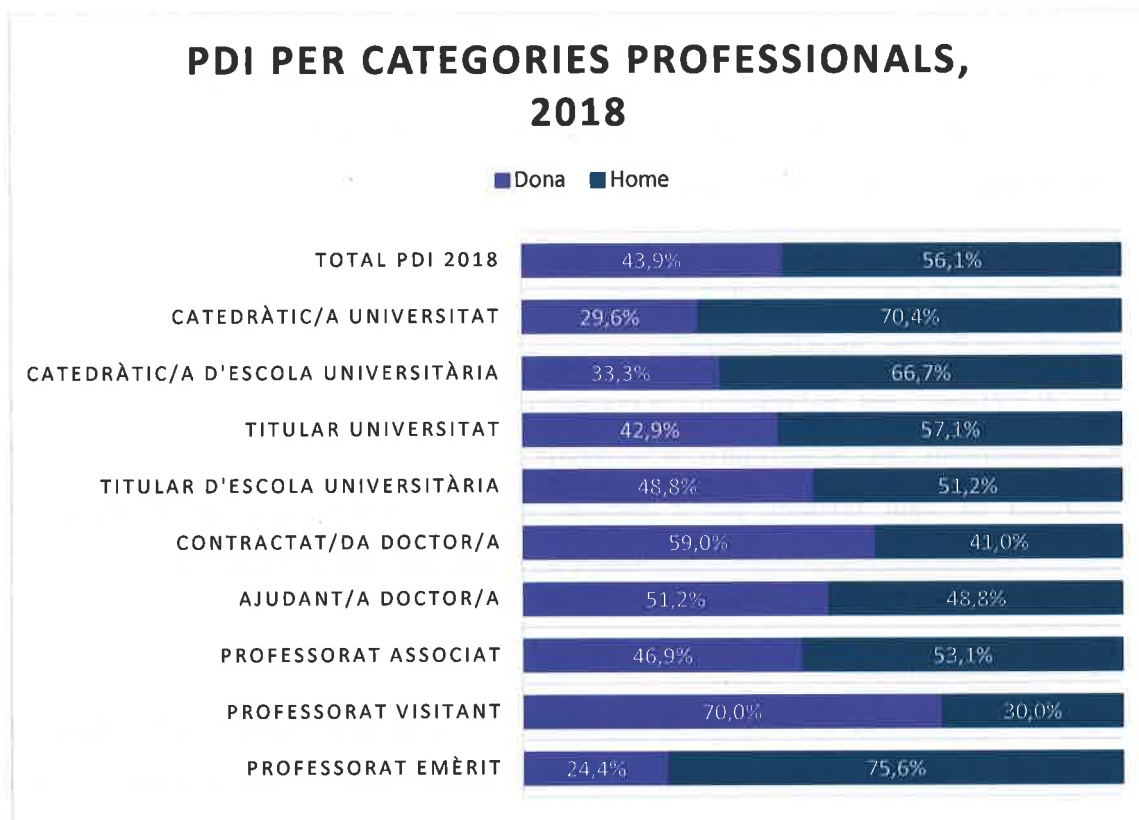


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 15 d'octubre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat assistencial	545	287	52,66%	258	47,34%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 3 de desembre de 2019.

La rectora

P.D. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*



Ernest Cano Cano

## ANNEX I

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL	
PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
- Cirurgia	1
- Medicina	4
- Psiquiatria	1
- Infermeria	4



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 15 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 15 publicada mitjançant resolució de 4 de novembre de 2019 (DOGV núm. 8681, de 20 de novembre de 2019), per la qual es convoca concurs per a la provisió de places de professorat associat i de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 15, de 4 de novembre de 2019 (DOGV núm. 8681, de 20 de novembre de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat i de professorat ajudant doctor**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

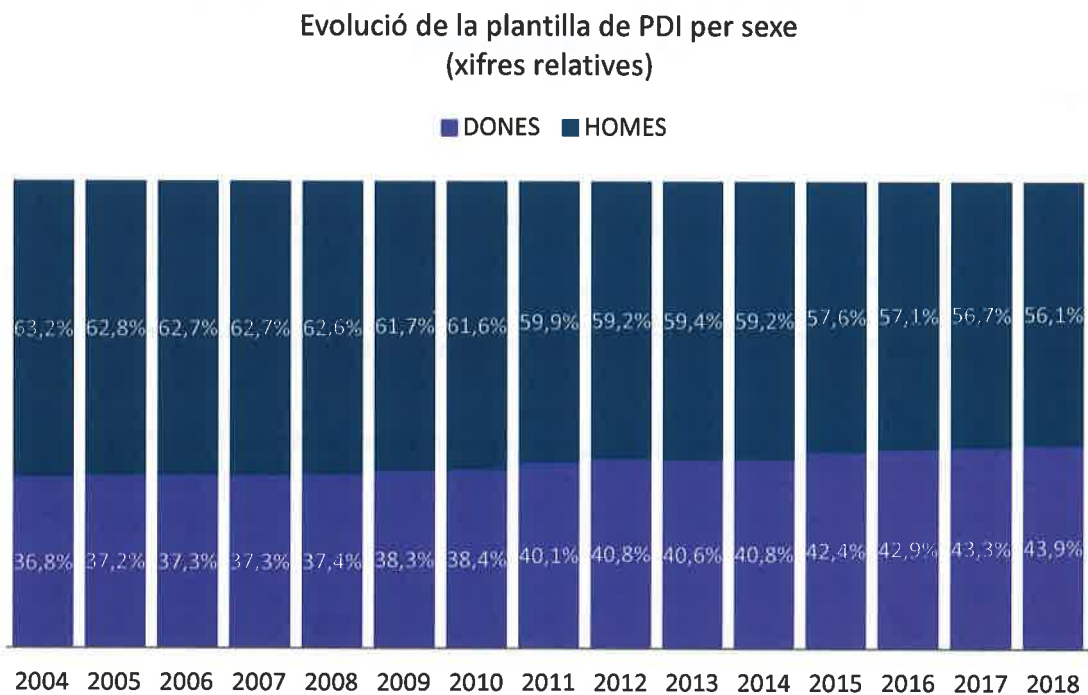
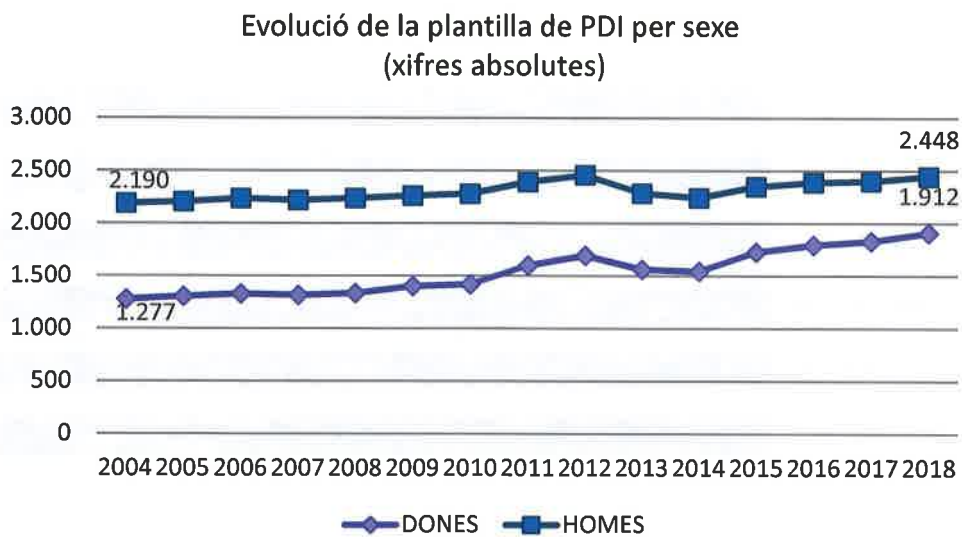
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la

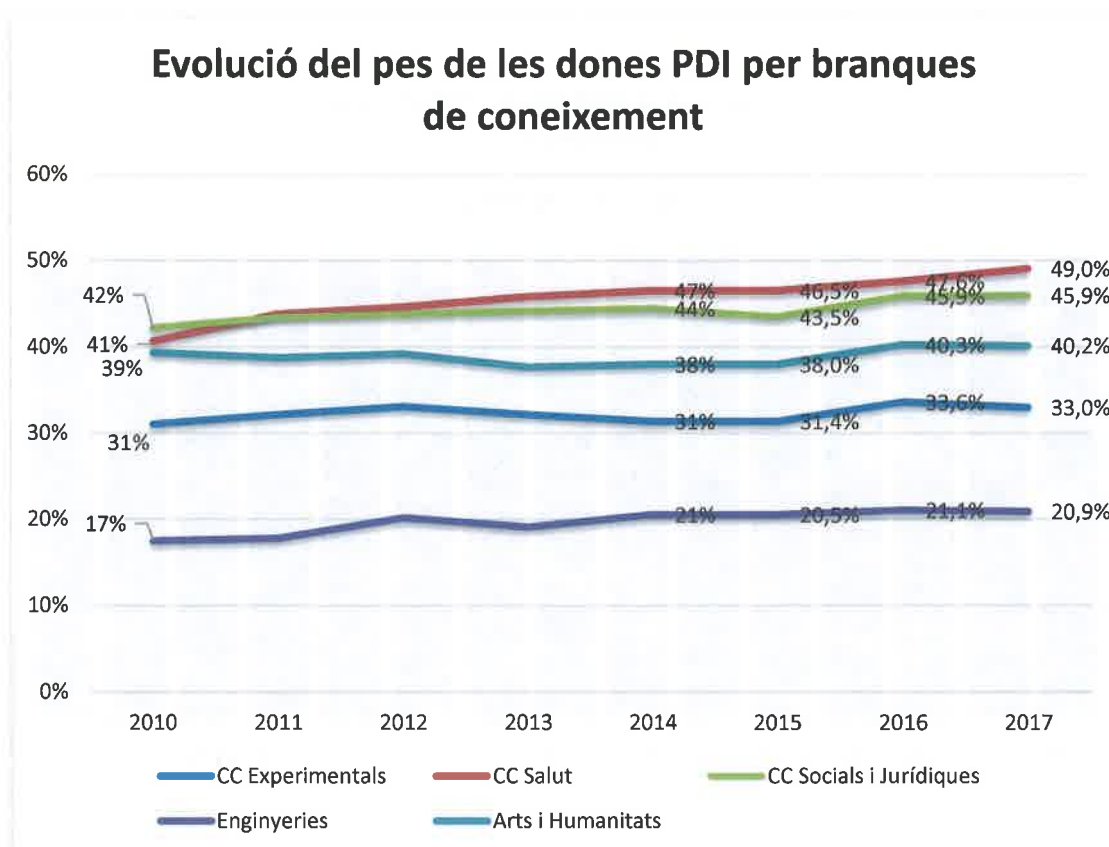
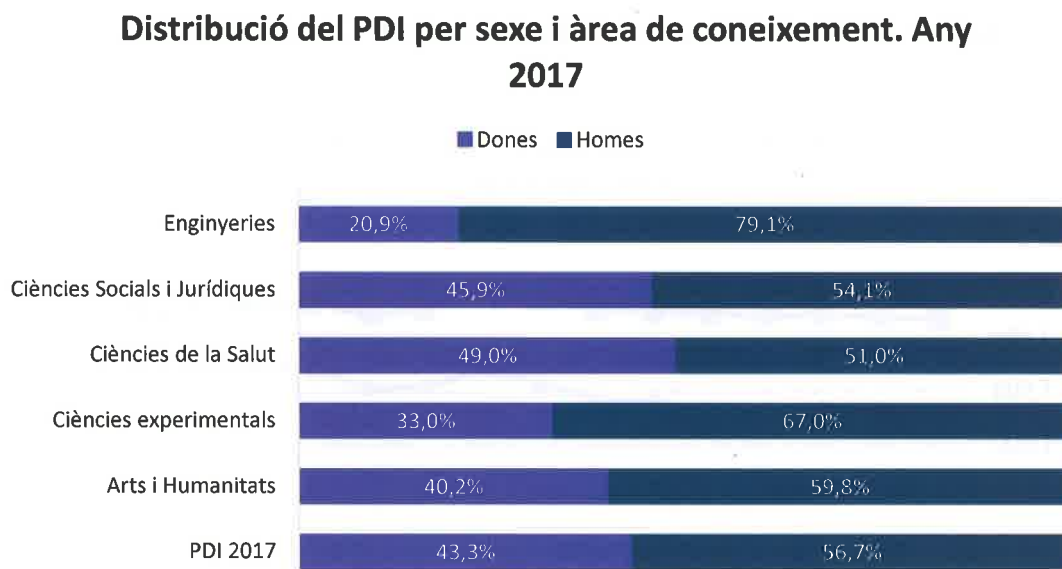
distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

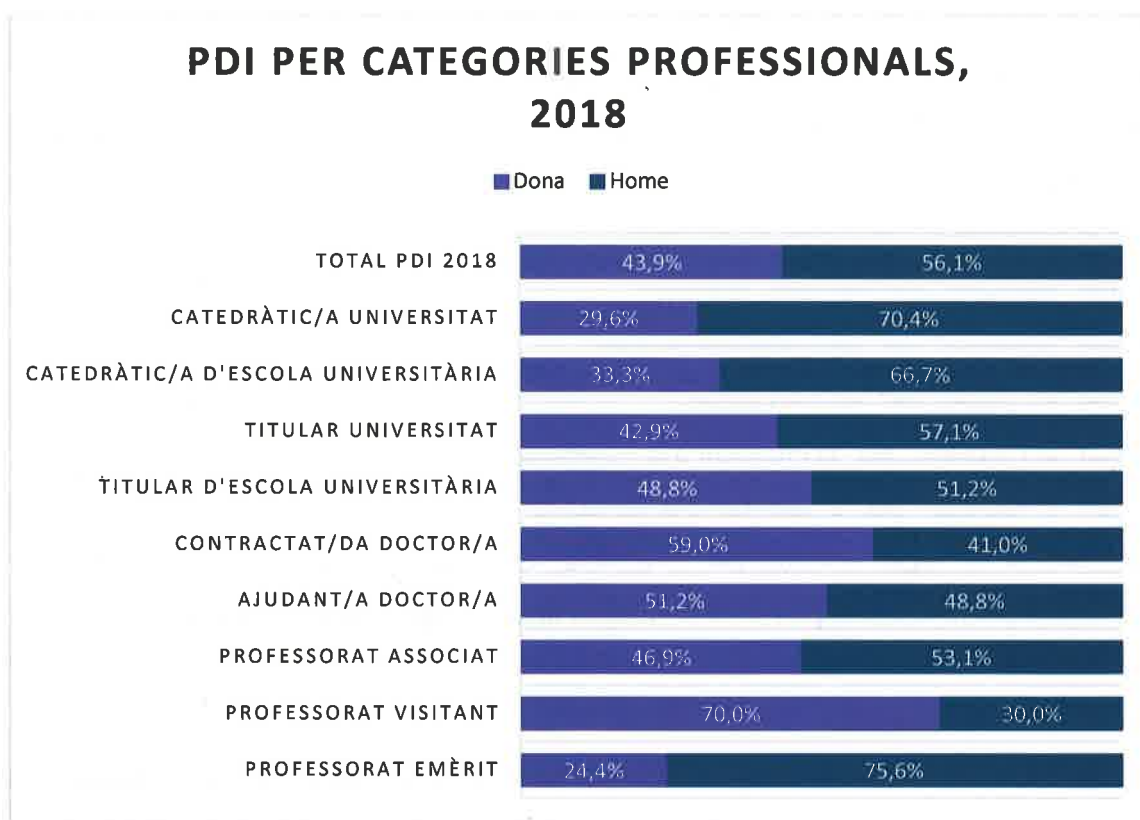


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 30 de setembre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat	1.222	563	46,07%	659	53,93%
Professorat ajudant doctor	366	186	50,82%	180	49,18%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## **2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.**

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'arrepleguen 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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 3 de desembre de 2019.

La rectora

P.D. El Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Ernest Cano Cano', written over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter. In the center of the seal is a heraldic emblem featuring a crown atop a shield, with a book and a quill pen below it.

Ernest Cano Cano

## ANNEX I

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>	
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Dret Penal	2
- Filologia anglesa	4
- Filologia Italiana	2
- Estomatologia	2
- Medicina	1
- Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Català)	4
- Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent d'Anglès)	1
- Estadística i Investigació Operativa	2
<b>PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Ciència Política i de l'Administració	1
- Dret Constitucional	1
- Dret del Treball i de la Seguretat Social	2
- Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació)	1
- Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent d'Espanyol)	1
- Fisioteràpia	1



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 14 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOQUEN CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS AMB LA UNIVERSITAT, PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 14 publicada mitjançant resolució de 16 d'octubre de 2019 (DOGV núm. 8664, de 25 d'octubre de 2019), per la qual es convoquen concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat, per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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 vàries mesures:

- 1.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.
- 2.- Presentar desagregats per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 3.- Presentar desagregats per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 14, de 16 d'octubre de 2019 (DOGV núm. 8664, de 25 d'octubre de 2019) de concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la Universitat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu i a la vista dels seus resultats, ens permetrà traure conclusions sobre l'impacte efectiu de gènere que ha tingut la convocatòria.

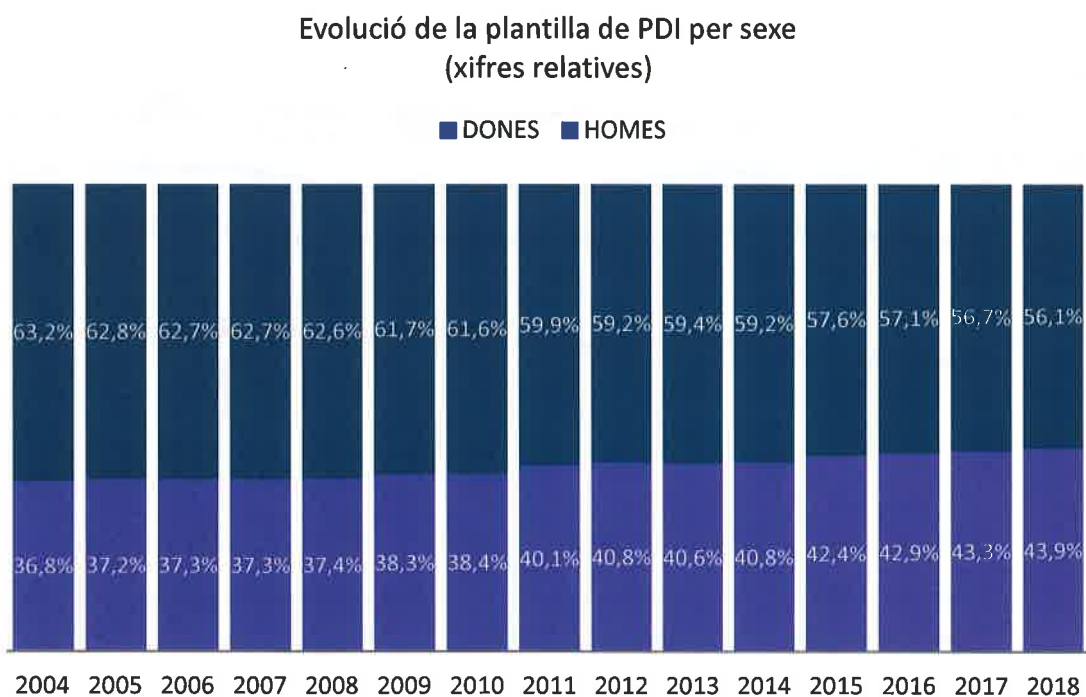
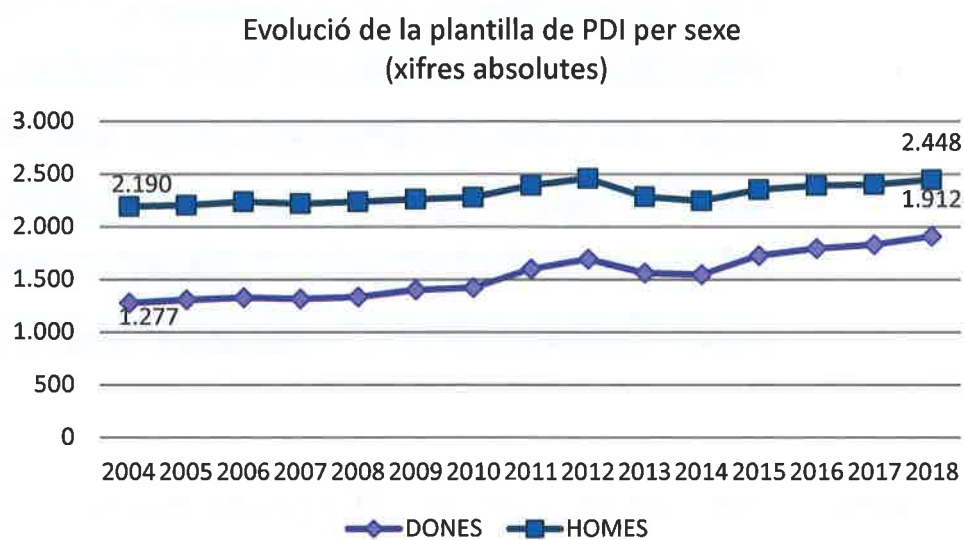
### **1.- Situació de partida.**

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 dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

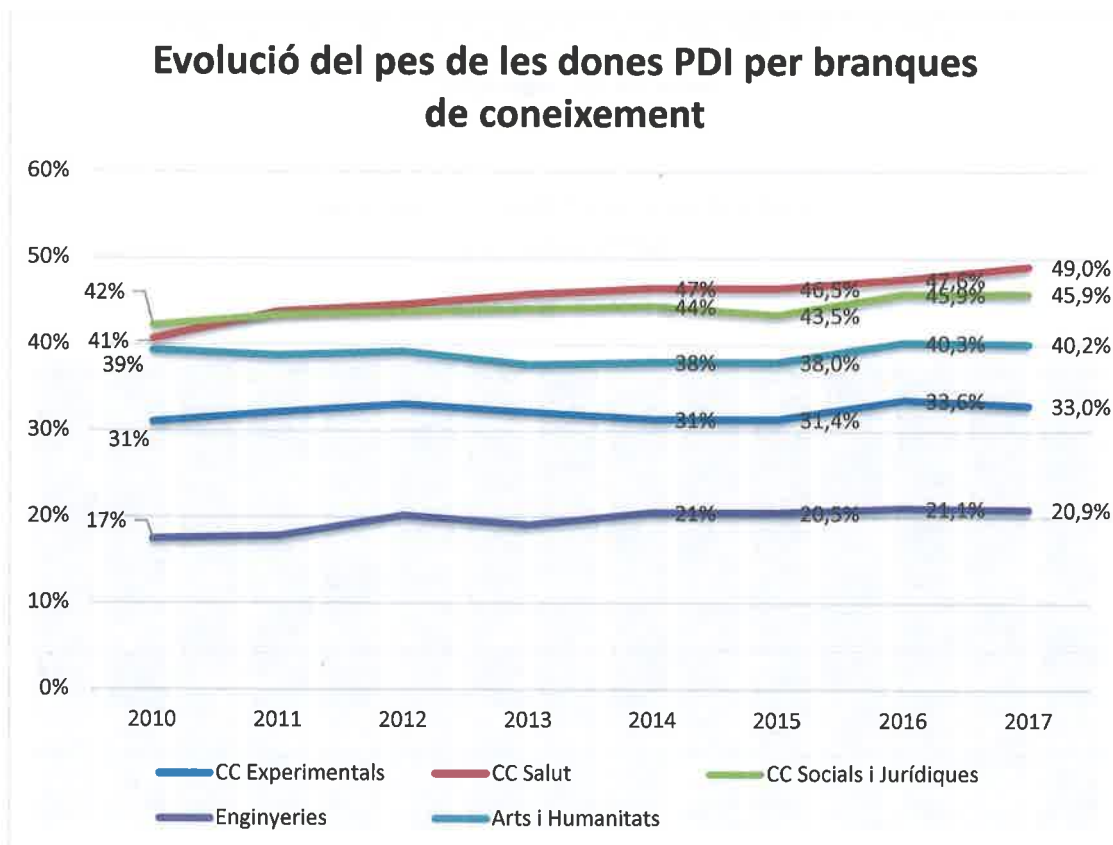
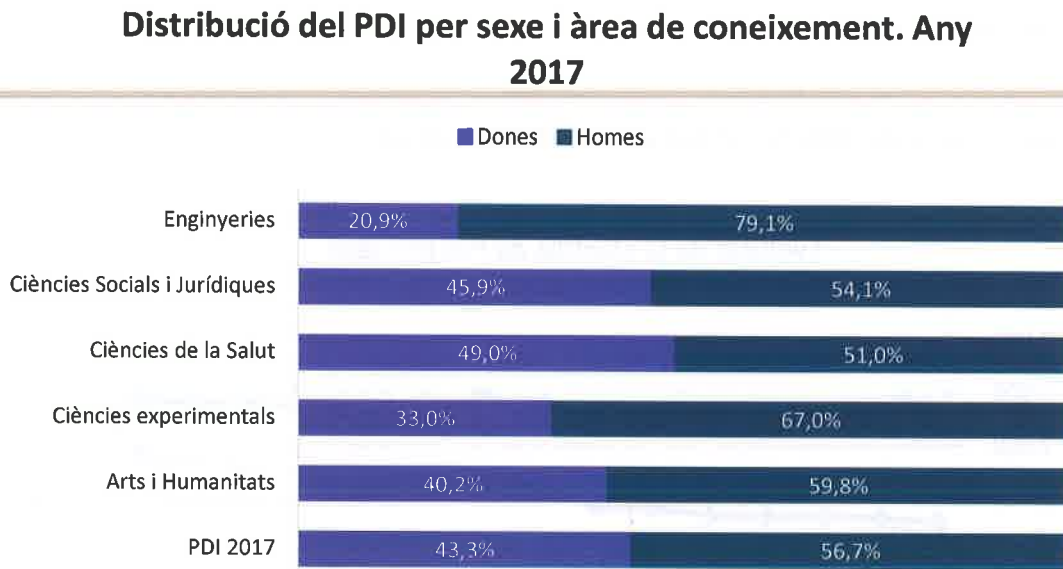
L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

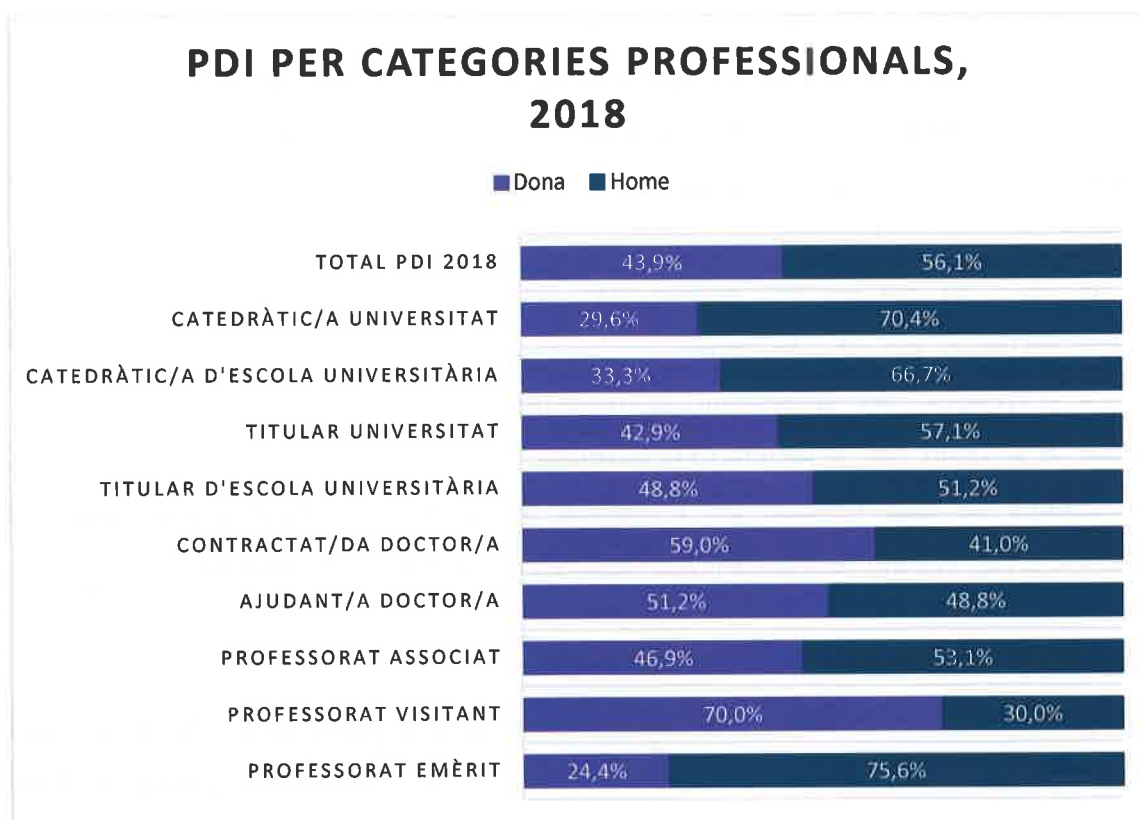


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 15 d'octubre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat Assistencial	545	287	52,66%	258	47,34%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 28 d'octubre de 2019.

La rectora

PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Ernest Cano', written over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter. In the center of the seal is a heraldic emblem featuring a crown and other symbols. The signature is written in a cursive style, with the first letter 'E' being particularly large and stylized.

Ernest Cano Cano

## ANNEX I

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL	
PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
- Medicina	4
- Psiquiatria	1
- Pediatria	1
- Infermeria	3



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 13 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 13 publicada mitjançant resolució de 16 d'octubre de 2019 (DOGV núm. 8664, de 25 d'octubre de 2019), per la qual es convoca concurs per a la provisió de places de professorat associat per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 13, de 16 d'octubre de 2019 (DOGV núm. 8664, de 25 d'octubre de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

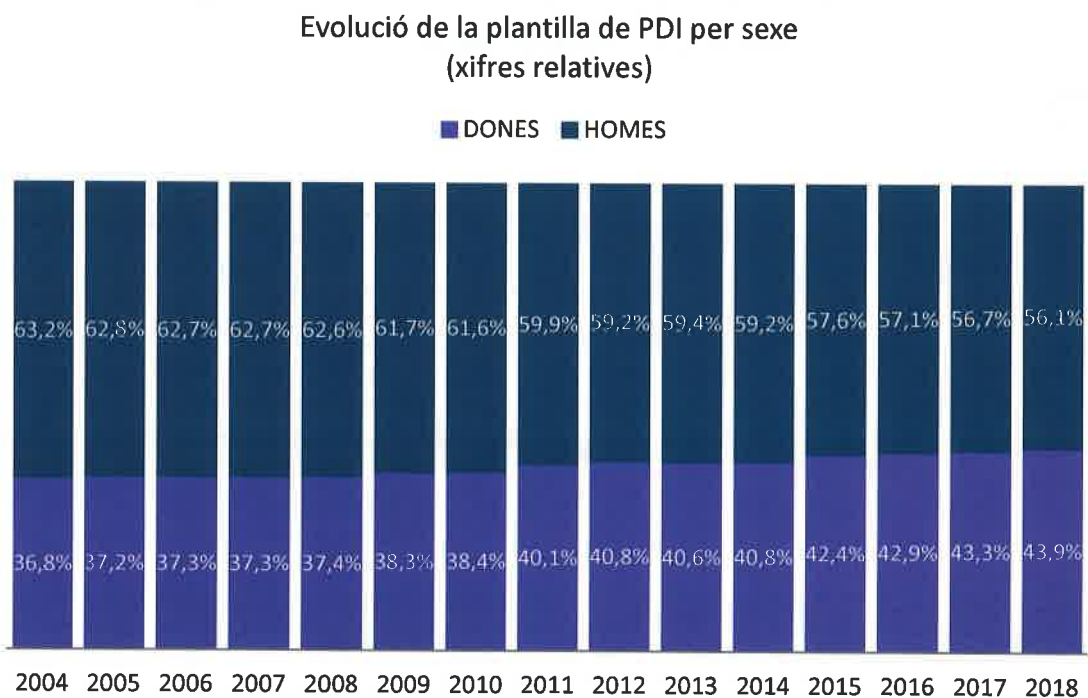
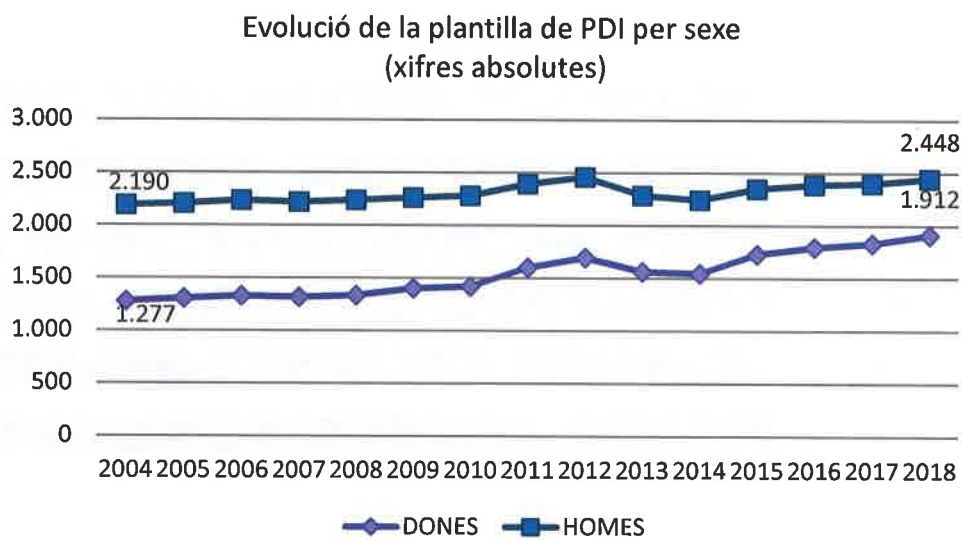
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la

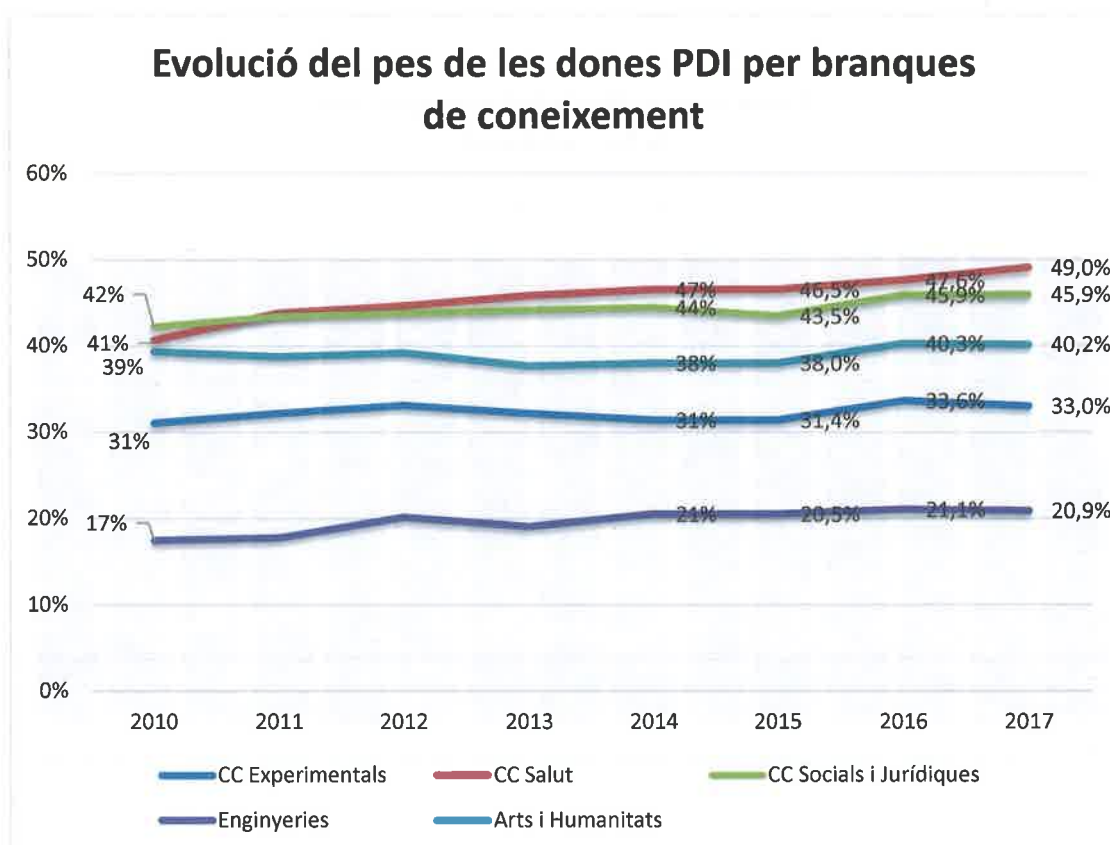
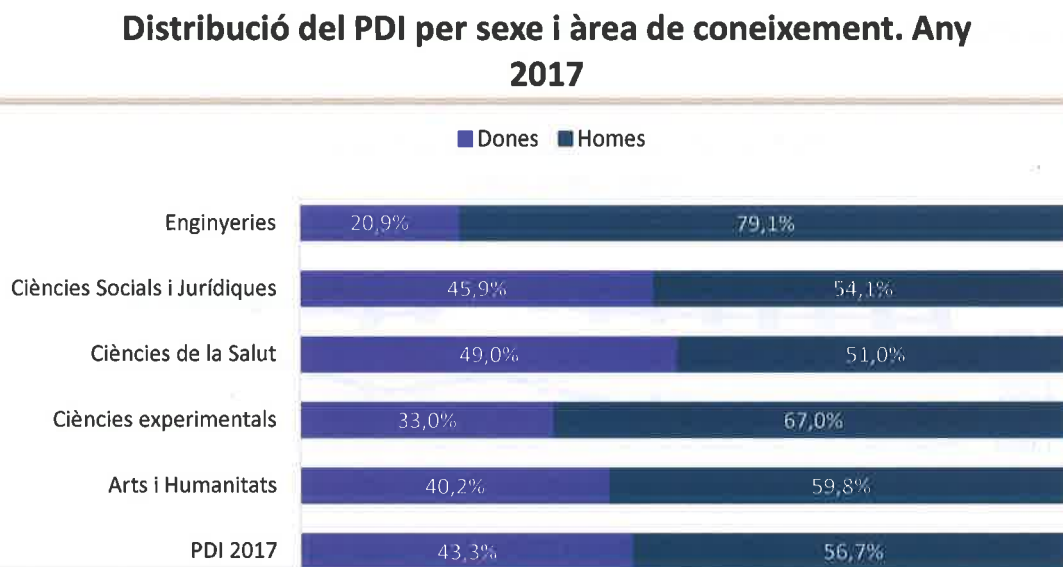
distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

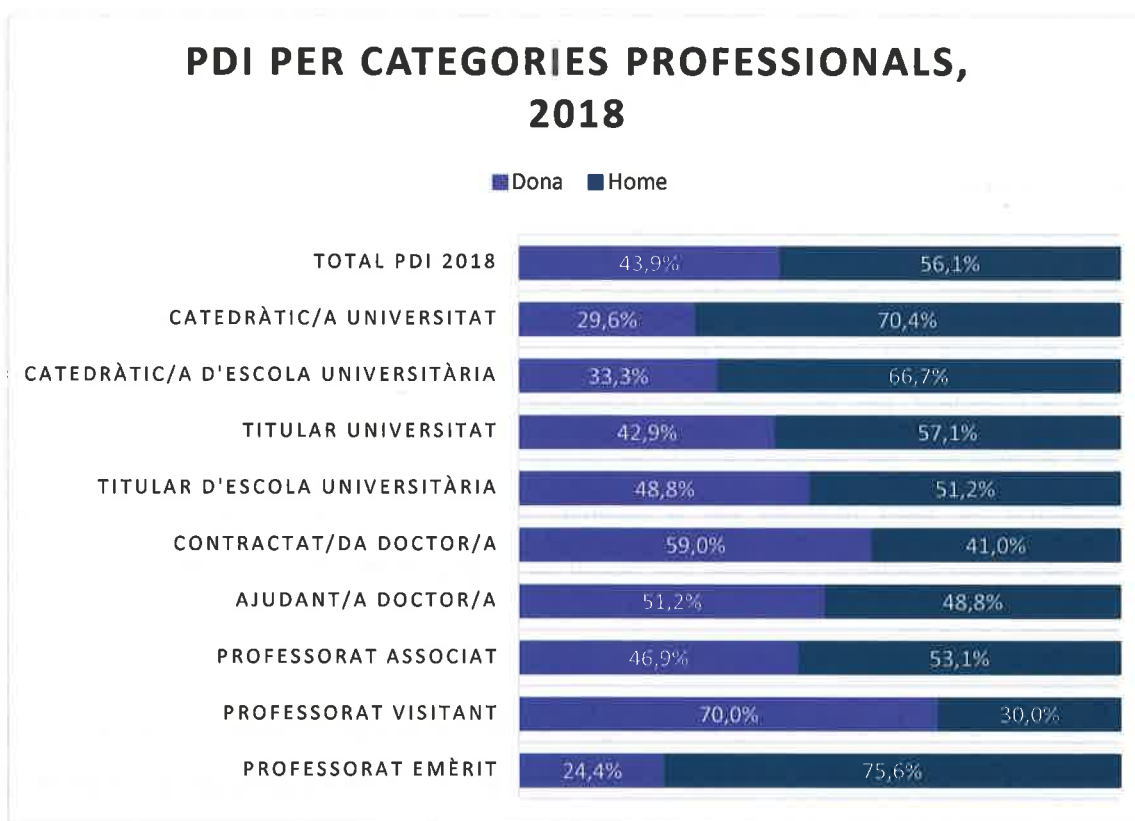


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 30 de setembre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat	1.222	563	46,07%	659	53,93%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 28 d'octubre de 2019.

La rectora

PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official seal. The seal is blue and contains the text 'UNIVERSITAT DE VALÈNCIA' around the perimeter. In the center of the seal is a heraldic emblem featuring a crown on top, a shield with various symbols, and a book. The signature is a cursive, stylized 'E' followed by a horizontal line.

Ernest Cano Cano

## ANNEX I

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL	
PROFESSORAT ASSOCIAT	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
- Traducció i Interpretació	1
- Medicina	1
- Didàctica de l'Expressió Musical	1
- Sociologia	1



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 12 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, PER LA QUAL ES CONVOQUEN CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS AMB LA UNIVERSITAT PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 12 publicada mitjançant resolució de 19 de setembre de 2019 (DOGV núm. 8646, d'1 d'octubre de 2019), per la qual es convoquen concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la universitat per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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 vàries mesures:

- 1.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.
- 2.- Presentar desagregats per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 3.- Presentar desagregats per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 12, de 19 de setembre de 2019 (DOGV núm. 8646, d'1 d'octubre de 2019) de concursos per a la provisió de places de professorat associat amb plaça assistencial als centres sanitaris concertats amb la universitat**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu i a la vista dels seus resultats, ens permetrà traure conclusions sobre l'impacte efectiu de gènere que ha tingut la convocatòria.

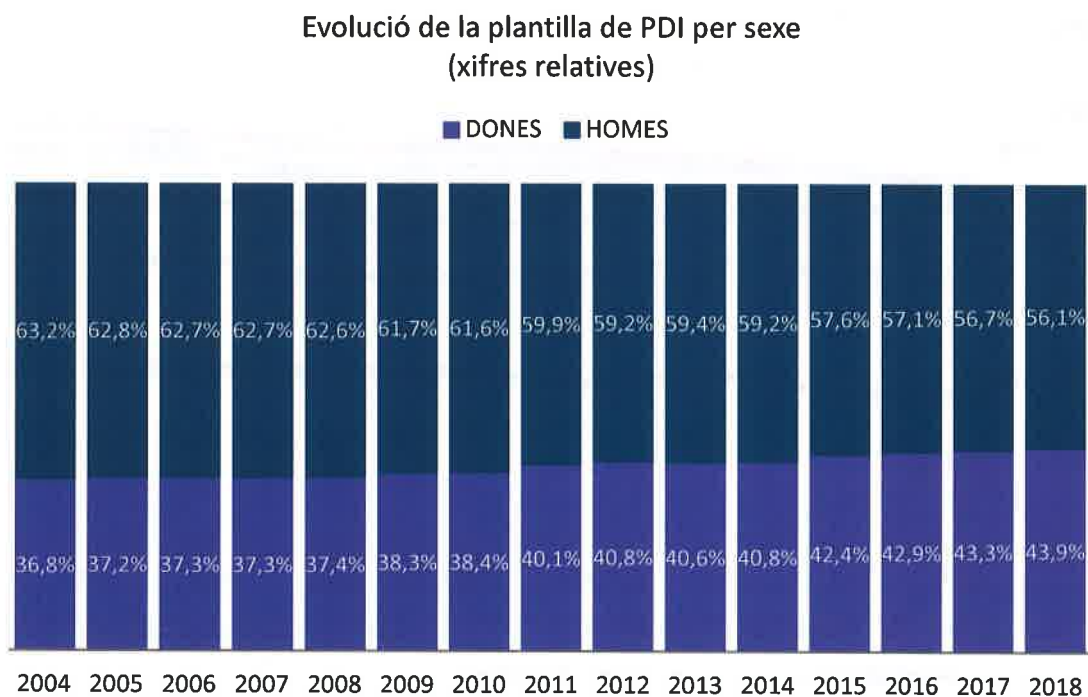
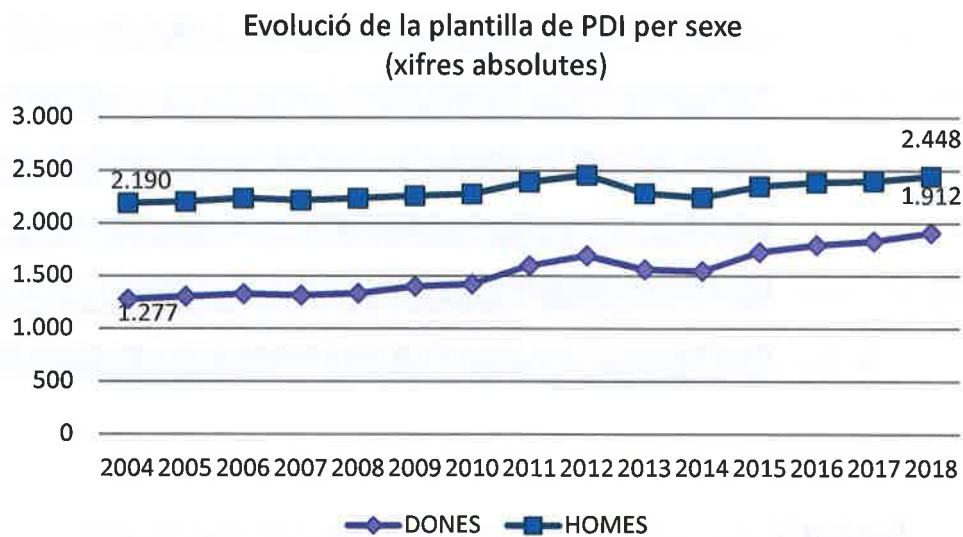
### **1.- Situació de partida.**

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 dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

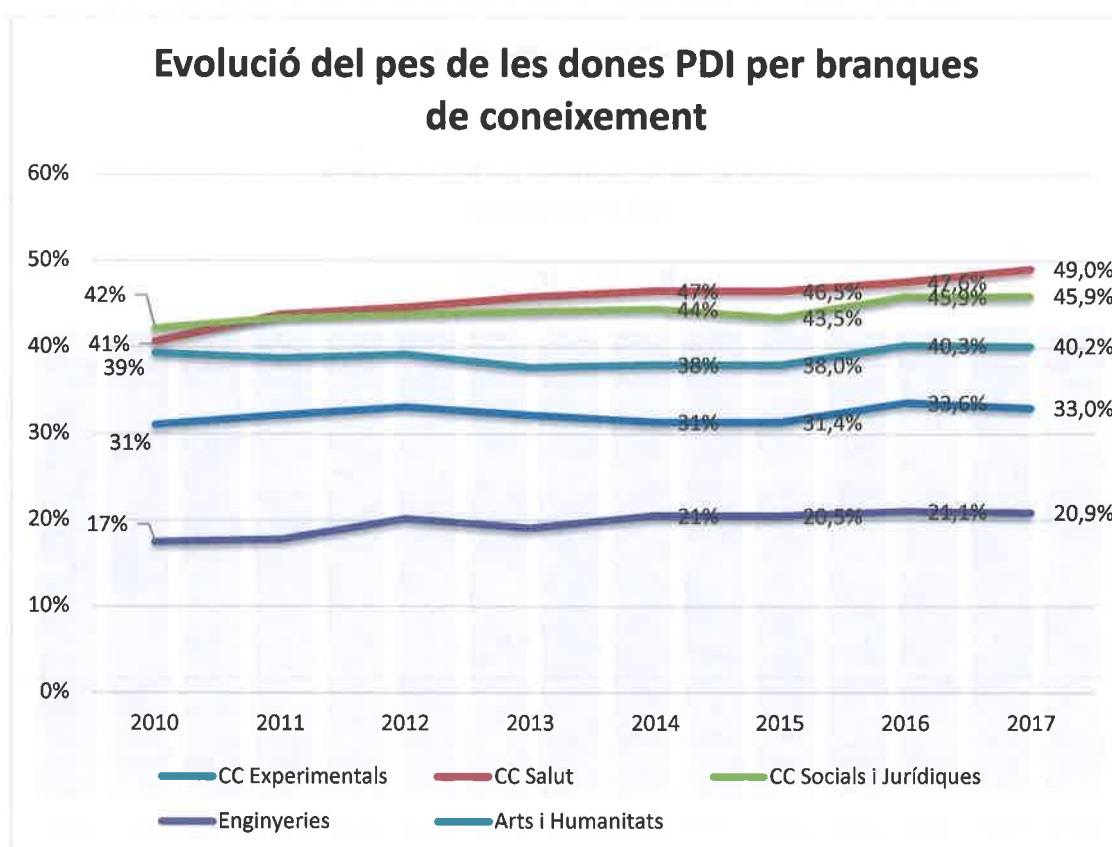
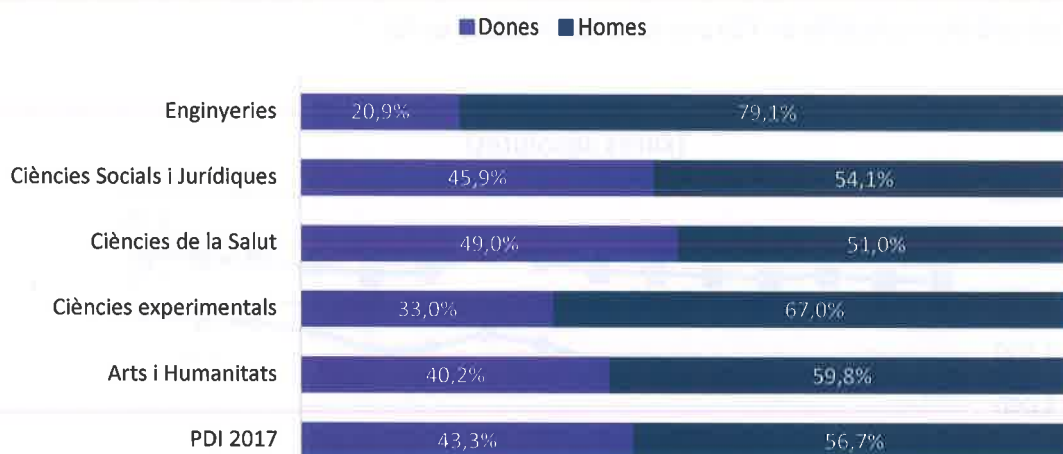
**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



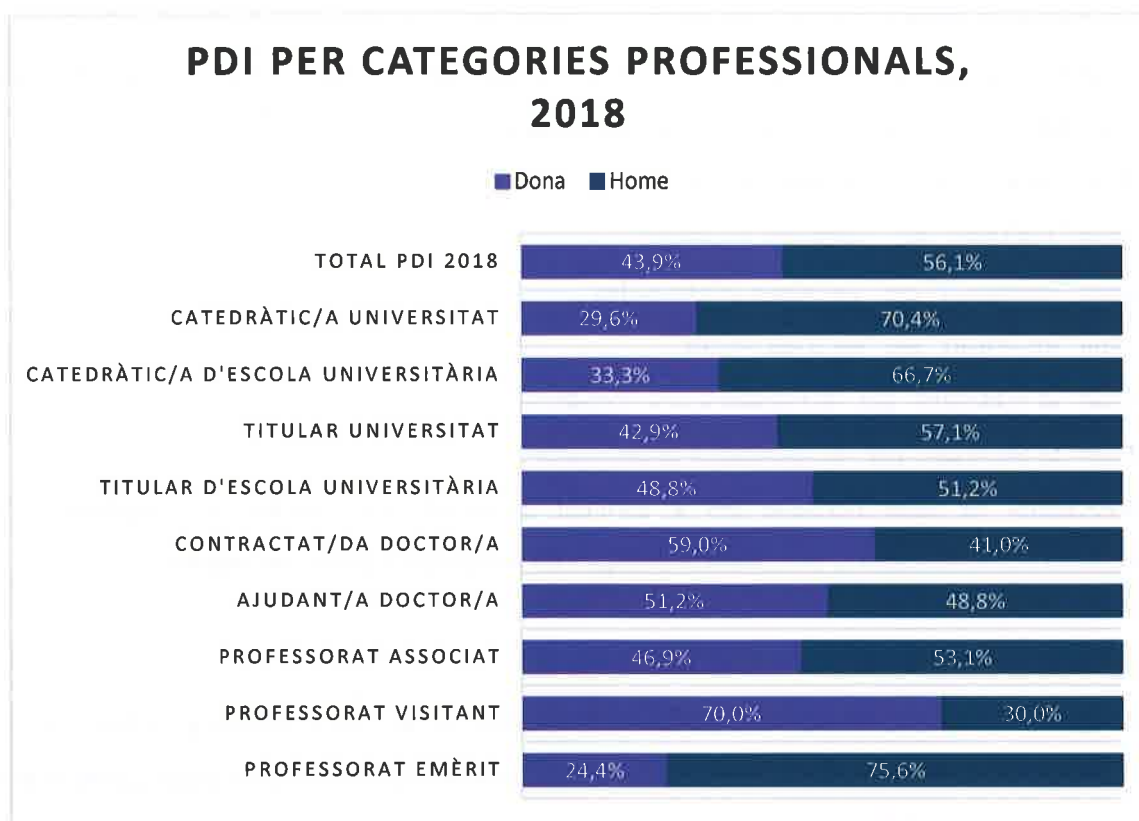
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**

### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 30 de setembre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat assistencial	544	290	53,31%	254	46,69%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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'arrepleguen 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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu.

Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 16 d'octubre de 2019.

La rectora

PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*



Ernest Cano Cano

## ANNEX I

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL	
PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL	
ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
- Medicina	1
- Infermeria	4



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 11 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 11 publicada mitjançant resolució de 19 de setembre de 2019 (DOGV núm. 8646, d'1 d'octubre de 2019), per la qual es convoca concurs per a la provisió de places de professorat associat i de professorat ajudant doctor per al curs 2019-2020, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 11, de 19 de setembre de 2019 (DOGV núm. 8646, d'1 d'octubre de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat i de professorat ajudant doctor**, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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.**

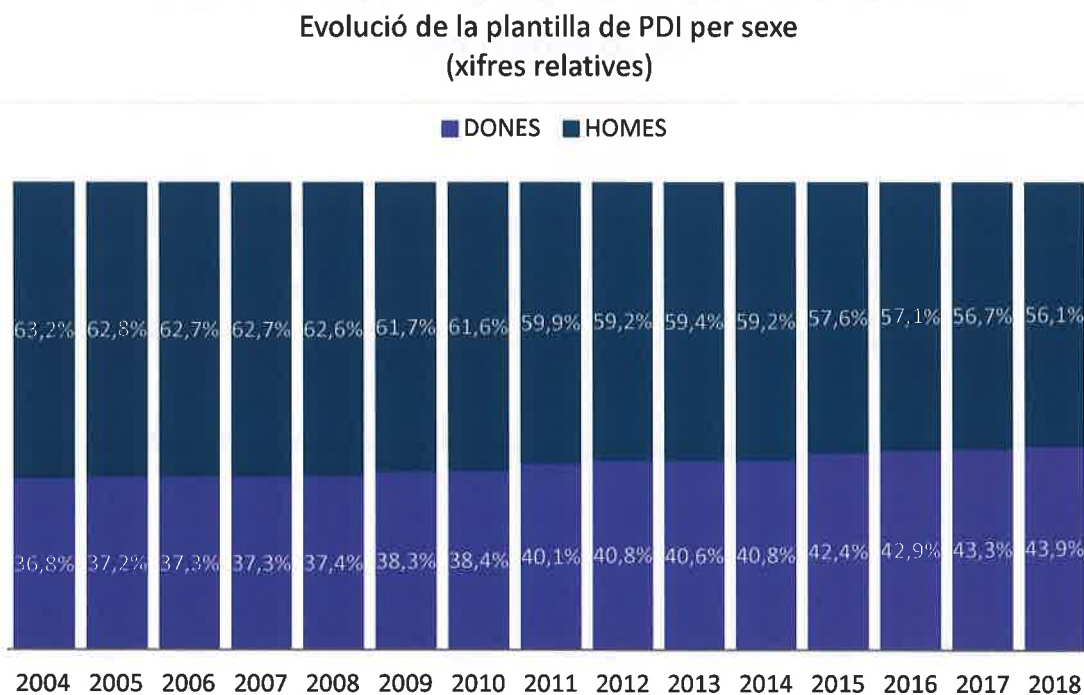
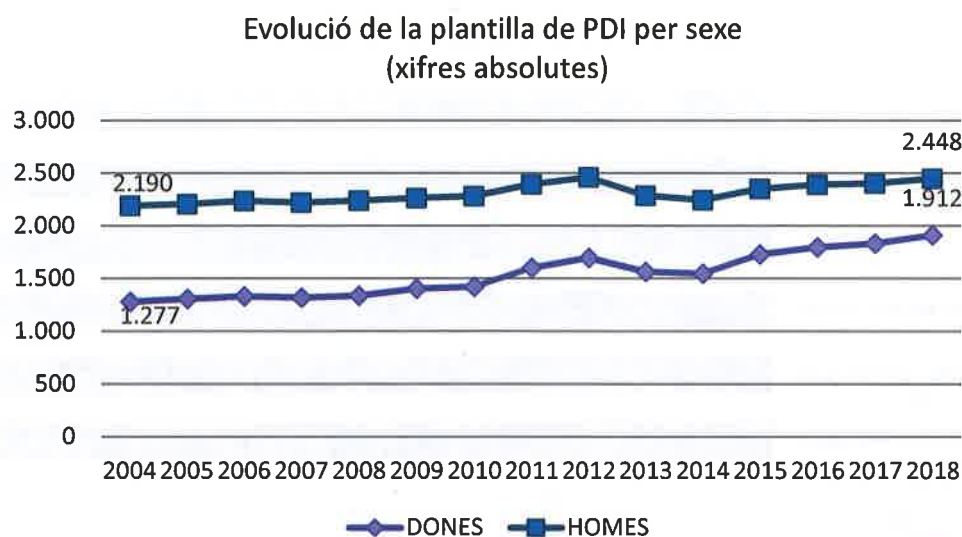
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses.

L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la

distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

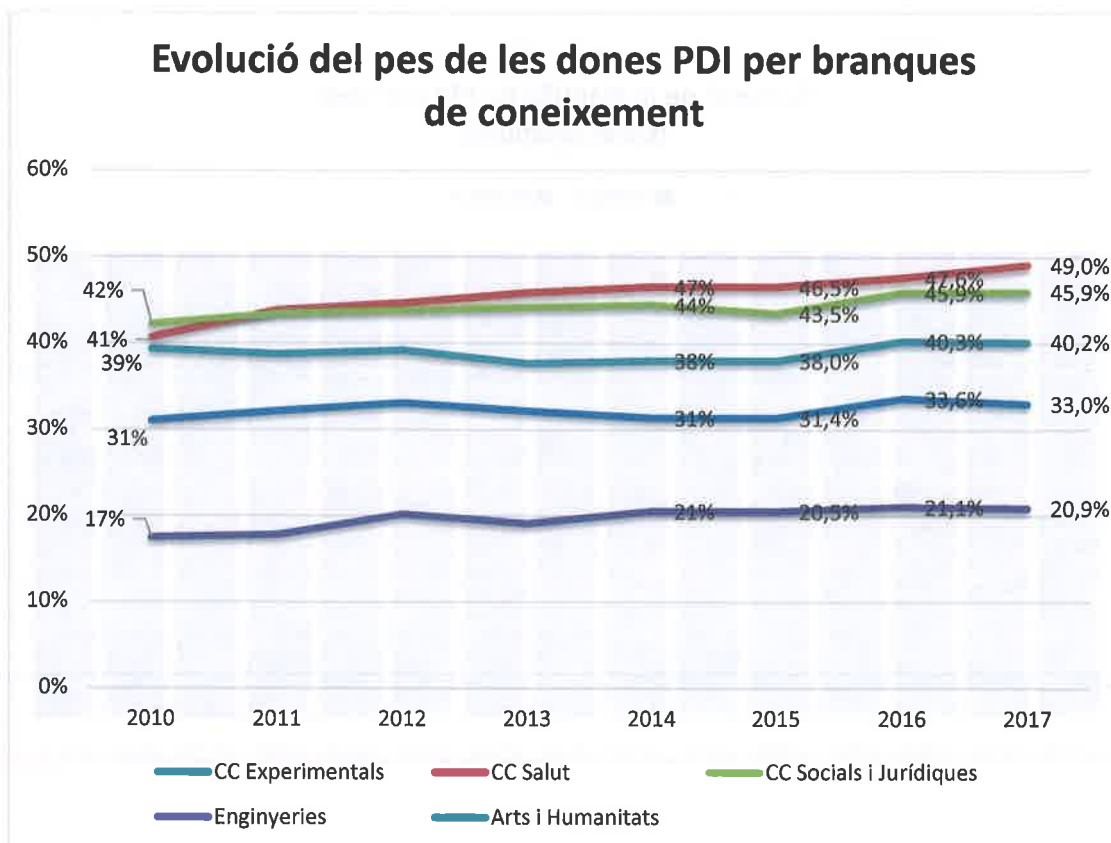
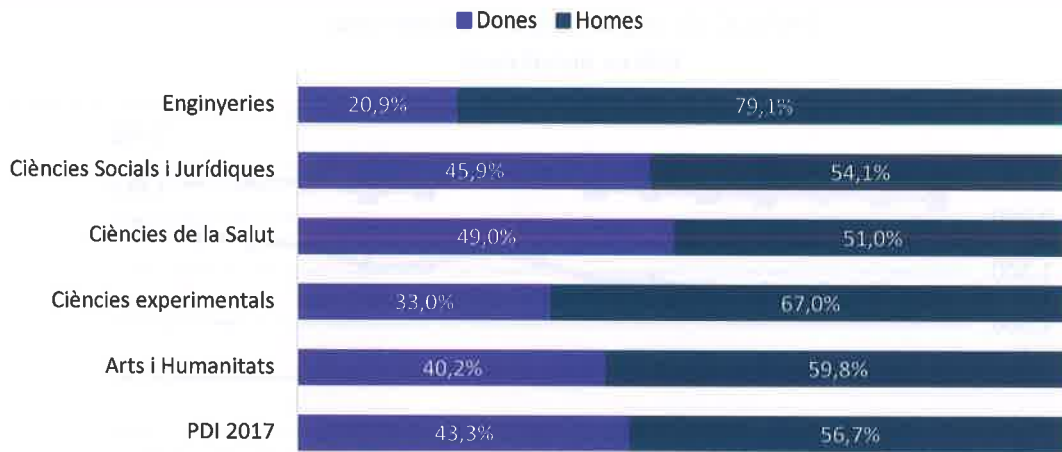
**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



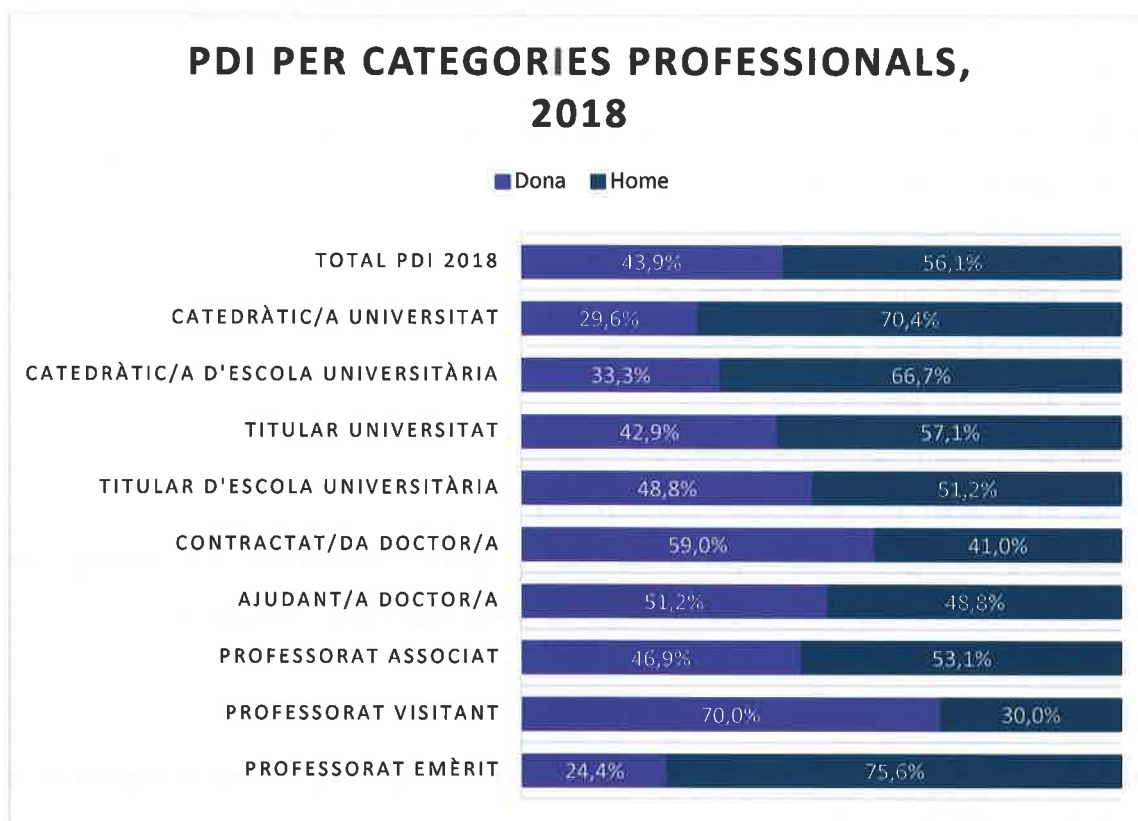
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**

### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 30 de setembre de 2019**

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat associat	1.222	563	46,07%	659	53,93%
Professorat ajudant doctor	366	186	50,82%	180	49,18%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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'arrepleguen 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 els Plans 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 finalitat ha de ser posar de manifest la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Per açò s'exposa 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".

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 al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons fonamentades 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 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 del possible, allò que preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 16 d'octubre de 2019.

La rectora

PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

*(Resolució de 19/06/2019; DOGV núm. 8579, de 27/06/2019)*



Ernest Cano Cano

## ANNEX I

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>	
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Òptica (Àrea pròpia: 648 Optometria i Ciències de la Visió)	1
- Anàlisi Geogràfica Regional	1
- Geografia Humana	3
- Història de l'Art	1
- Anatomia Patològica (Àrea pròpia: 661 Patologia)	1
- Filosofia (Àrea pròpia: 619 Metafísica i Teoria del Coneixement)	1
- Didàctica de l'Expressió Corporal	2
- Psicobiologia	1
- Economia Aplicada	1
<b>PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR</b>	
<b>ÀREA DEL CONEIXEMENT</b>	<b>Nº DE PLACES</b>
- Química Orgànica	2
- Dret Processal	1
- Dret Penal	1
- Arqueologia	1
- Prehistòria	1
- Filologia Alemanya	1
- Filologia anglesa	1
- Periodisme	1
- Fisiologia Vegetal	1
- Història i Institucions Econòmiques	1
- Economia Aplicada	1



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 10 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020 .**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 10 publicada mitjançant resolució de 3 de setembre de 2019 (DOGV num. 8630 de 9 de setembre de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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 varies mesures:

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



gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 3 de setembre de 2019 (DOGV num. 8630 de 9 de setembre de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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:**

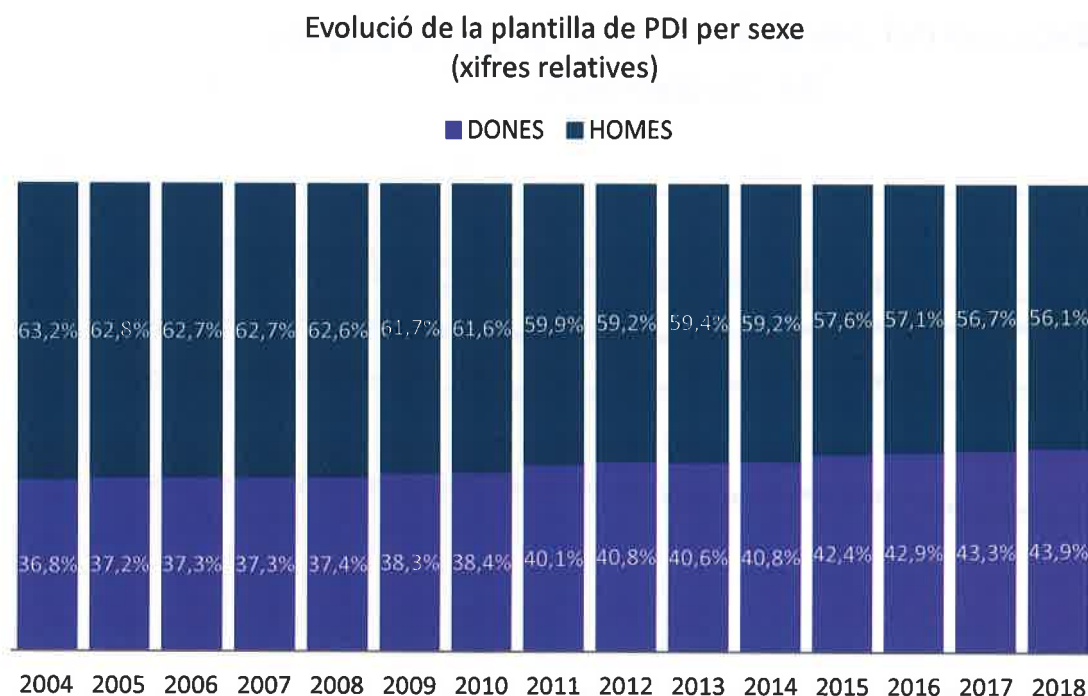
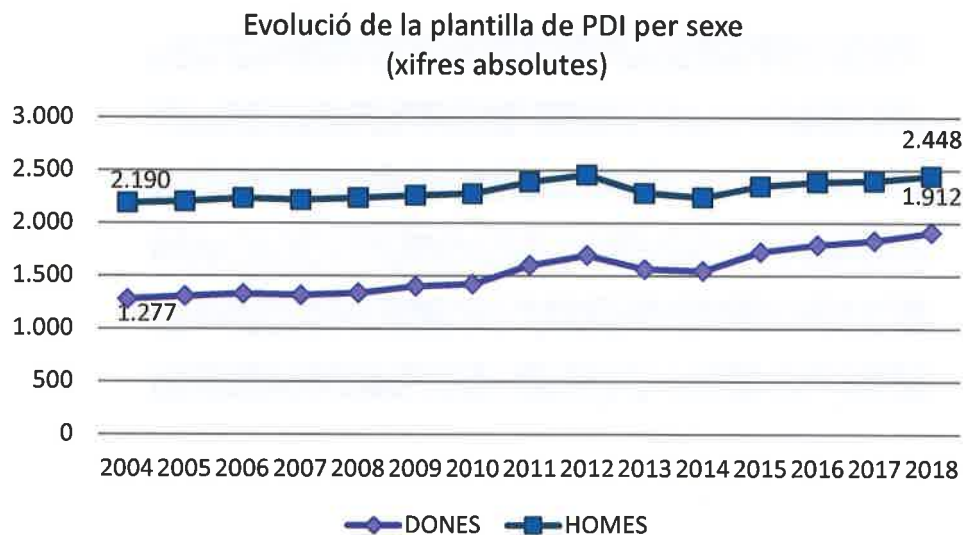
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments

sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

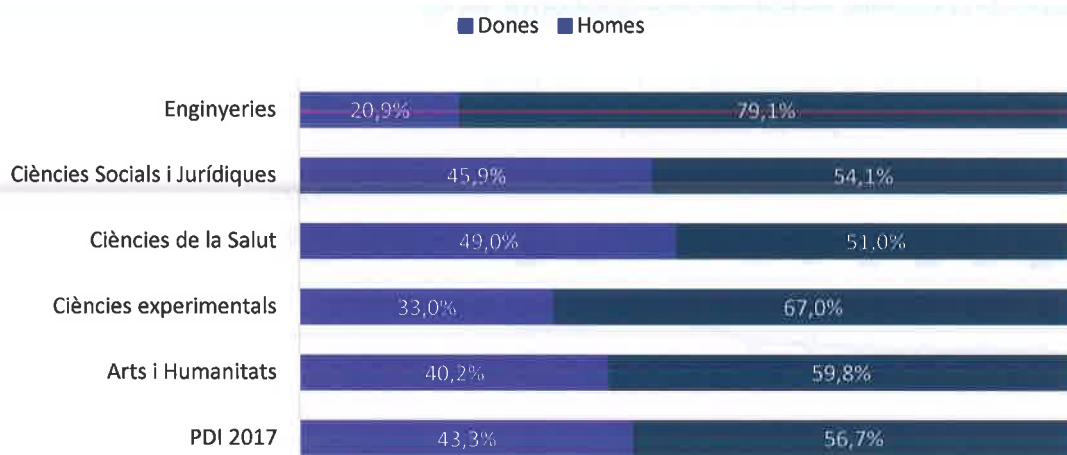
**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



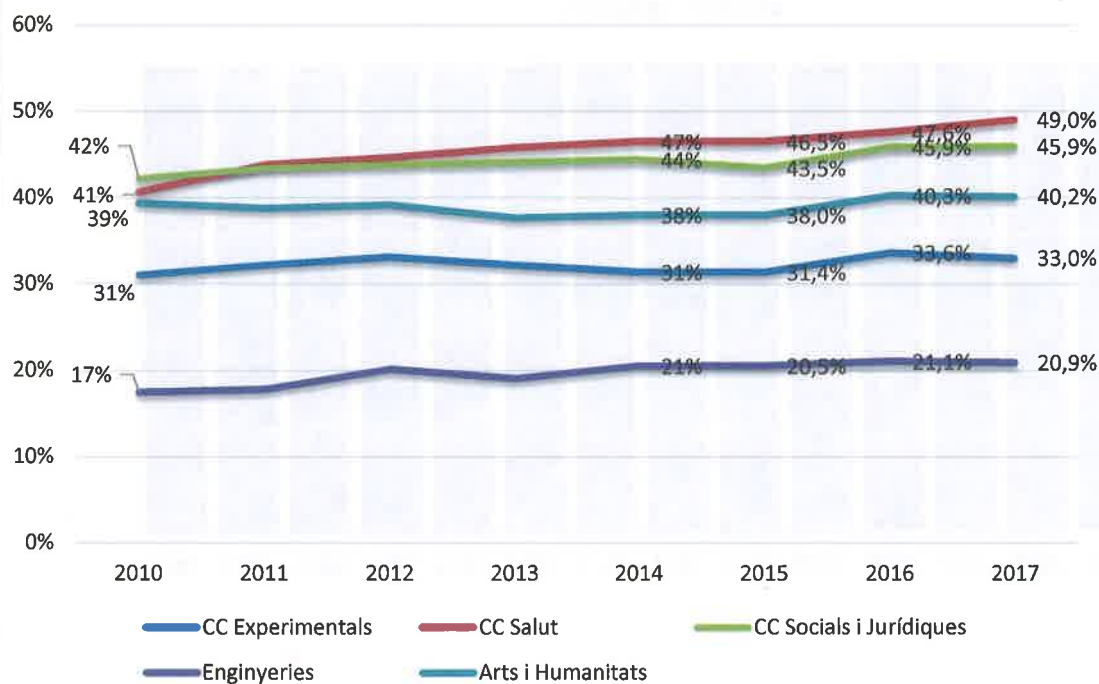
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017

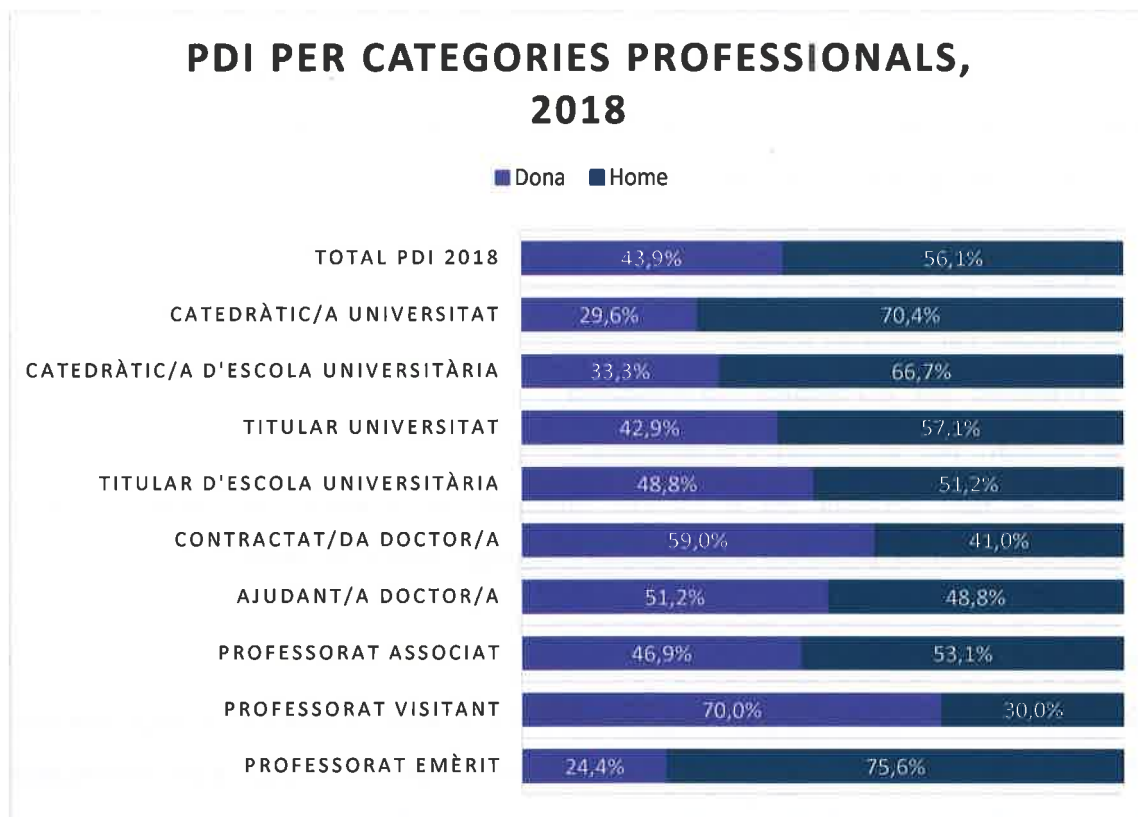
### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



### Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



**Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 31 de juliol de 2019**

<u>COS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>DONES</u>	<u>%DONES</u>	<u>HOMES</u>	<u>%HOMES</u>
Professorat associat	1.474	675	45,79%	799	54,21%

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## **2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.**

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 els Plans 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".

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 11 de setembre de 2019.

La rectora

PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resol. 19/06/2019; DOGV num. 8579 de 27/06/2019)



Ernest Cano Cano

## ANNEX I.

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Òptica (Nº de places: 1 )
Periodisme (Nº de places: 2 )
Estratigrafia (Nº de places: 1 )
Anatomia i Embriologia Humana (Nº de places: 1 )
Pediatria (Nº de places: 1 )
Nutrició i Bromatologia (Nº de places: 1 )
Didàctica i Organització Escolar (Nº de places: 1 )
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació) (Nº de places: 1 )
Didàctica de les Ciències Experimentals (Nº de places: 1 )
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (Nº de places: 2 )
Psicologia Social (Nº de places: 2 )
Comercialització i Investigació de Mercats (Nº de places: 1 )



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 9 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020 .**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 9 publicada mitjançant resolució de 23 de juliol de 2019 (DOGV num. 8601 de 29 de juliol de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professorat ajudant doctor o doctora i professorat associat o associada per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.



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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 la **convocatòria 23 de juliol de 2019 (DOGV num. 8601 de 29 de juliol de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat ajudant doctor o doctora i professorat associat o associada** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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:**

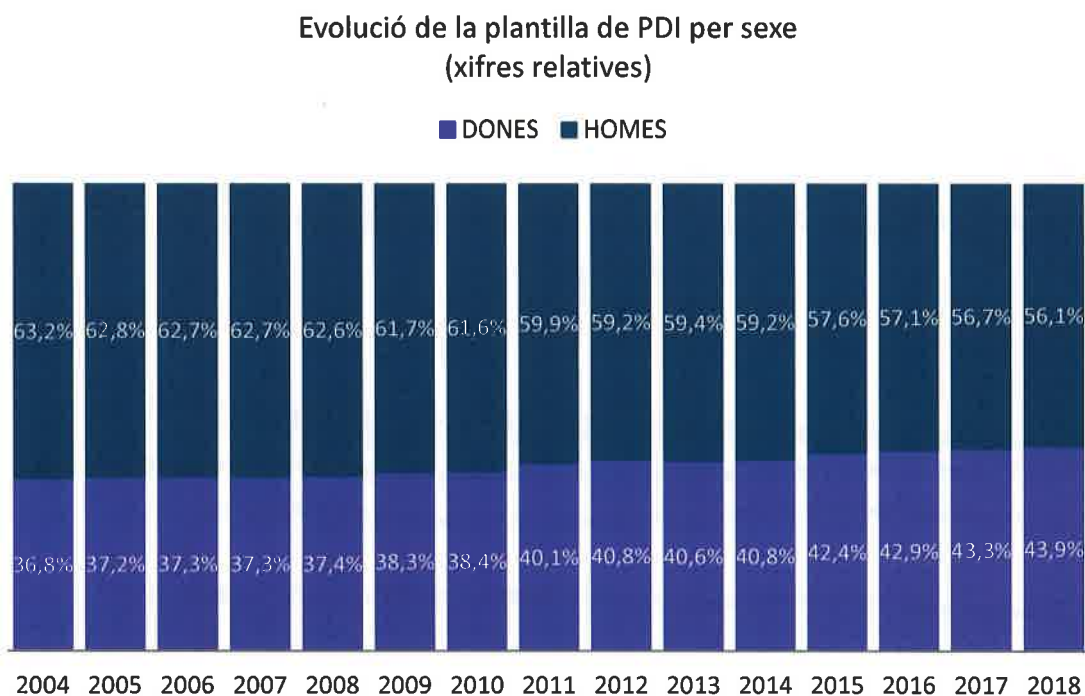
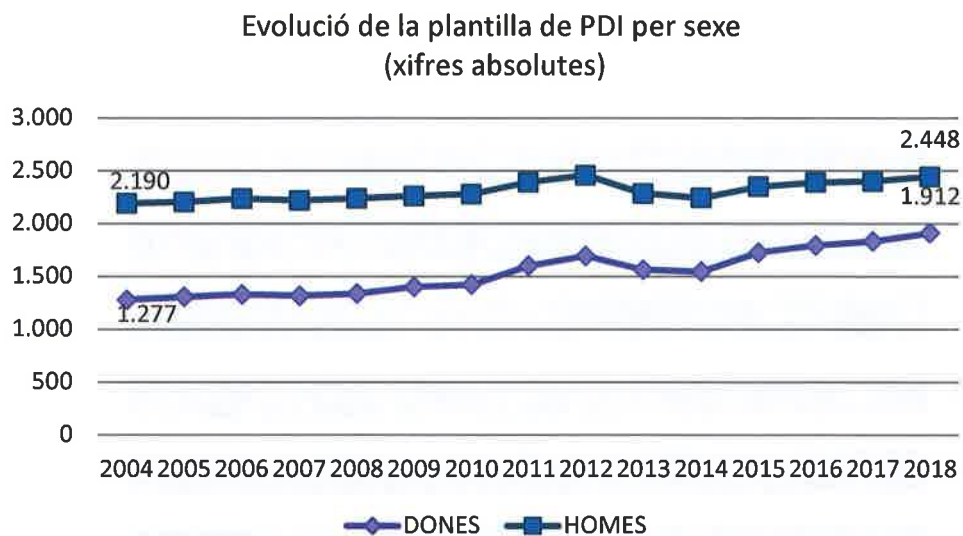
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que

permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

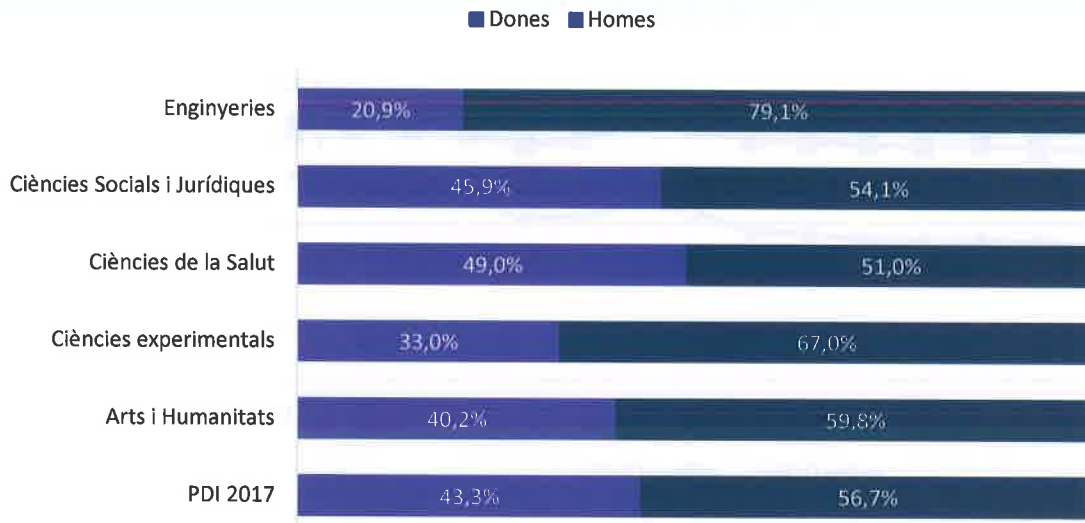
**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



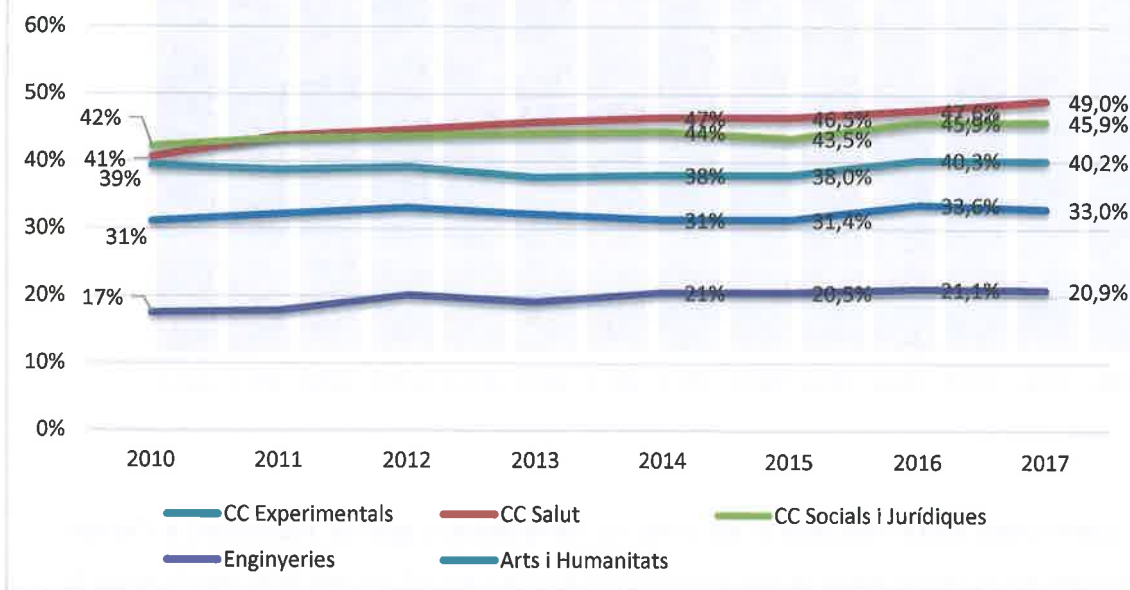
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**

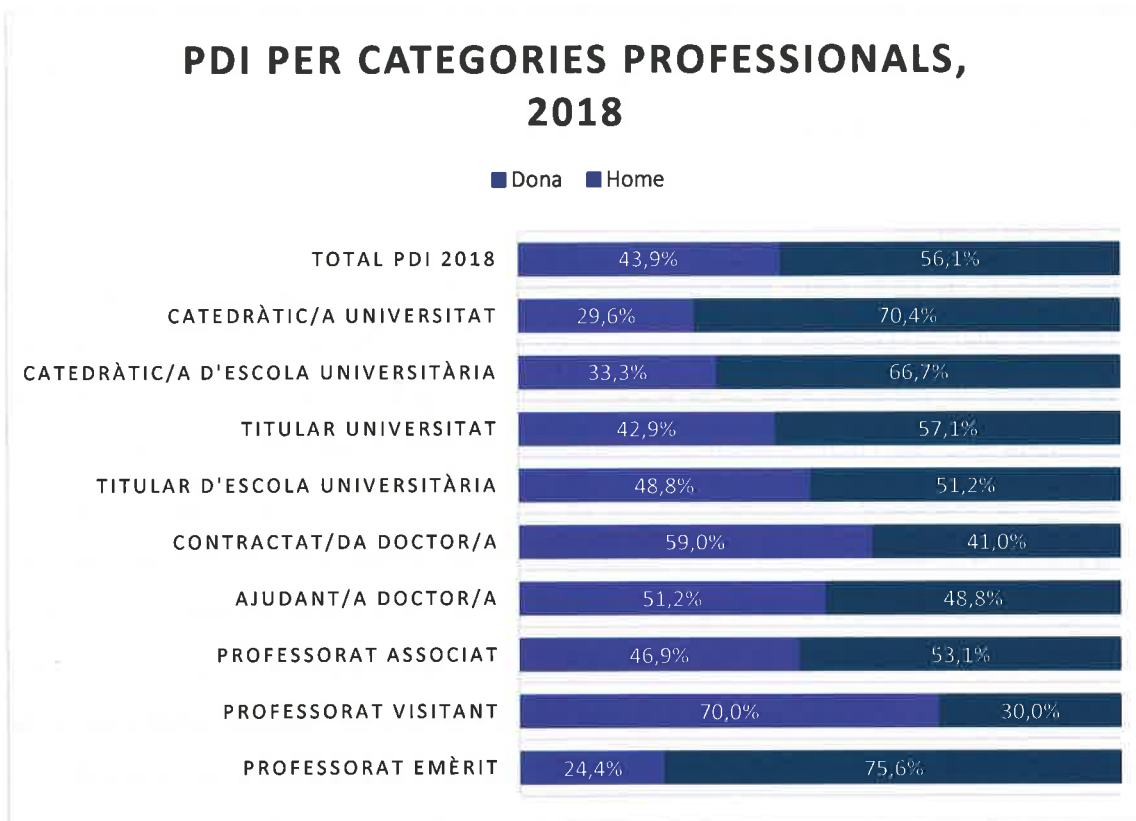
### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



### Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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".

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 30 de juliol de 2019.

La rectora

PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat  
(Resol. 19/06/2019; DOGV num. 8579 de 27/06/2019)

Ernest Cano Cano



## ANNEX I.

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Anàlisi Geogràfica Regional (Nº de places: 1 )
Filologia Llatina (Nº de places: 1 )
Oftalmologia (Nº de places: 2 )
Estomatologia (Nº de places: 2 )
Anatomia Patològica (Àrea pròpia: 661 Patologia) (Nº de places: 1 )
Nutrició i Bromatologia (Nº de places: 2 )
Didàctica de les Ciències Experimentals (Nº de places: 2 )
Didàctica de l'Expressió Plàstica (Nº de places: 1 )
Psicobiologia (Nº de places: 1 )
Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa (Nº de places: 2 )
Arquitectura i Tecnologia de Computadors (Nº de places: 3 )
Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial (Nº de places: 2 )

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Didàctica de la Matemàtica (Nº de places: 1 )



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 8 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 8 publicada mitjançant resolució de 18 de juliol de 2019 (DOGV num. 8598 de 24 de juliol de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 18 de juliol de 2019 (DOGV num. 8598 de 24 de juliol de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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 dels estudiants matriculats 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.

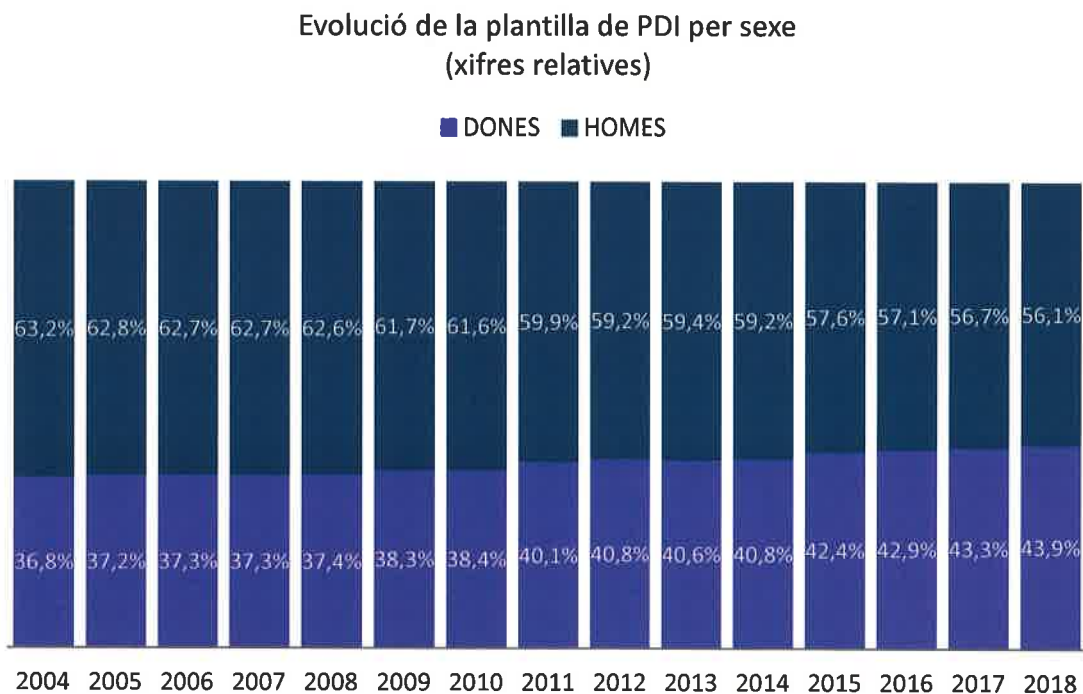
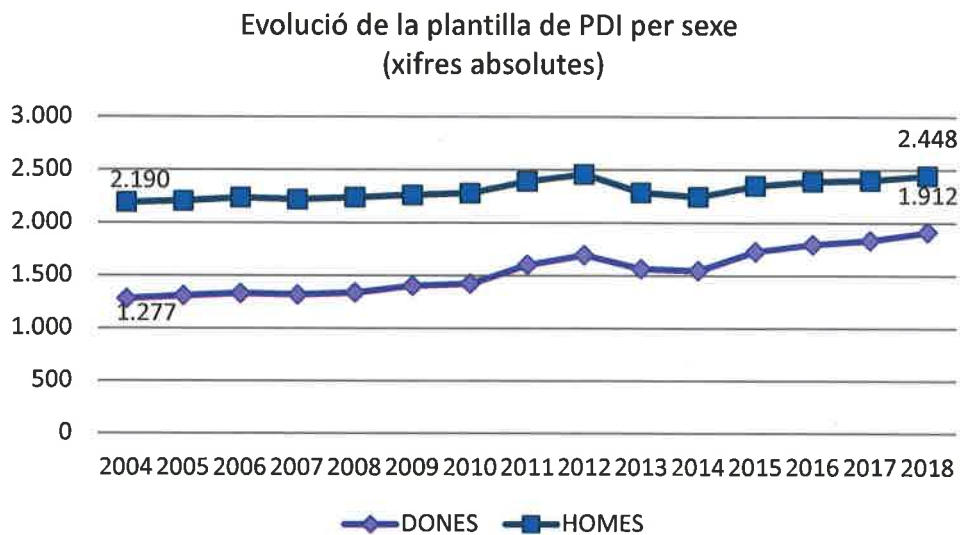
El període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per a aconseguir la consolidació dins del lloc de treball, normalment coincideix o va en paral·lel amb el període reproductiu de les dones. Es dona també el cas que, malgrat els avanços en l'assoliment educatiu del conjunt de la població,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

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que



permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

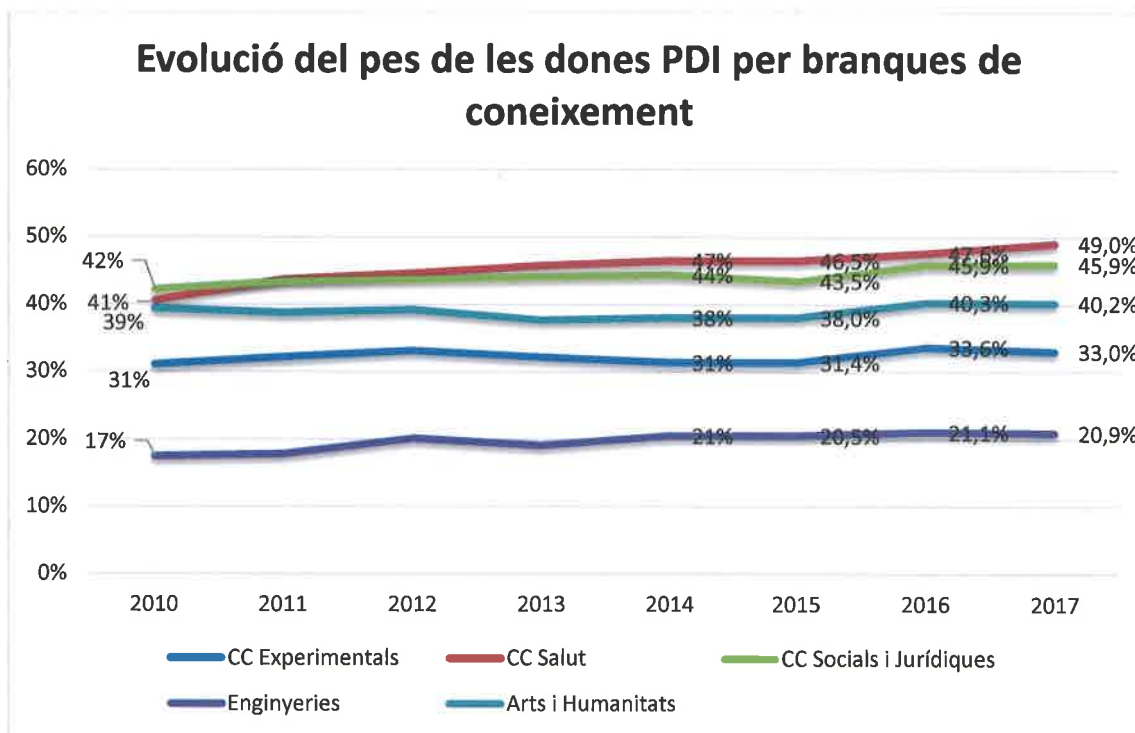
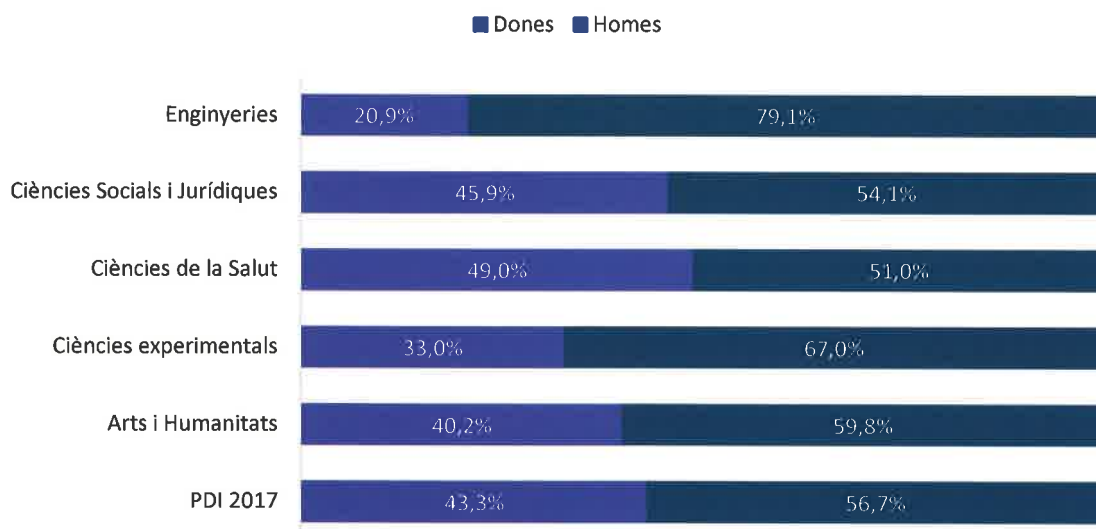
**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



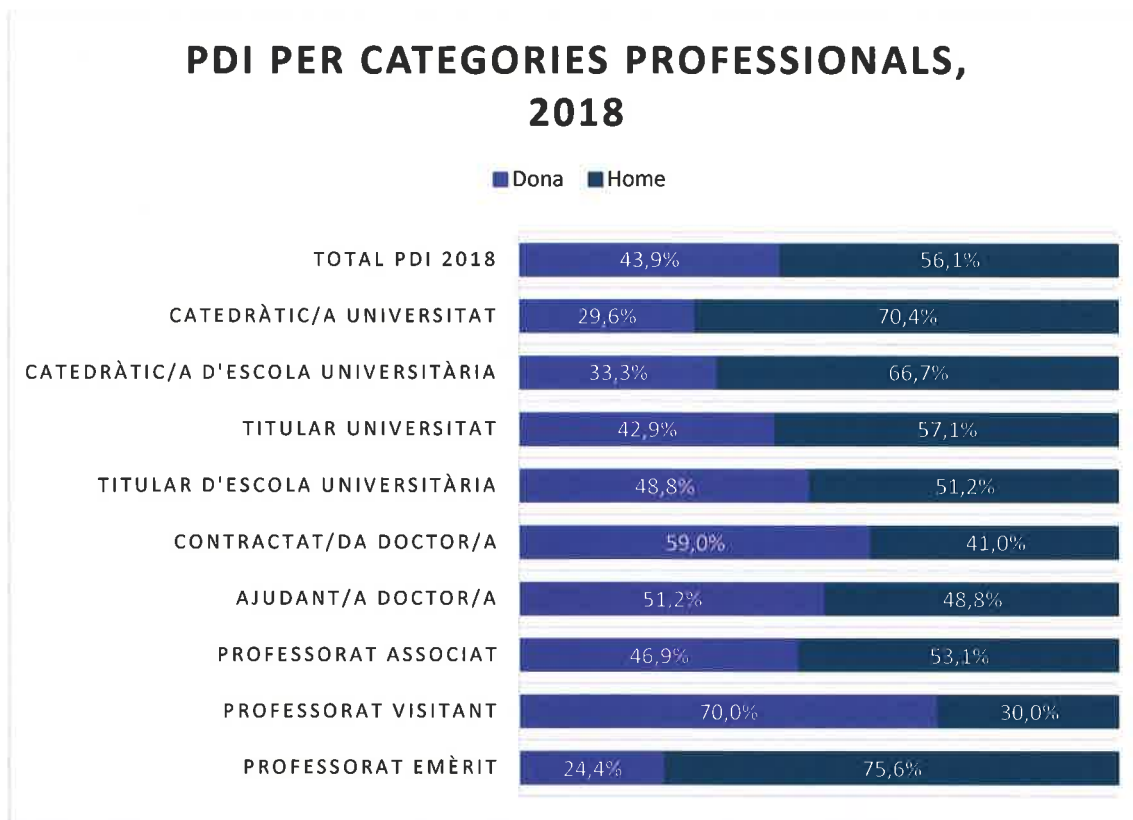
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra-representació de les dones.

Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017

### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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'arrepleguen 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 els Plans 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”.

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 26 de juliol de 2019.

La rectora

PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat  
(Resol. 19/06/2019; DOGV num. 8579 de 27/06/2019)



Ernest Cano Cano



**ANNEX I.**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Cirurgia (Nº de places: 1)
Infermeria (Nº de places: 4)



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 7 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020 .**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 7 publicada mitjançant resolució de 12 de juliol de 2019 (DOGV num. 8593 de 17 de juliol de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professorat ajudant doctor o doctora i professorat associat o associada per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria 12 de juliol de 2019 (DOGV num. 8593 de 17 de juliol de 2019) de concurs per a la provisió de places de professorat ajudant doctor o doctora i professorat associat o associada** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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:**

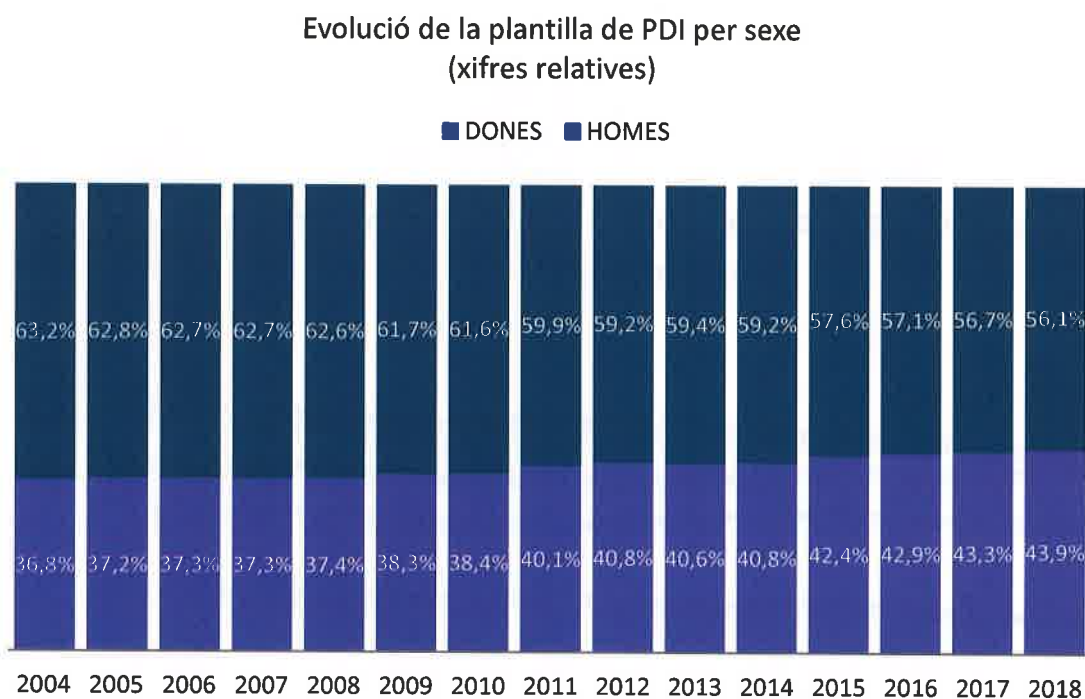
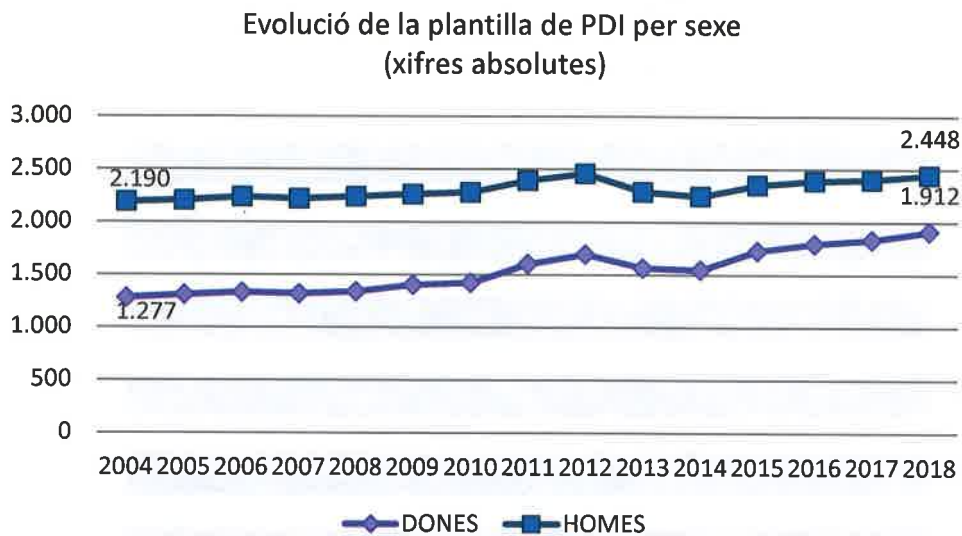
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que

permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

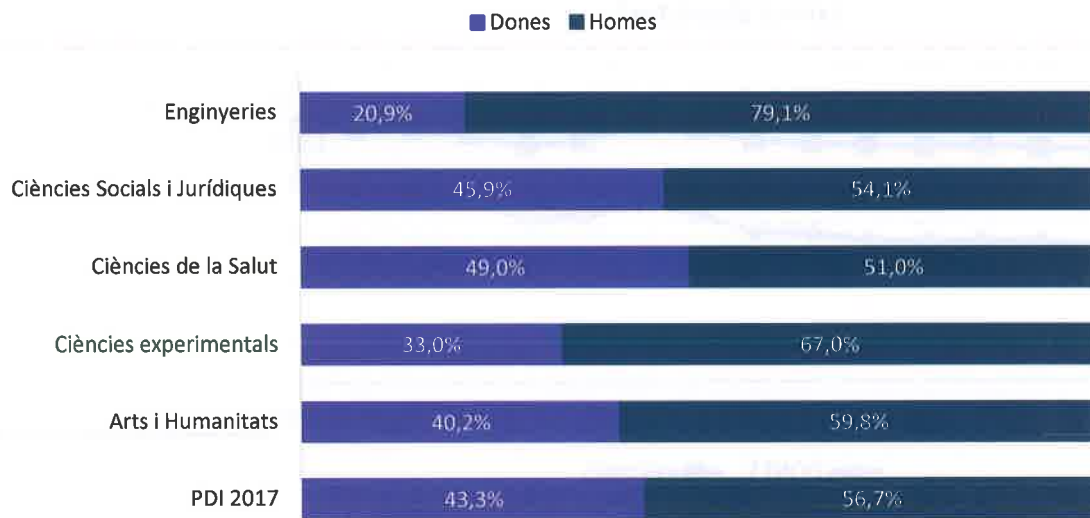


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

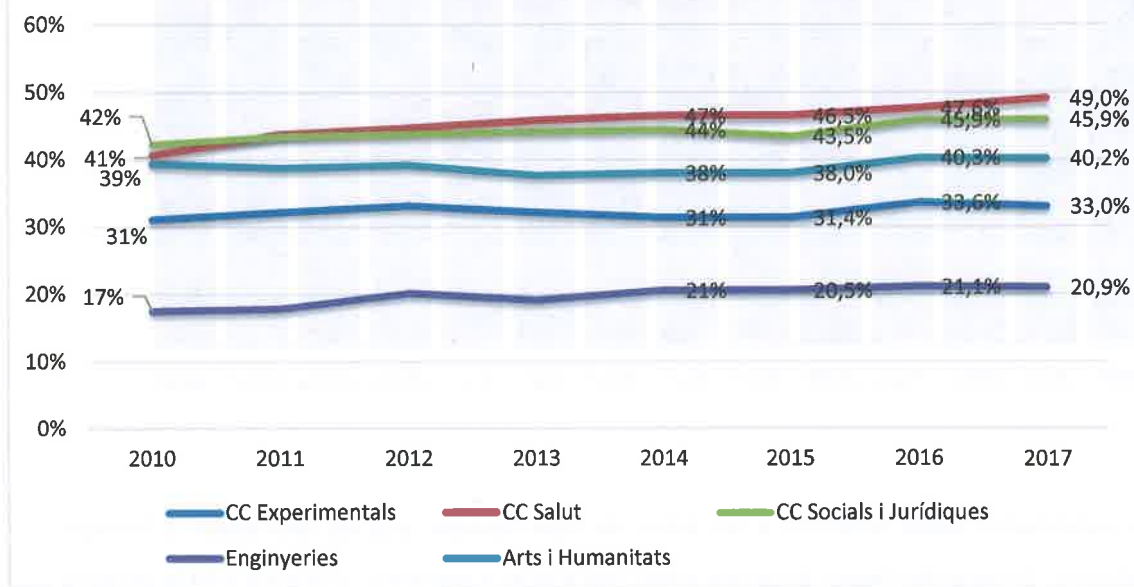


Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017

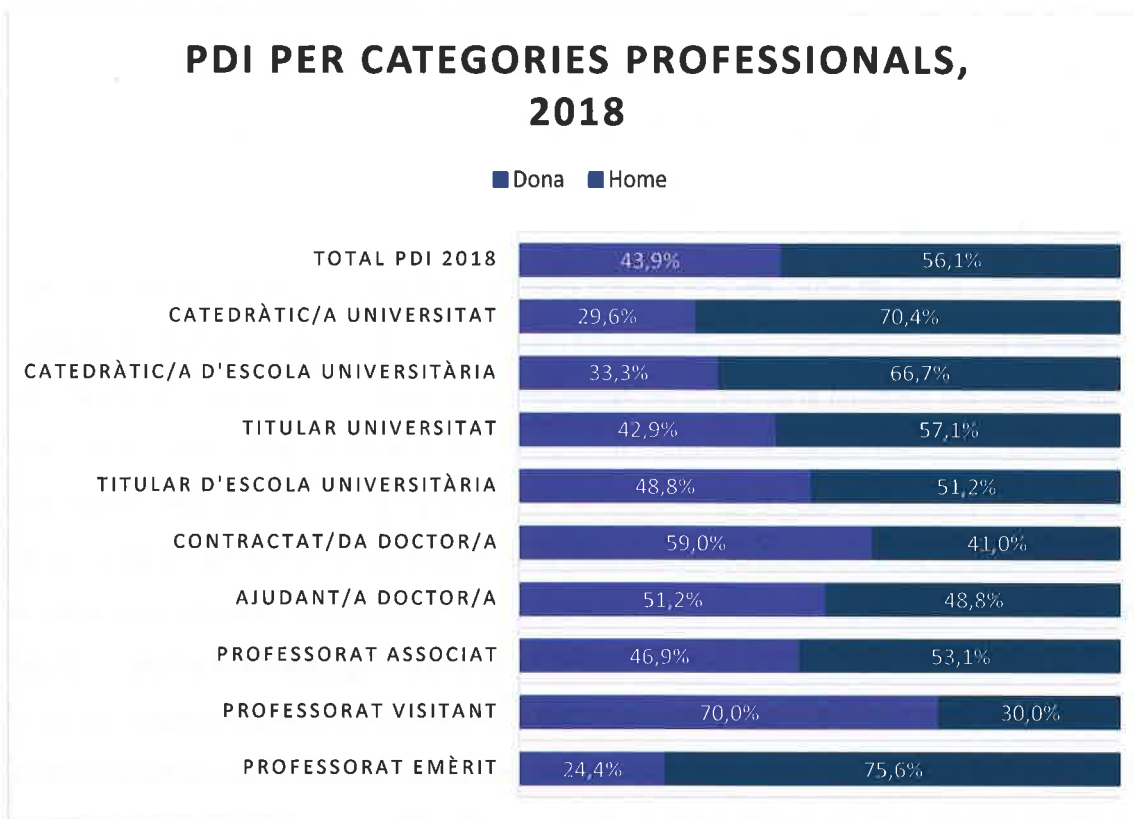
### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



### Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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'arrepleguen 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 els Plans 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".

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 17 de juliol de 2019.

La rectora  
PD. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat  
(Resol. 19/06/2019; DOGV num. 8579 de 27/06/2019)

Ernest Cano Cano



## ANNEX I.

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL
PROFESSORAT ASSOCIAT
ÀREA DE CONEIXEMENT
Òptica (Nº de places: 1 )
Dret Administratiu (Nº de places: 1 )
Llengua Espanyola (Nº de places: 1 )
Filologia Italiana (Nº de places: 1 )
Estomatologia (Nº de places: 1 )
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 791 Teoria de l'Educació) (Nº de places: 2 )
Infermeria (Nº de places: 1 )
Economia Aplicada (Nº de places: 1 )
Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa (Nº de places: 1 )

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL
PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR
ÀREA DE CONEIXEMENT
Història Moderna (Nº de places: 2 )



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 6 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020 .**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 6 publicada mitjançant resolució de 4 de juliol de 2019 (DOGV num. 8587 de 9 de juliol de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professorat ajudant doctor o doctora i professorat associat o associada per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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.

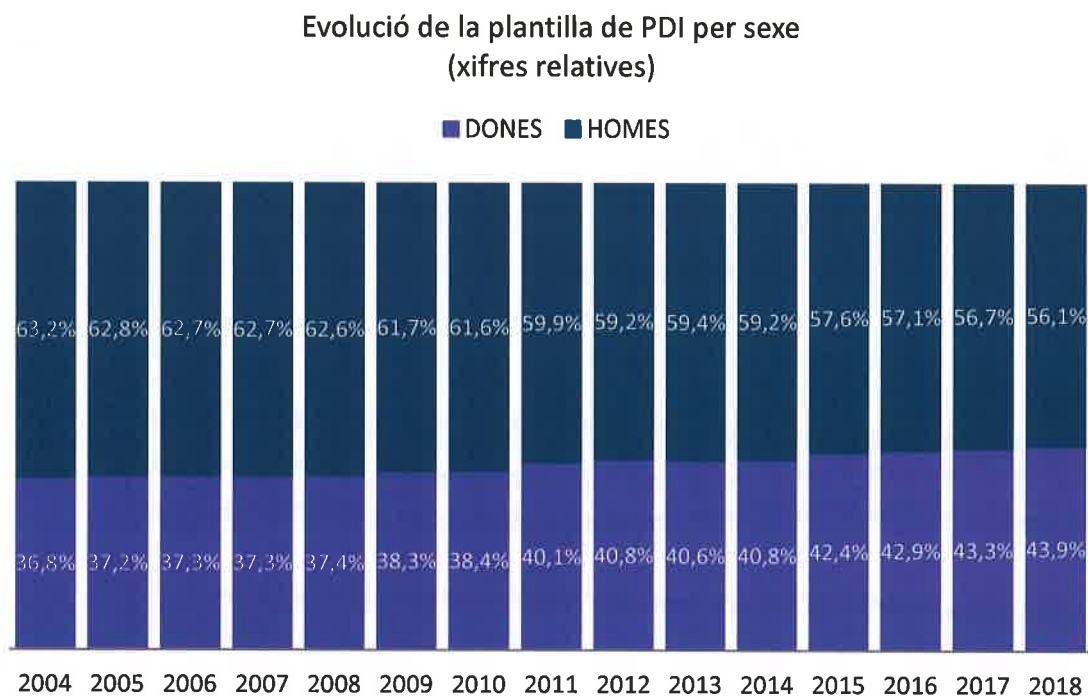
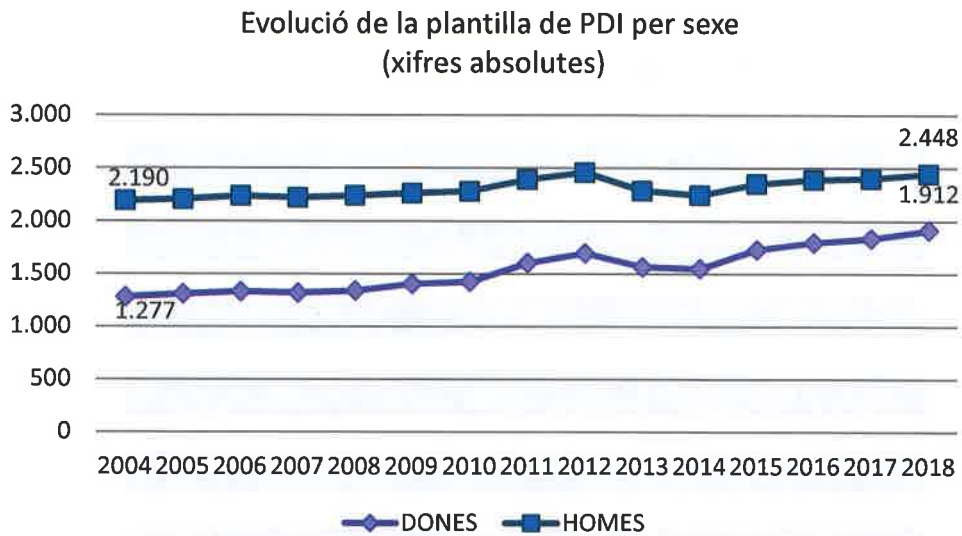
A més, la **Disposició Addicional Setena** del Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'**Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



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

- 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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 10 de juliol de 2019.

La rectora



PD. Ernest Cano Cano (Resol. 19/06/2019; DOGV num. 8579 de 27/06/2019)

Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

**ANNEX I.**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Òptica (Nº de places: 1)
Teoria de la Literatura i Literatura Comparada (Nº de places: 1)
Ecologia (Nº de places: 1)
Medicina (Nº de places: 5)
Pediatria (Nº de places: 2)
Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 791 Teoria de l'Educació) (Nº de places: 1)
Filosofia Moral (Nº de places: 2)
Infermeria (Nº de places: 16)
Àlgebra (Nº de places: 1)
Geometria i Topologia (Nº de places: 2)
Matemàtica Aplicada (Nº de places: 1)
Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 119 Comptabilitat) (Nº de places: 2)
Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial (Nº de places: 3)
Electrònica (Nº de places: 2)
Tecnologia Electrònica (Nº de places: 2)

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT AJUDANT DOCTOR</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Dret Civil (Nº de places: 1)
Didàctica i Organització Escolar (Nº de places: 1)
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (Nº de places: 1)
Estadística i Investigació Operativa (Nº de places: 2)
Economia Aplicada (Nº de places: 1)





UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 5 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 5 publicada mitjançant resolució de 26 de juny de 2019 (DOGV de 1 de juliol de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria de 26 de juny de 2019 (DOGV de 1 de juliol) concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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:**

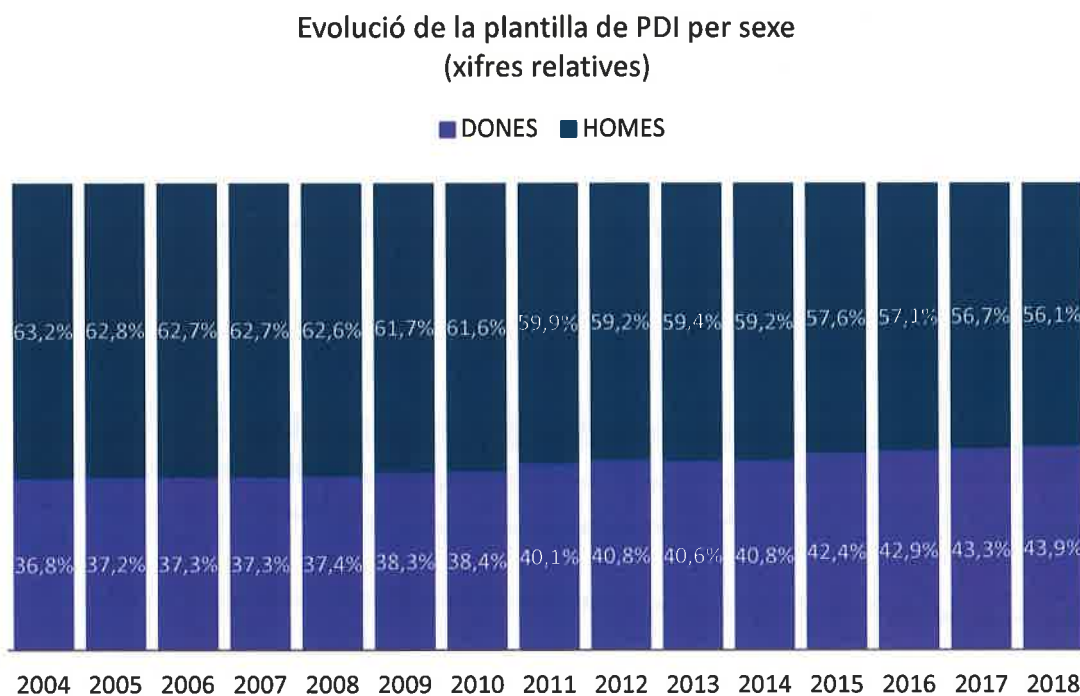
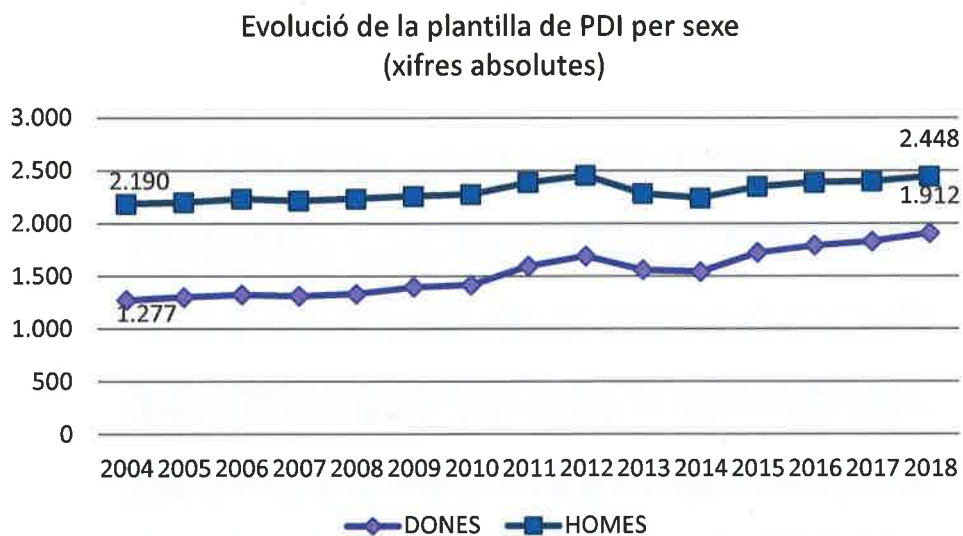
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que

permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

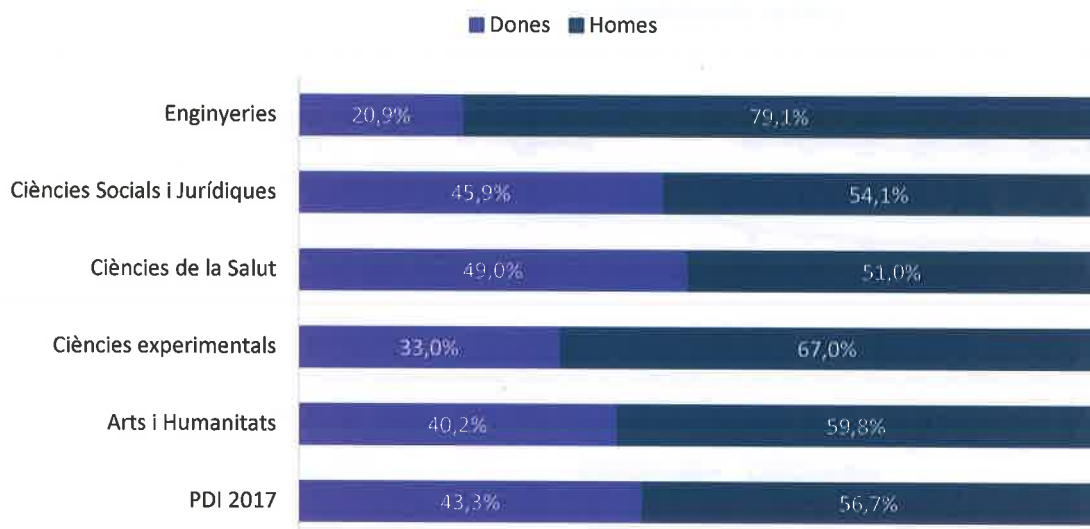
**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



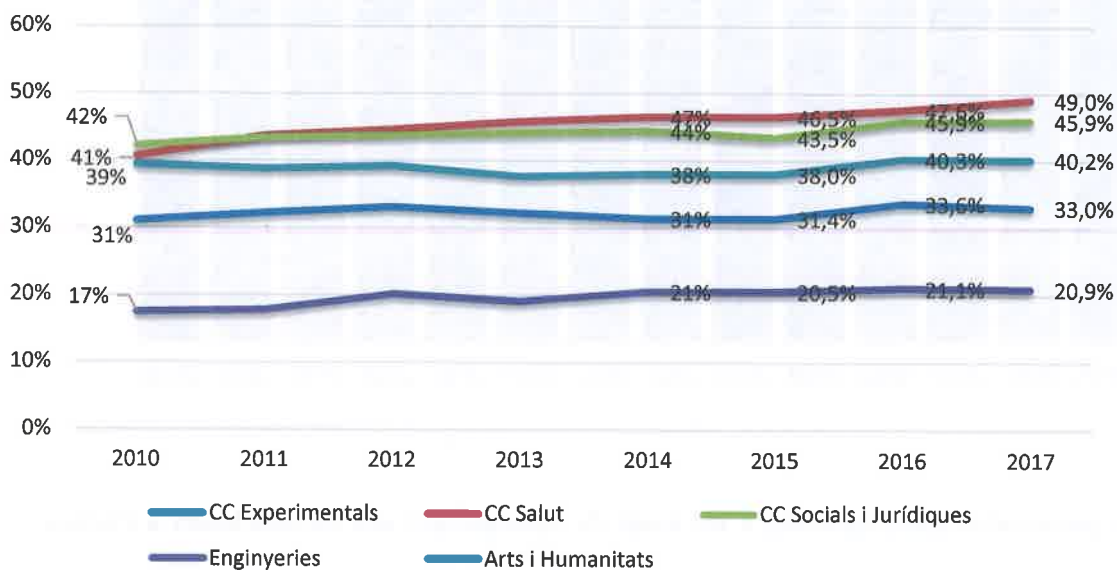
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017

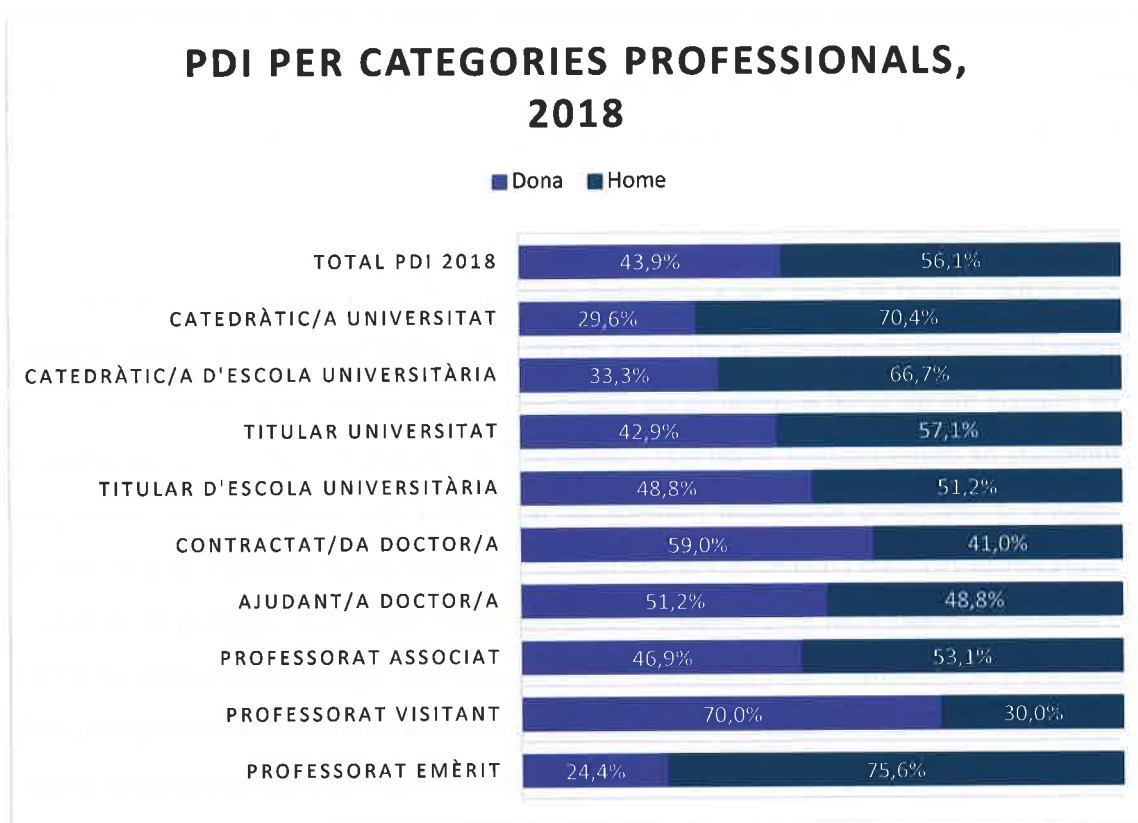
### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



### Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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'arrepleguen 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 els Plans 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”.

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 2 de juliol de 2019.

La rectora

PD. Ernest Cano Cano (Resol. 19/06/2019; DOGV num. 8579 de 27/06/2019)

Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

## ANNEX I.

PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL
PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL
ÀREA DE CONEIXEMENT
Cirurgia (Nº de places: 8 )
Otorrinolaringologia (Nº de places: 2 )
Medicina (Nº de places: 6 )
Psiquiatria (Nº de places: 1 )
Radiologia i Medicina Física (Nº de places: 1 )
Obstetrícia i Ginecologia (Nº de places: 4 )
Pediatria (Nº de places: 4 )
Infermeria (Nº de places: 25)
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (Nº de places: 3)
Psicologia Bàsica (Nº de places: 1 )
Fisioteràpia (Nº de places: 2 )



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 4 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020 .**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 4 publicada mitjançant resolució de 21 de juny de 2019 (DOGV de 26 de juny de 2019 i correcció d'errades DOGV de 28 de juny de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professor/a ajudant doctor/a i professor/a associat/ada per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de



gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 la **convocatòria de 21 de juny de 2019 (DOGV de 26 de juny de 2019 i correcció d'errades DOGV de 28 de juny de 2019) de concurs per a la provisió de places de professor/a ajudant doctor/a i professor/a associat/ada** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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:**

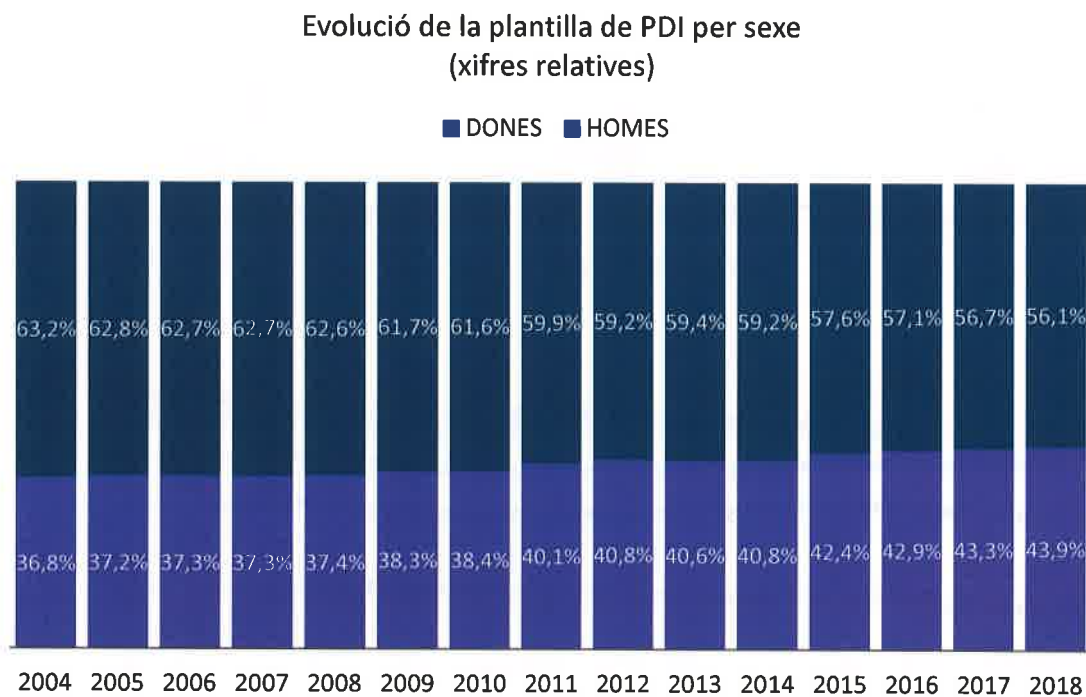
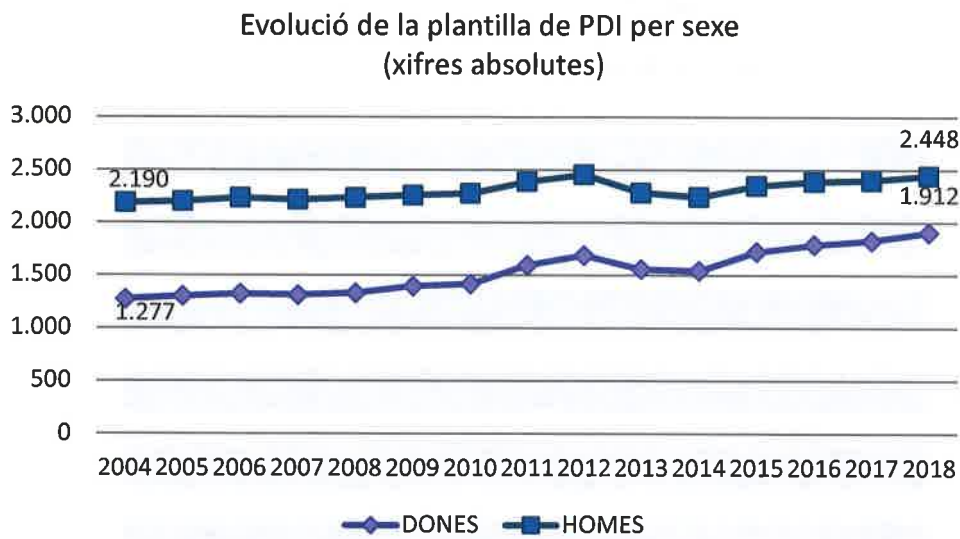
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes.

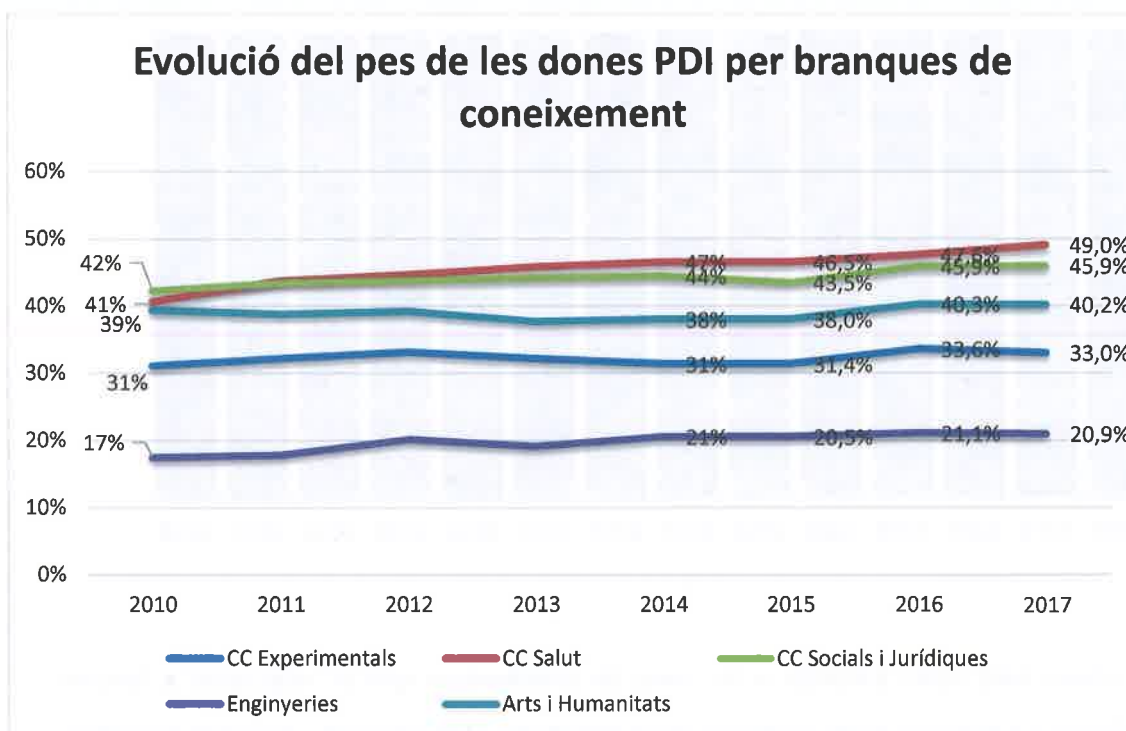
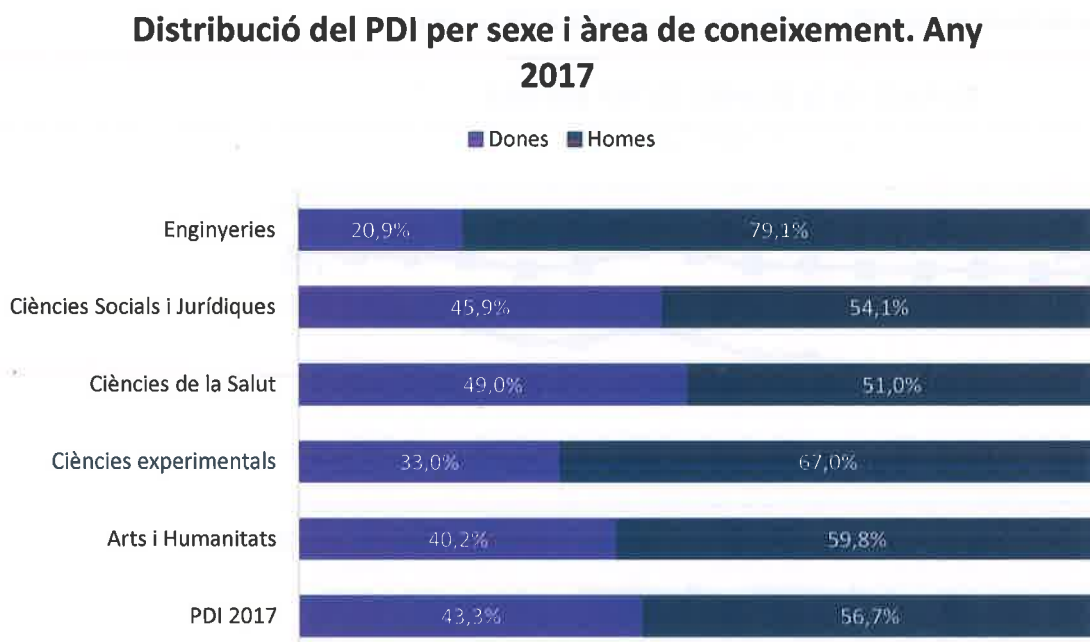
Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

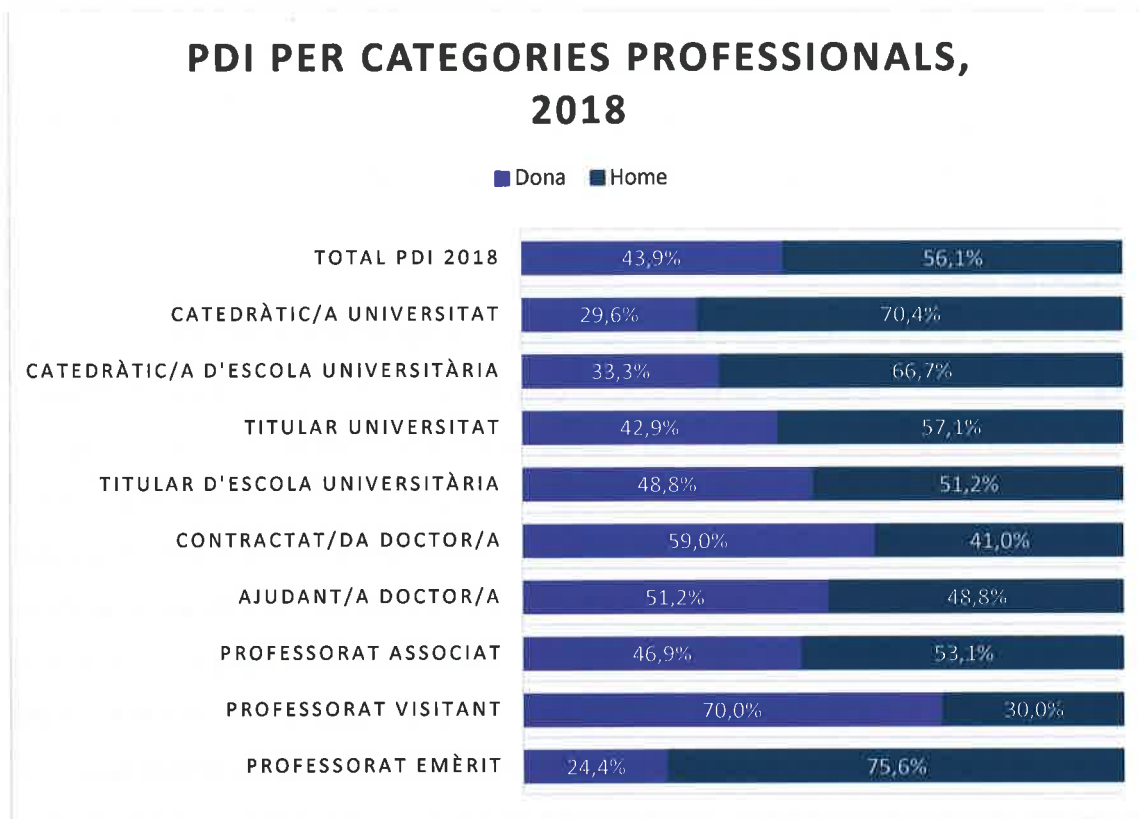


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infrarepresentació de les dones.

Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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".

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 2 de juliol de 2019.

La rectora



PD. Ernest Cano Cano (Resol. 19/06/2019; DOGV num. 8579 de 27/06/2019)  
Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

**ANNEX I.**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Astronomia i Astrofísica (Nº de places: 1 )
Dret Administratiu (Nº de places: 4 )
Dret Financer i Tributari (Nº de places: 1 )
Geografia Humana (Nº de places: 1 )
Medicina (Nº de places: 6 )
Radiologia i Medicina Física (Nº de places: 1 )
Tecnologia d'Aliments (Nº de places: 3 )
Infermeria (Nº de places: 8 )
Didàctica de la Matemàtica (Nº de places: 1 )
Didàctica de les Ciències Socials (Nº de places: 2 )
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (Nº de places: 1 )
Psicologia Evolutiva i de l'Educació (Nº de places: 1 )
Electrònica (Nº de places: 1 )
Tecnologia Electrònica (Nº de places: 2 )

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT AJUNDANT DOCTOR</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Dret Constitucional (Nº de places: 1)



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 3 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL ( PROFESSOR/A AJUDANT DOCTOR/A ) PER AL CURS 2019-2020 .**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 3 publicada mitjançant resolució de 31 de maig de 2019 (DOGV de 7 de juny de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de Professor/a ajudant doctor/a per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

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

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria de 31 de maig de 2019 (DOGV de 7 de juny) concurs per a la provisió de places de Professor/a ajudant doctor/a** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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 dels estudiants matriculats 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.

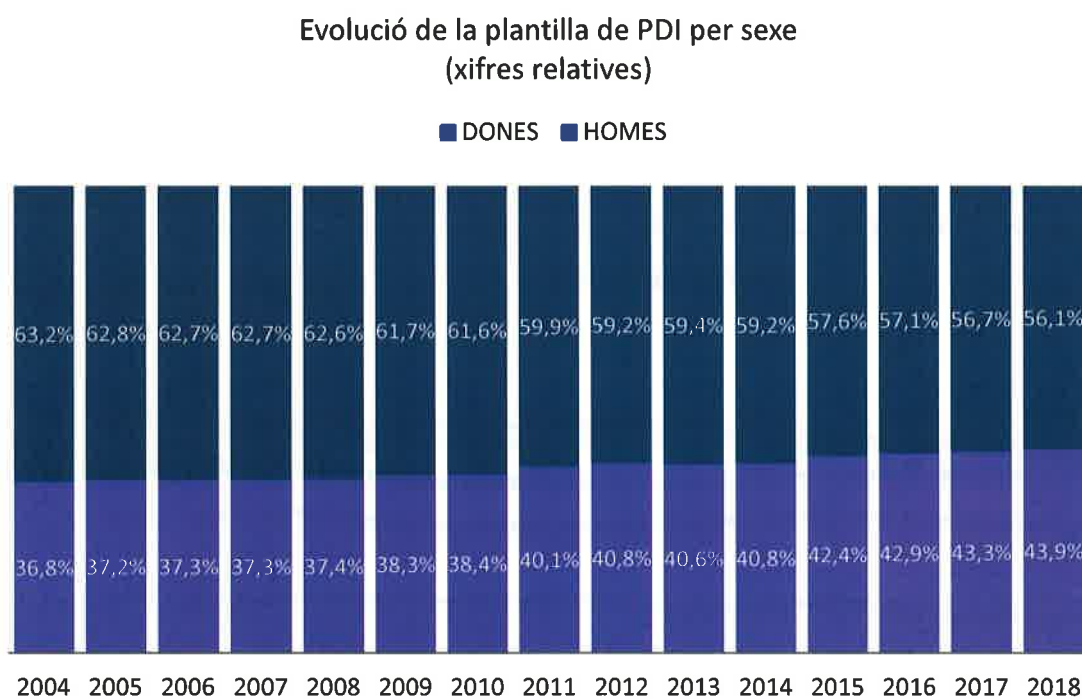
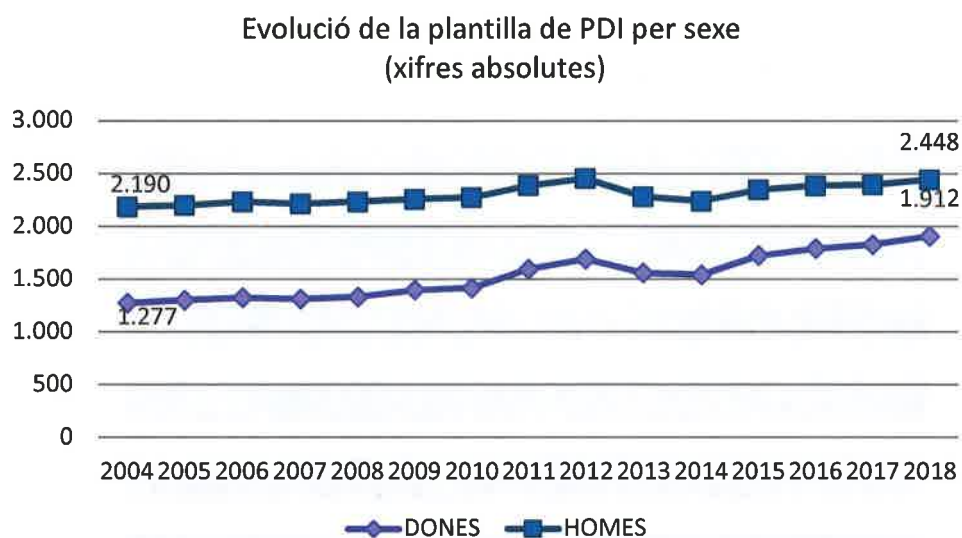
El període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per a aconseguir la consolidació dins del lloc de treball, normalment coincideix o va en paral·lel amb el període reproductiu de les dones. Es dona també el cas que, malgrat els avanços en l'assoliment educatiu del conjunt de la població,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

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes



de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

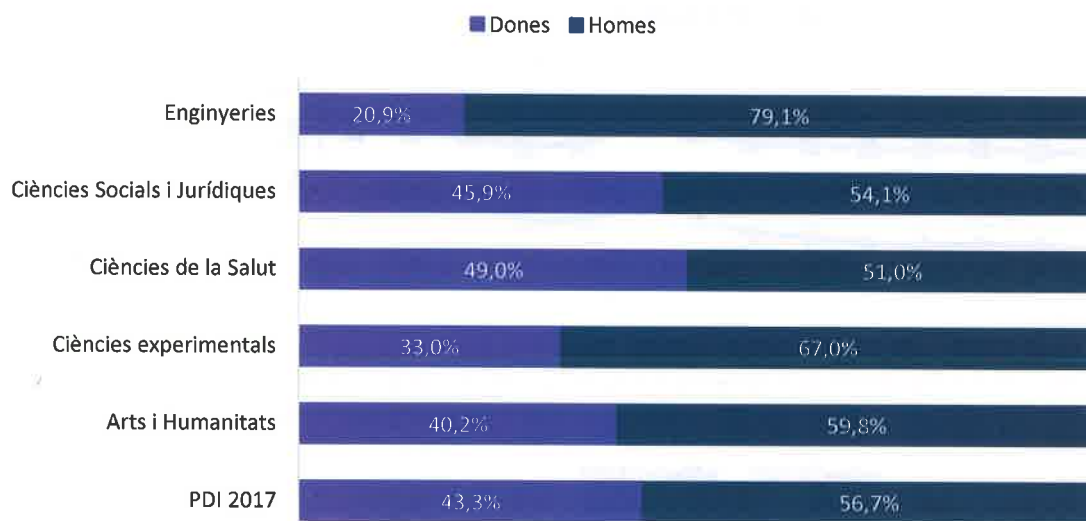
**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



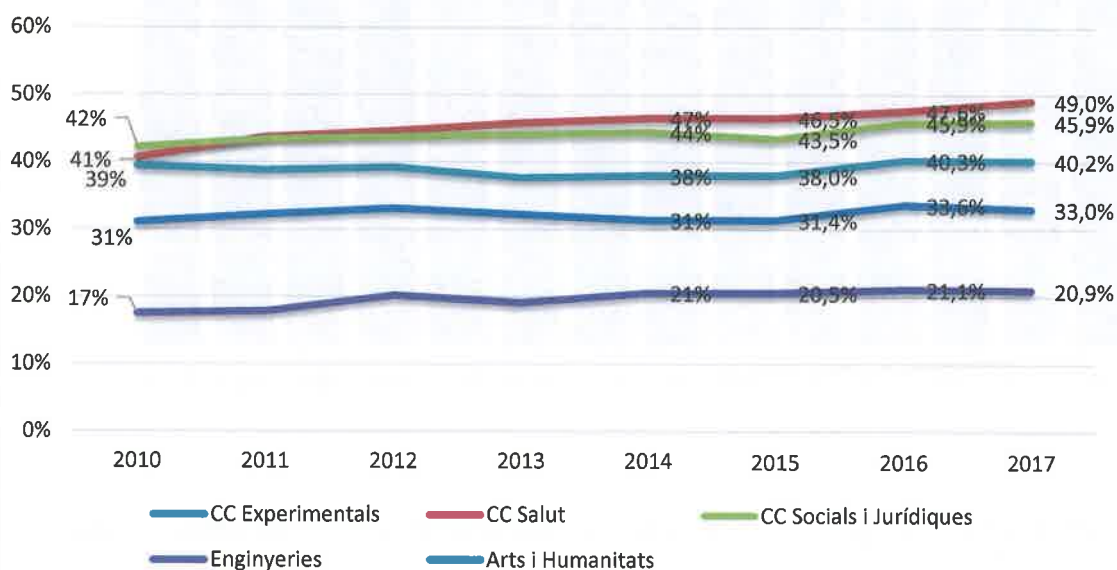
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infrarepresentació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**

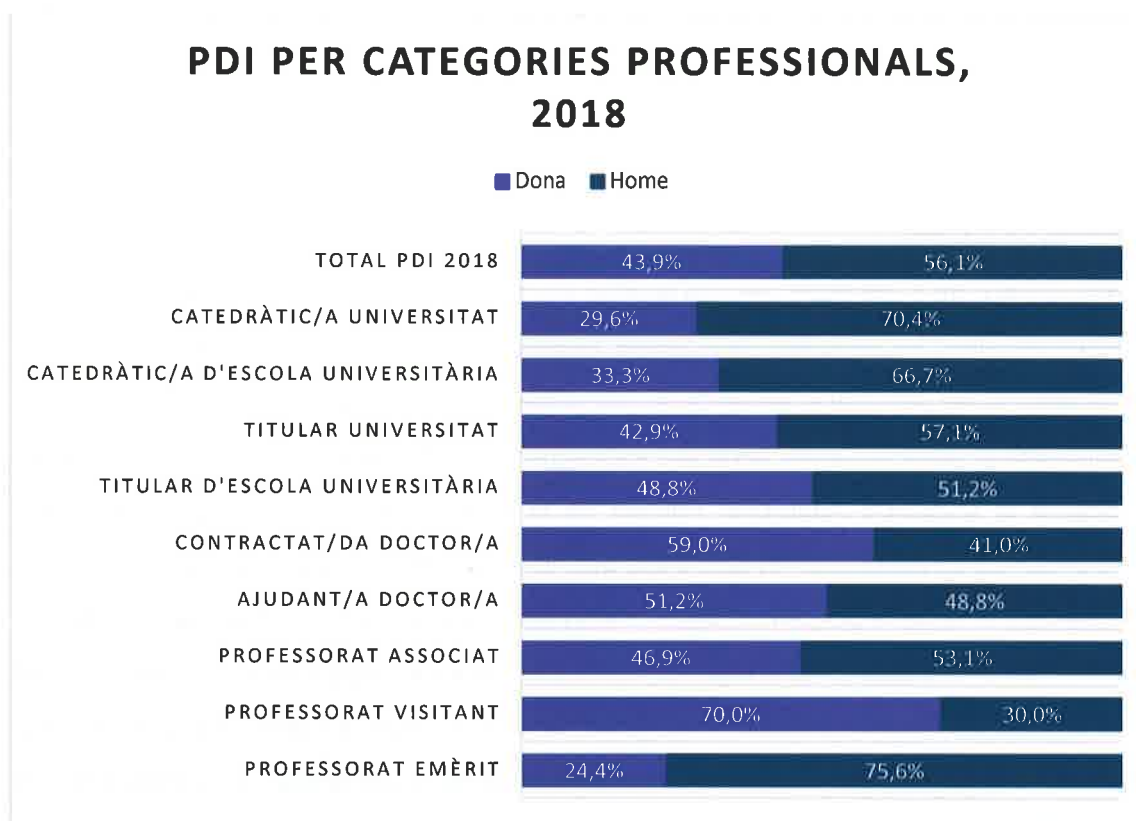
### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



### Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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'arrepleguen 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 els Plans 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”.

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 10 de juny de 2019.

La rectora



PD. Ernest Cano Cano (Resol. 05/07/2018; DOGV 09/07/2018)

Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

## ANNEX I.

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Òptica (Àrea pròpia: 648 Optometria i Ciències de la Visió) (Nº de places: 1)
Dret Mercantil (Nº de places: 2)
Didàctica i Organització Escolar (Nº de places: 2)
Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Català) (Nº de places: 1)
Didàctica de l'Expressió Musical (Nº de places: 1)
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (Nº de places: 1)
Psicologia Bàsica (Nº de places: 1)
Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 119 Comptabilitat) (Nº de places: 1)
Tecnologia Electrònica (Nº de places: 1)



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 2 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT ASSOCIAT AMB PLAÇA ASSISTENCIAL ALS CENTRES SANITARIS CONCERTATS PER AL CURS 2019-2020, APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 31 DE MAIG DE 2019 DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 2 publicada mitjançant resolució de 31 de maig de 2019 (DOGV de 5 de juny de 2019), per la qual es convoquen places de concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial per al curs 2019-2020 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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.- Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.
- 2.- Presentar desagregats per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 3.- Presentar desagregats per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 **la convocatòria de 31 de maig de 2019 (DOGV de 5 de juny) concurs per a la provisió de places de professorat associat o associada assistencial** 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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:**

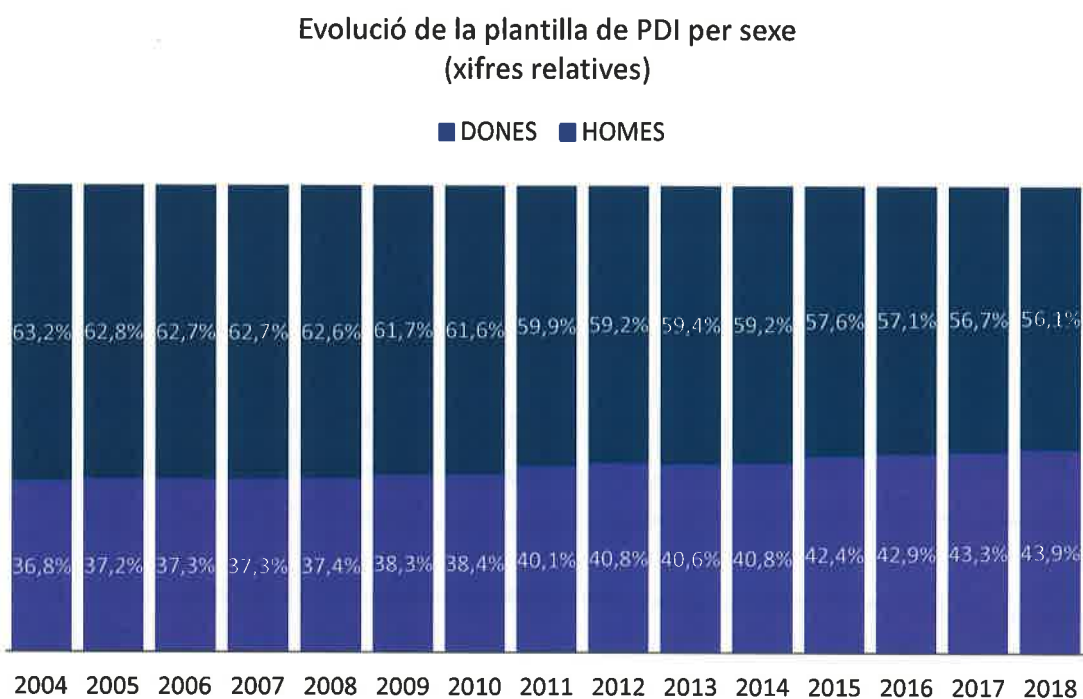
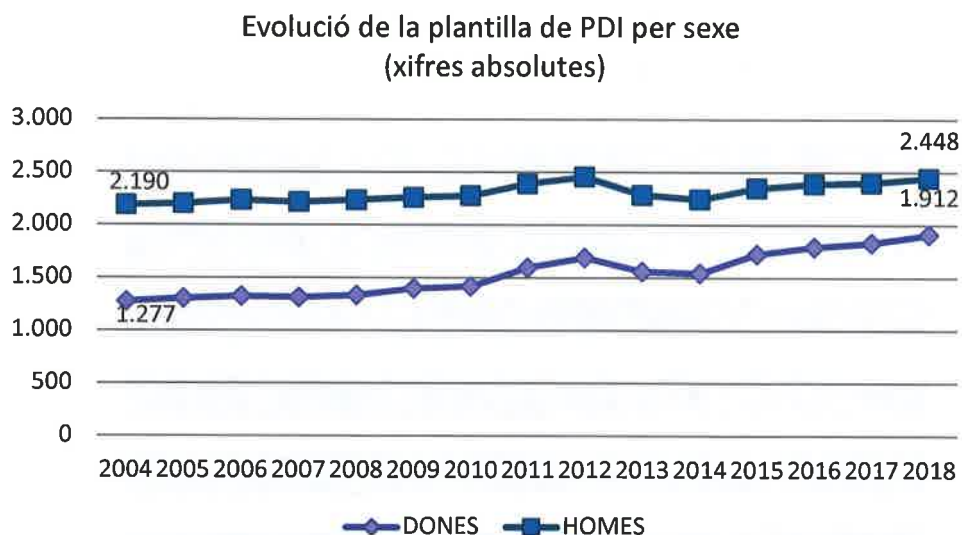
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els

increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**

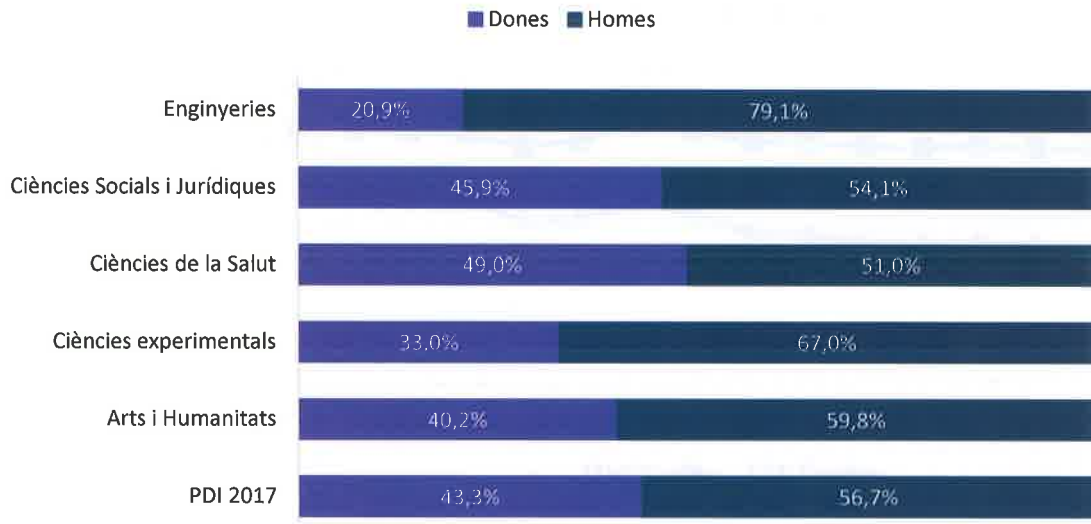


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

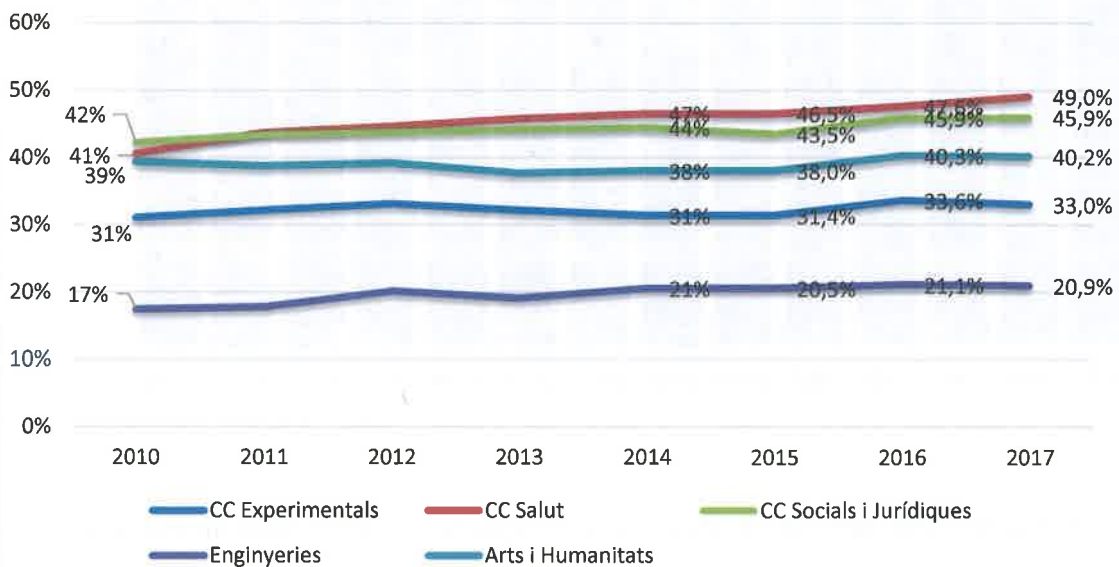


Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017

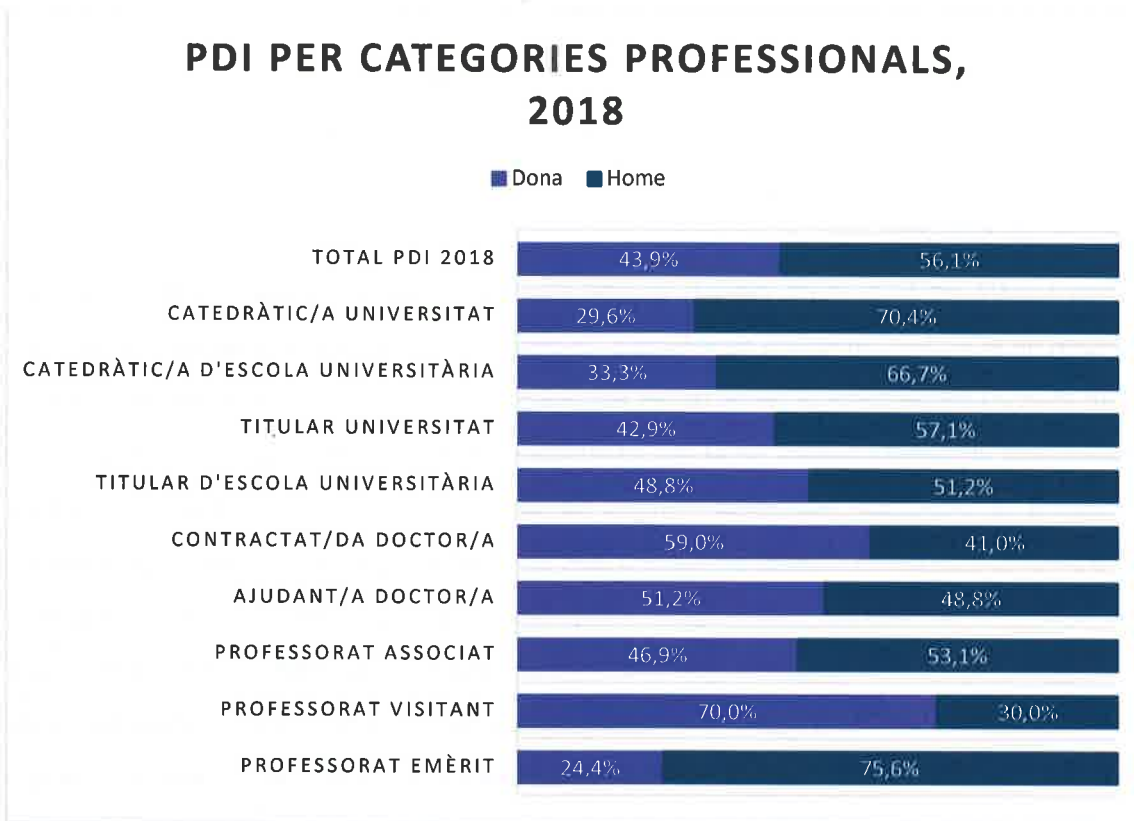
### Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



### Evolució del pes de les dones PDI per branques de coneixement



**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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".

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 sota 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, a 5 de juny de 2019.

La rectora



PD. Ernest Cano Cano (Resol. 05/07/2018; DOGV 09/07/2018)

Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

PD. Ernest Cano Cano (Resol. 05/07/2018; DOGV 09/07/2018)

Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

**ANNEX I.**

<b>PLACES DE PROFESSORAT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL</b>
<b>PROFESSORAT ASSOCIAT ASSISTENCIAL</b>
<b>ÀREA DE CONEIXEMENT</b>
Cirurgia (Nº de places: 2 )
Otorrinolaringologia (Nº de places: 2 )
Urologia (Nº de places: 2 )
Medicina (Nº de places: 10 )
Psiquiatria (Nº de places: 1 )
Anatomia Patològica (Àrea pròpia: 661 Patologia) (Nº de places: 1 )
Obstetrícia i Ginecologia (Nº de places: 2 )
Pediatria (Nº de places: 1 )
Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica (Nº de places: 1 )
Infermeria (Nº de places: 21 )



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 1 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PERSONAL DOCENT CONTRACTAT DE CARÀCTER TEMPORAL PER AL CURS 2019-2020**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria 1 publicada mitjançant resolució de 14 de maig de 2019, (DOGV 17 de maig de 2019) per la qual es convoca concurs per a la provisió de places de professorat ajudant doctor i doctora, 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, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, 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** del 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 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 ja incorporà 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 desagregats per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.

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

**El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019 / 2022)** incorpora 64 accions a desenvolupar i de la mateixa manera que els anteriors plans d'igualtat té, també, l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. L'objectiu 1.3 dins de l'eix "Les Persones", es dedica a la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a 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 la convocatòria de 14 de maig de 2019 (DOGV de 17 de maig de 2019) de concurs per a la provisió de places de personal docent contractat de caràcter temporal, 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 aquest ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada finalitzat el procés selectiu 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:**

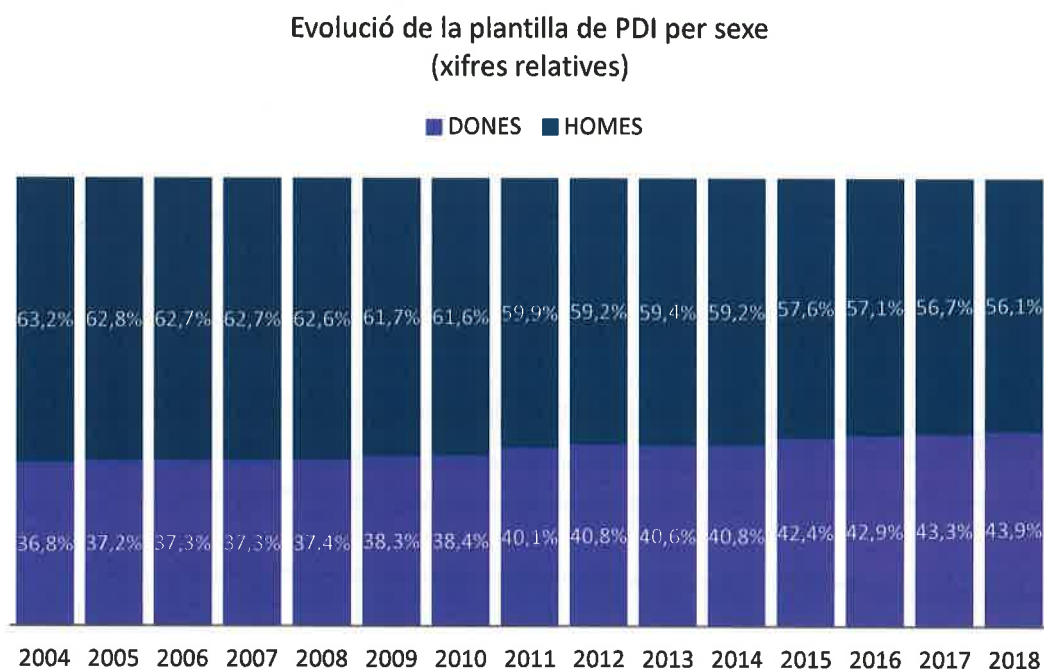
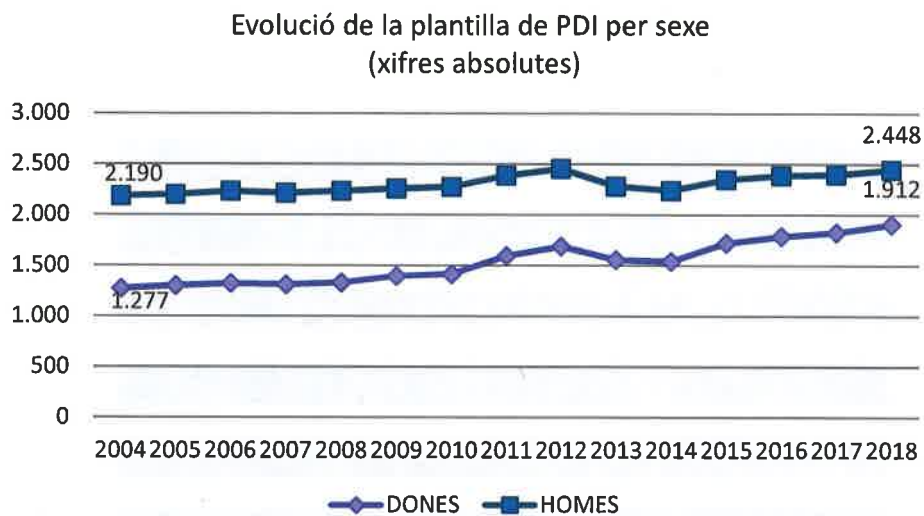
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats 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 cures i de tasques domèstiques continua sent bastant important i les ajudes públiques són escasses

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes

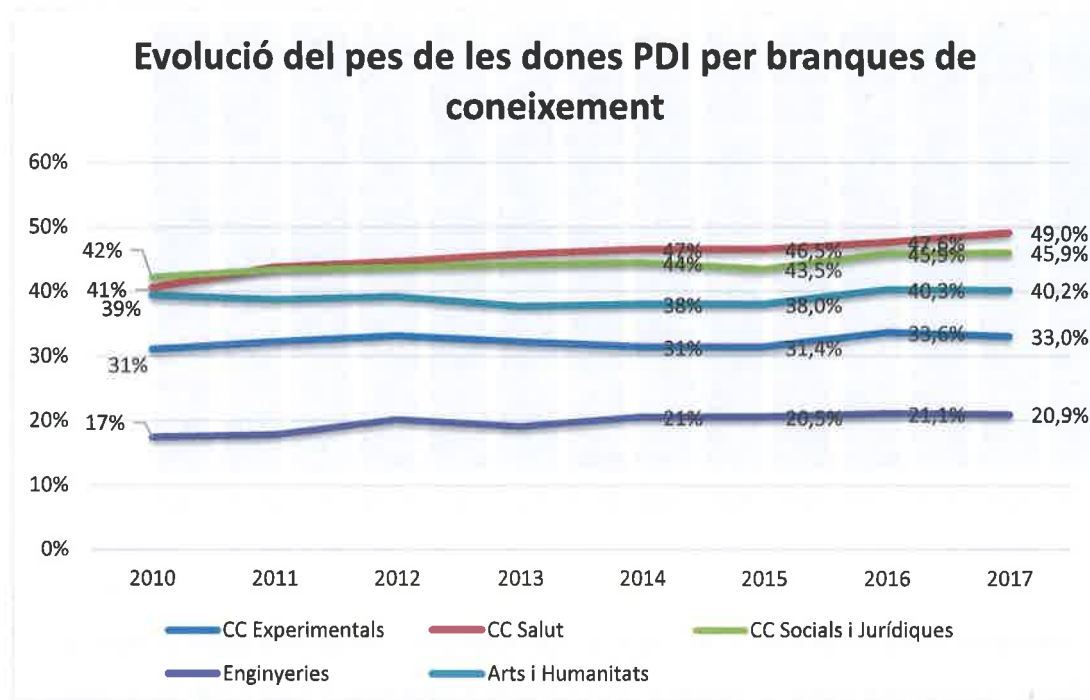
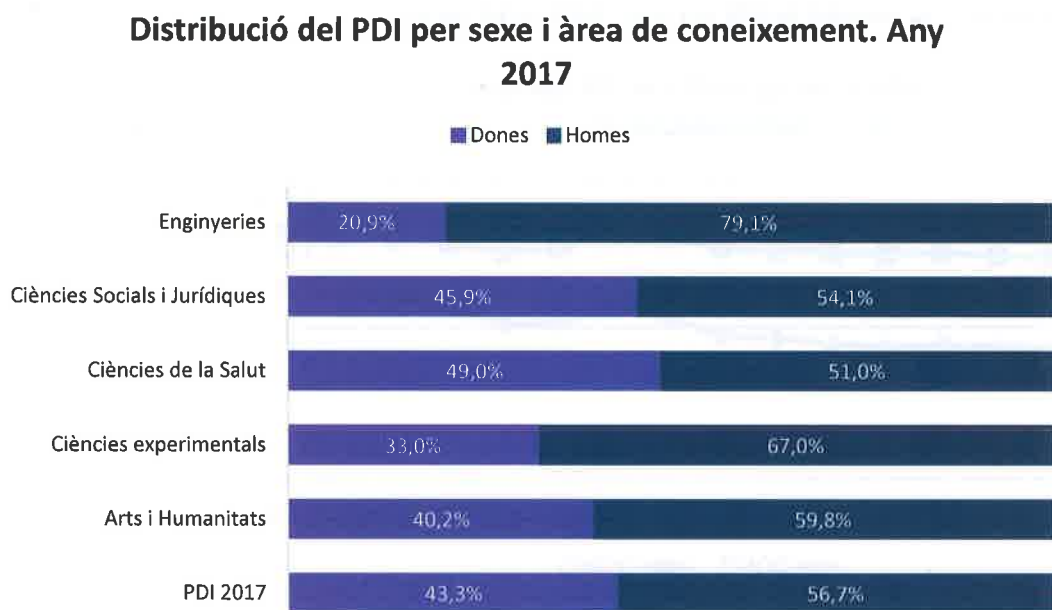
de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.

**Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2018, en %)**



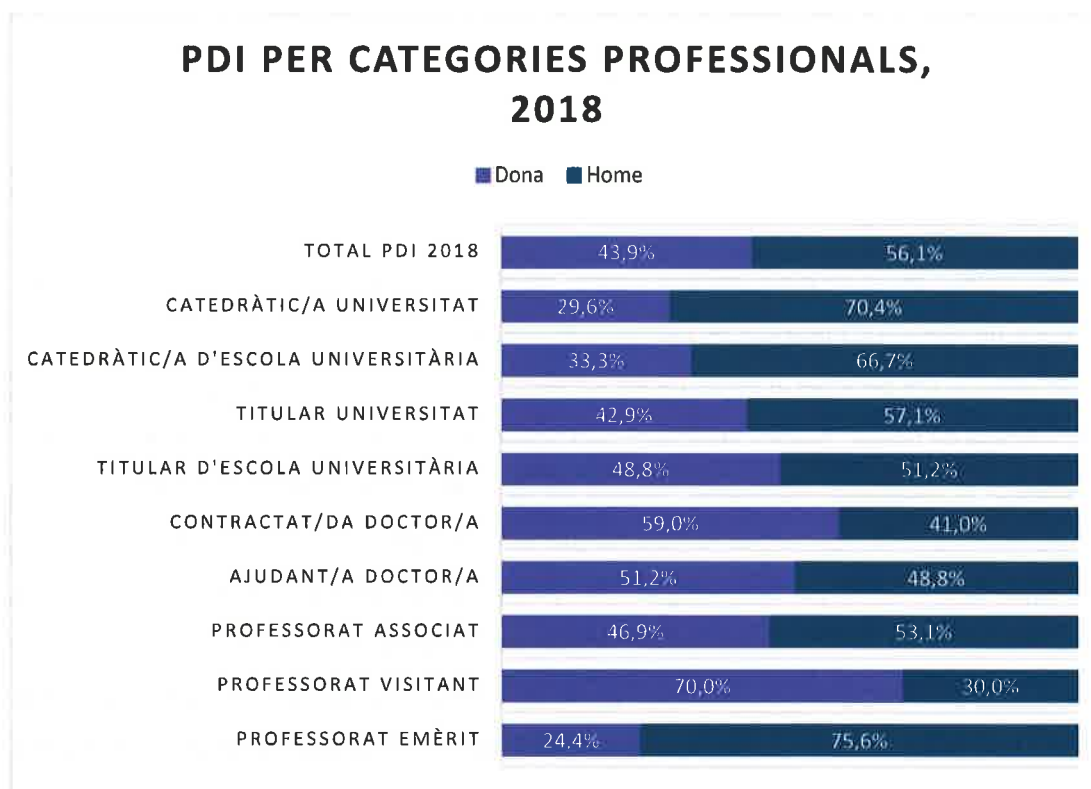
Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació de infra representació de les dones.

**Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement, any 2017**





**Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe, any 2018.**



En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe.

## 2.- Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.

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 els Plans 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”.

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 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 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 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 del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la composició de membres titulars com en els suplents, excepte 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.**

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 infrarrepresentació 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 24 de maig de 2019.

La rectora



PD. Ernest Cano Cano (Resol. 11/04/2018- DOGV 17/042018)

Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

## ANNEX I. PLACES

- Astronomia i Astrofísica
- Física Aplicada (Àrea pròpia: 806 Termodinàmica)
- Física de la Terra
- Química Analítica, 2 places
- Química Física, 2 places
- Química Orgànica, 2 places
- Dret Civil, 2 places
- Dret Constitucional
- Dret Financer i Tributari
- Filosofia del Dret
- Història de l'Art
- Arqueologia
- Història Antiga
- Història Contemporània
- Estudis Àrabs i Islàmics
- Filologia Grega
- Filologia anglesa, 2 places
- Comunicació Audiovisual i Publicitat
- Lingüística General
- Edafologia i Química Agrícola
- Fisiologia Vegetal
- Microbiologia
- Botànica
- Estomatologia
- Fisiologia, 2 places
- Biologia Cel·lular (Àrea pròpia: 661 Patologia), 2 places
- Medicina Preventiva i Salut Pública
- Nutrició i Bromatologia, 2 places
- Toxicologia
- Parasitologia
- Didàctica i Organització Escolar
- Teoria i Història de l'Educació (Àrea pròpia: 241 Educació Comparada i Història de l'Educació)
- Lògica i Filosofia de la Ciència
- Infermeria
- Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent d'Espanyol)
- Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat Docent de Francès)
- Didàctica de la Matemàtica
- Didàctica de les Ciències Experimentals
- Didàctica de l'Expressió Corporal
- Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics
- Psicologia Evolutiva i de l'Educació, 3 places
- Psicologia Social
- Anàlisi Matemàtica
- Estadística i Investigació Operativa

- Matemàtica Aplicada
- Educació Física i Esportiva, 2 places
- Sociologia, 3 places
- Treball Social i Serveis Socials, 3 places
- Fonaments de l'Anàlisi Econòmica
- Comercialització i Investigació de Mercats
- Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 119 Comptabilitat)
- Organització d'Empreses
- Economia Aplicada
- Economia Aplicada (Àrea pròpia: 281 Estructura Econòmica)
- Economia Financera i Comptabilitat (Àrea pròpia: 597 Matemàtica Econòmico-Empresarial)
- Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial
- Electrònica
- Tecnologia Electrònica
- Enginyeria Química