



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
SERVEI DE RECURSOS HUMANS - PDI

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PARA LA CONVOCATORIA DE PLAZAS DE PROFESORADO
FUNCIONARIO Y PROFESORADO CONTRATADO DE CARÁCTER INDEFINIDO APROBADA POR
RESOLUCIÓN DE 4 DE JULIO DE 2014 DEL RECTORADO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

El objetivo de este informe de impacto de género es determinar si la convocatoria de plazas de profesorado funcionario y profesorado contratado de carácter indefinido (profesorado contratado doctor / doctora), aprobada por resolución de 4 de julio de 2014, contribuye a la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Marco Normativo:

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** regula en su Título V, Capítulo I, el principio de igualdad en la ocupación pública, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas.

Además, la **Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público** establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este objetivo, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con objeto de hacer efectivo este principio, resulta necesario adecuar los criterios de actuación de la Universitat de València y establecer pautas favorecedoras de la igualdad en los distintos ámbitos, adoptando acciones específicas dirigidas a combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden conseguirla.

La Universitat de València ha incorporado esta exigencia en el **II Plan de Igualdad de la Universitat de València (2013 / 2017)**, en el apartado 4.1 dentro del eje “Aspectos laborales”, con varias medidas:

- 1.- Velar porque las convocatorias públicas y los anuncios de la Universidad incorporan la perspectiva de género.
- 2.- Presentar desagregadas por sexo los datos de las personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias de la Universidad.
- 3.- Presentar desagregadas por sexo los datos de la composición de las comisiones de las convocatorias de la UV.

En cumplimiento del mandato legal que contiene el **artículo 55 de la Ley Orgánica 3/2007** que establece la obligatoriedad de la administración general del Estado de elaborar informes de género en las pruebas de acceso a la ocupación pública y del compromiso adquirido por la Universitat de València por hacer efectivo el principio de igualdad y, analizadas las bases de la convocatoria de plazas de profesorado funcionario y profesorado contratado de carácter indefinido (profesorado contratado doctor / doctora), aprobada por resolución de 4 de julio de 2014, se realiza este informe de impacto de género:

La primera parte de este informe está dedicada a analizar los datos previos y la convocatoria, para que podamos valorar al final del proceso si esta ha tenido o no algún tipo de impacto de género. La segunda parte, que se realizará una vez hayan finalizado los procesos selectivos y a la vista de sus resultados, nos permitirá sacar conclusiones sobre el impacto efectivo de género que ha tenido la convocatoria.

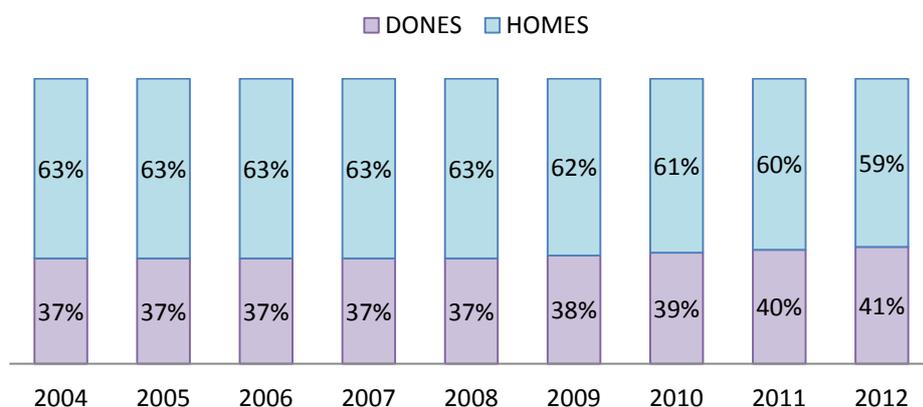
1. Situación de partida:

Para medir el impacto de género es necesario identificar claramente las diferencias sociales y las causas que los producen. En los últimos años, el sistema público de la educación superior ha experimentado un crecimiento significativo en beneficio del colectivo femenino que actualmente representa más de la mitad del estudiantado matriculado en la Universitat de València. La cuestión que tenemos que valorar es, hasta qué punto, la incorporación de las mujeres al mundo universitario se ha empezado a visualizar en el profesorado universitario, teniendo en cuenta que las universidades son, al fin y al cabo, espejos de su propio entorno social.

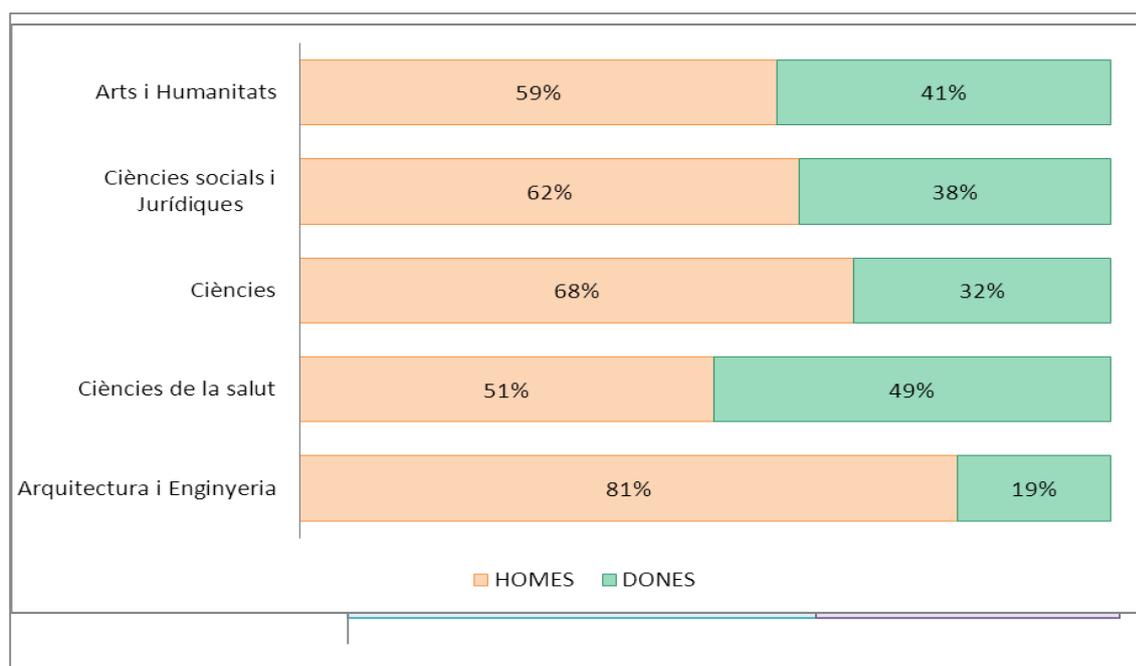
El periodo de entrada al mundo académico, periodo de mayor presión para conseguir la consolidación dentro del puesto de trabajo, normalmente coincide o va en paralelo con el periodo reproductivo de las mujeres. Se da también el caso que, a pesar de los avances en el logro educativo del conjunto de la población, las diferencias de género en el reparto del tiempo de cuidado y de tareas domésticas continúa siendo bastante importante, y las ayudas públicas son escasas.

Haremos ahora un breve resumen de los indicadores sobre la estructura de género del personal docente e investigador, es decir, cuántas mujeres y hombres hay en las diferentes áreas de conocimiento (diferencias horizontales) y posiciones laborales (diferencias verticales), para tener una estadística de la situación de partida:

Evolución de la plantilla de PDI por sexo (cifras relativas)



Distribució del PDI segons branca de coneixement i sexe a la Universitat de València (%). Segregació horitzontal. Any 2012.



En cuanto a los datos de segregación horizontal por sexo, se pone de manifiesto que, actualmente, la relación intersexo más equilibrada se produce en las áreas de Ciencias Social y Jurídicas y Ciencias de la Salud; mientras que la mayor asimetría se concentra en la rama de Arquitectura e Ingenierías. Se describe un modelo de desigualdad horizontal por el cual las mujeres sólo sobresalen en las áreas de conocimiento tradicionalmente feminizadas y tienen una presencia más testimonial a las tradicionalmente más masculinizadas.

Las plazas convocadas están adscritas a los siguientes departamentos:

- 1 plaza de profesorado Titular de Universidad en el área de conocimiento de Historia del Arte.
- 1 plaza de profesorado Contratado Doctor /Doctora en el área de conocimiento de Sociología.
- 1 plaza de profesorado Contratado Doctor /Doctora en el área de conocimiento de Literatura Española.
- 1 plaza de profesorado Contratado Doctor /Doctora en el área de conocimiento de Comunicación Audiovisual y Publicidad.

En estas áreas, que pertenecen a la rama de Artes y Humanidades, la convocatoria puede ayudar a equilibrar un poco más la situación de infra representación de las mujeres.

**Distribución del PDI de la Universitat de València según categoría profesional y sexo (%).
Activos a 1 de enero de 2014**

	PDI 2014	HOMBRES	<i>% Hombres</i>	MUJERES	<i>% Mujeres</i>
Profesorado Titular de Universidad	1245	738	<i>59.27%</i>	507	<i>40.72%</i>
Profesorado contratado doctor / doctora	182	79	<i>43.40%</i>	103	<i>56.59%</i>

En cuanto a las desigualdades verticales, se describe una situación un poco más desventajosa para las mujeres en el nivel de Titular de Universidad, que puede ser mejorada atendiendo al resultado de esta convocatoria.

2.- Revisión del lenguaje empleado en las convocatorias.

El mandato de la **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, contenido en su artículo 14 bajo la rúbrica Criterios Generales de Actuación de los Poderes Públicos, establece en su epígrafe 11, que, a las finalidades de esta Ley, será criterio general de actuación de los poderes públicos “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. Similares previsiones se recogen en el artículo 48 de la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre hombres y mujeres** y en el **II Plan de Igualdad de la UV**.

Es necesario evitar la utilización sistemática del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos, puesto que no siempre se consigue representarlos, se crean ambigüedades y confusiones en los mensajes y se oculta a la mujer. Nuestro lenguaje tiene que ser igualitario, estar libre de los estereotipos sexistas que perviven en nuestra lengua y tenemos arraigados por nuestros usos. El fin tiene que ser poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo. Por eso se exponen a continuación un ejemplo de las puntualizaciones a tener en cuenta:

- Sustituir candidatos por “personas candidatas”
- Sustituir “aspirantes” por “personas aspirantes”.
- Sustituir “aprobados” por “personas aprobadas”.
- Sustituir “interesado” por “personas interesadas”.
- Sustituir “los Vocales” por “los o las Vocales”.
- Sustituir “el Presidente” por “el Presidente o la Presidenta”.
- Sustituir “el Secretario” por “el Secretario o la Secretaria”.

La convocatoria ha sido revisada para eliminar cualquier terminología que implique términos androcéntricos o discriminatorios, procurando conseguir un lenguaje neutro y no sexista.

3.- Las Comisiones de Selección.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere en su Título V, a los Órganos de selección y Comisiones de valoración. En concreto, el artículo 53 preceptúa que los tribunales y los órganos de selección del personal al servicio de las

Administraciones públicas responderán a primeros de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo que existan razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Según la Disposición Adicional Primera de la misma ley, se entenderá por composición equilibrada, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Esta normativa se sigue en cada una de las convocatorias. Las comisiones de valoración, reguladas en el artículo 4 y 17 del Reglamento de Selección del Personal Docente e Investigador de la Universitat de Valencia cumplen, en la medida de lo posible, lo que preceptúa esta norma tanto en la composición de miembros titulares como en los suplentes, salvo casos excepcionales y justificados por razón del escaso número de mujeres en el área de conocimiento correspondiente.

4. Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

La presente convocatoria contribuye, junto con el resto de acciones que está llevando a cabo la Universitat de Valencia, a:

- Identificar las situaciones de desigualdad o infra representación de las mujeres en algunas categorías o áreas de conocimiento en la plantilla del Personal Docente e Investigador de la Universidad.
- Dar la oportunidad de mejorar la participación de las mujeres en la comunidad universitaria y equilibrar las oportunidades de hacer efectiva su carrera profesional
- Hacer un uso de un lenguaje neutro y no sexista, con la eliminación de cualquier terminología que comporte términos androcéntricos o discriminatorios.

Valencia, 14 julio de 2014

María Vicenta Mestre Escrivá

Vicerectora d' Ordenació Acadèmica i Professorat