



INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LES CONVOCATÒRIES 122 A 125 DE PLACES DE PROFESSORAT DELS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS (PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT I CATEDRÀTIC I CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT) APROVADES PER RESOLUCIONS DE 7 DE JULIOL DE 2017 DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si les convocatòries de places de professorat titular d'universitat i catedràtic i catedràtica d'universitat, aprovada per resolucions de 7 de juliol de 2017 (BOE de 10 de juliol de 2017), contribueixen a la igualtat d'oportunitat entre dones i homes.

Marc Normatiu:

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

A més, la **Disposició Addicional Setena** de Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'**Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquest objectiu, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

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

La Universitat de València ha incorporat aquesta exigència en 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 desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 3.- Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.

En compliment del mandat legal que conté l'article 55 de la Llei Orgànica 3/2007 que estableix l'obligatorietat de l'administració general de l'Estat d'elaborar informes de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública i

del compromís adquirit per la Universitat de València per fer efectiu el principi d'igualtat i, analitzades les bases de les **convocatòries de concurs públic per a la provisió de les places del cos de Catedràtics i Catedràtiques d'Universitat i de professorat Titular d'Universitat, aprovades per resolucions de 7 de juliol de 2017 (BOE de 10 de juliol de 2017)**, es realitza aquest informe d'impacte de gènere:

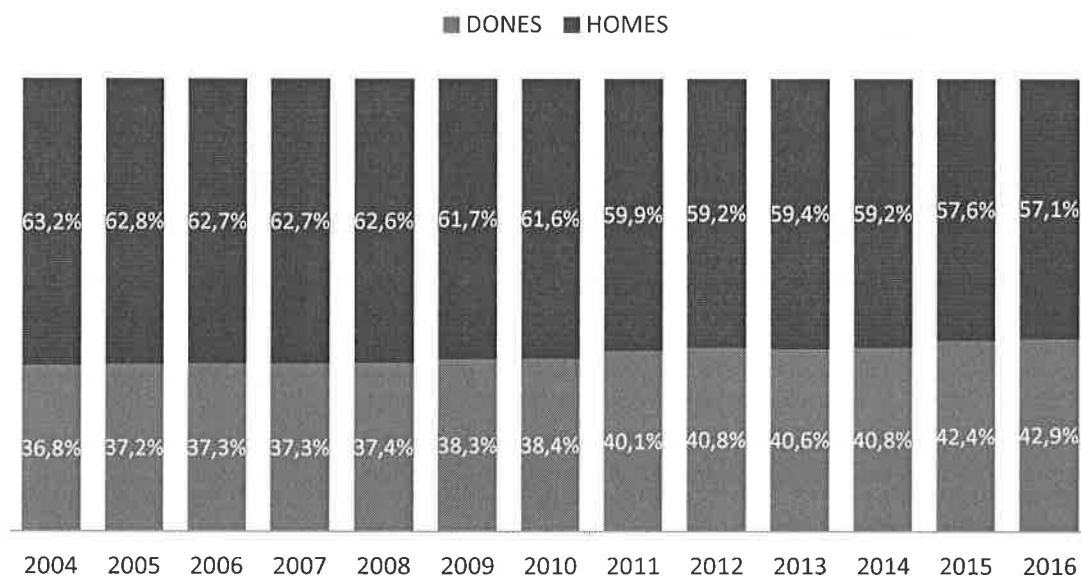
- La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies i les convocatòries, perquè puguem valorar al final del procés si aquestes han tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.
- La segona part, que es realitzarà una vegada hagen finalitzat els processos selectius i a la vista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

1. Situació de partida:

Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat de l'estudiantat matriculat en la Universitat de València. La qüestió que hem de valorar és, fins a quin punt, la incorporació de les dones al món universitari s'ha començat a visualitzar en el professorat universitari, tenint en compte que les universitats són, al cap i a la fi, espills del seu propi entorn social. El període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per a aconseguir la consolidació dins del lloc de treball, normalment coincideix o va en paral·lel amb el període reproductiu de les dones. Es dona també el cas que, malgrat els avanços en l'assoliment educatiu del conjunt de la població, les diferències de gènere en el repartiment del temps de cura i de tasques domèstiques continua sent bastant important, i les ajudes públiques són escasses.

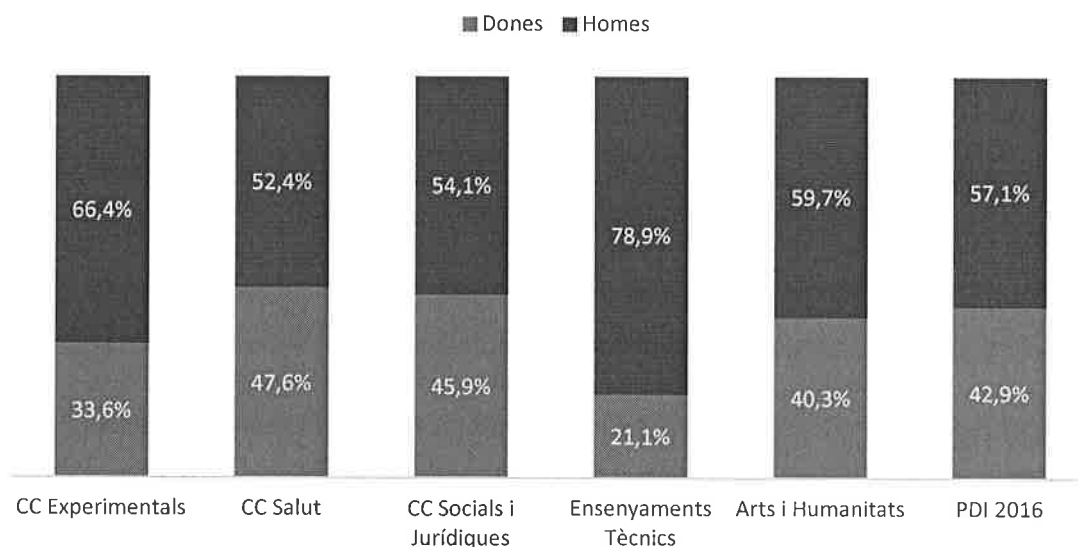
Farem ara un breu resum dels indicadors sobre l'estructura de gènere del personal docent i investigador, és a dir, quantes dones i homes hi ha en les diferents àrees de coneixement (diferències horitzontals) i posicions laboral (diferències verticals), per a tenir una estadística de la situació de partida:

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



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

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



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

	TOTAL	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Professorat catedràtic/ catedràtica d'universitat	553	150	27,1%	403	72,9%
Professorat titular d'universitat.	1.167	481	41,2%	686	58,8%
Total Professorat Universitat de València	4.186	1.795	42,9%	2.391	57,1%

2.- Revisió del llenguatge emprat en les convocatòries.

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

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

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

Les convocatòries han estat revisades per a eliminar qualsevol terminologia que implique termes androcèntrics o discriminatoris, procurant aconseguir un llenguatge neutre i no sexista.

3.- Les Comissions de Selecció.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes es refereix en el seu Títol V, als Òrgans de selecció i Comissions de valoració. En concret, l'article 53 preceptua que els tribunals i els òrgans de selecció del personal al servei de les Administracions públiques respondran a primers de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existeixen raons fundades i objectives, degudament motivades. Segons la Disposició Addicional Primera de la mateixa llei, s'entendrà per composició equilibrada, la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt que es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.

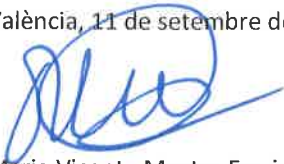
Aquesta normativa se segueix en cadascuna de les convocatòries. Les comissions de valoració, regulades en l'article 4 i 17 del Reglament de Selecció del Personal Docent i Investigador de la Universitat de València compleixen, en la mesura del possible, la qual cosa preceptua aquesta norma tant en la 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 infrarepresentació de les dones en algunes categories o àrees de coneixement en la plantilla del Personal Docent i Investigador de la Universitat.
- Donar l'oportunitat de millorar la participació de les dones en la comunitat universitària i equilibrar les oportunitats de fer efectiva la seua carrera professional
- Fer un ús d'un llenguatge neutre i no sexista, amb l'eliminació de qualsevol terminologia que comporte termes androcèntrics o discriminatoris.

València, 11 de setembre de 2017



Maria Vicenta Mestre Escrivà.

Vicerectora d' Ordenació Acadèmica, Professorat i Sostenibilitat.



ANNEX

PLACES DE PERSONAL DELS COSSOS DOCENTS
PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT
ÀREA DE CONEIXEMENT
Anatomia i Embriologia Humana (dues places)
Biblioteconomia i Documentació (quatre places)
Anatomia Patològica
Antropologia Social
Arquitectura i Tecnologia de Computadors
Ciència de la Computació i Intel·ligència Artificial (tres places)
Anàlisi Matemàtica
Dret Financer i Tributari (dues places)
Dret Internacional Privat
Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals
Dret Mercantil (dues places)
Comunicació Audiovisual i Publicitat
Didàctica de la Llengua i la Literatura (cinc places)
Didàctica de la Matemàtica
Didàctica de l'Expressió Corporal
Dret Processal
Filologia Llatina
Filologia Alemanya (dues places)
Filologia anglesa (cinc places)
Filologia Francesa
Filologia Italiana
Filosofia (dues places)
Estadística i Investigació Operativa
Educació Física i Esportiva
Economia Financera i Comptabilitat
Electrònica
Història del Dret i de les Institucions
Història de l'Art
Literatura Espanyola
Genètica (dues places)
Fisiologia (dues places)
Història de la Ciència (tres places)
Nutrició i Bromatologia (dues places)
Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació (dues places)
Infermeria
Fonaments de l'Anàlisi Econòmica
Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa
Física de la Terra
Òptica
Química Analítica
Toxicologia
Teoria i Història de l'Educació
Psicologia Bàsica
Psicologia Evolutiva i de l'Educació (dues places)
Treball Social i Serveis Socials
Organització d'Empreses
Teoria del Senyal i Comunicacions (dues places)
Tecnologia Electrònica

PLACES DE PERSONAL DELS COSSOS DOCENTS
PROFESSORAT CATEDRÀTIC I CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT
ÀREA DE CONEIXEMENT
Astronomia i Astrofísica (dues places)
Dret Processal
Dret Civil
Dret Constitucional (tres places)
Dret Financer i Tributari (dues places)
Dret Penal (dues places)
Dret Romà
Bioquímica i Biologia Molecular
Ecologia
Cristal·lografia i Mineralogia
Biologia Cel·lular (dues places)
Didàctica de les Ciències Experimentals (dues places)
Economia Aplicada
Economia Financera i Comptabilitat
Arquitectura i Tecnologia de Computadors
Física Teòrica (dues places)
Física Aplicada
Física de la Terra
Filosofia del Dret
Geografia Humana (dues places)
Genètica
Estomatologia
Fisiologia
Farmacologia
Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica (tres places)
Filosofia
Estadística i Investigació Operativa (dues places)
Fonaments de l'Anàlisi Econòmica (set places)
Enginyeria Química (dues places)
Òptica
Química Física (dues places)
Química Inorgànica (dues places)
Química Orgànica (dues places)
Història del Dret i de les Institucions (dues places)
Història de l'Art (tres places)
Història Moderna
Lingüística General
Periodisme
Microbiologia
Medicina (dues places)
Pediatría
Medicina Preventiva i Salut Pública
Psicobiologia (dues places)
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics
Psicologia Bàsica
Psicologia Evolutiva i de l'Educació
Psicologia Social (dues places)
Història i Institucions Econòmiques
Mètodes Quantitatius per a l'Economia i l'Empresa
Tecnologia Electrònica