



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA 143 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, PER LA QUAL ES CONVOCA CONCURS D'ACCÉS A PLACES DE COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS, APROVADA PER RESOLUCIÓ DE 7 DE JULIOL DE 2020, DEL RECTORAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria de places de catedràtics d'universitat, aprovada mitjançant resolució de 7 de juliol de 2020 (BOE núm. 186, de 7 de juliol de 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 143, de 7 de juliol de 2020 (BOE núm. 186, de 7 de juliol de 2020) de concurs d'accés a places de catedràtics d'universitat**, es realitza aquest informe d'impacte de gènere:

1. 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.
2. 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.

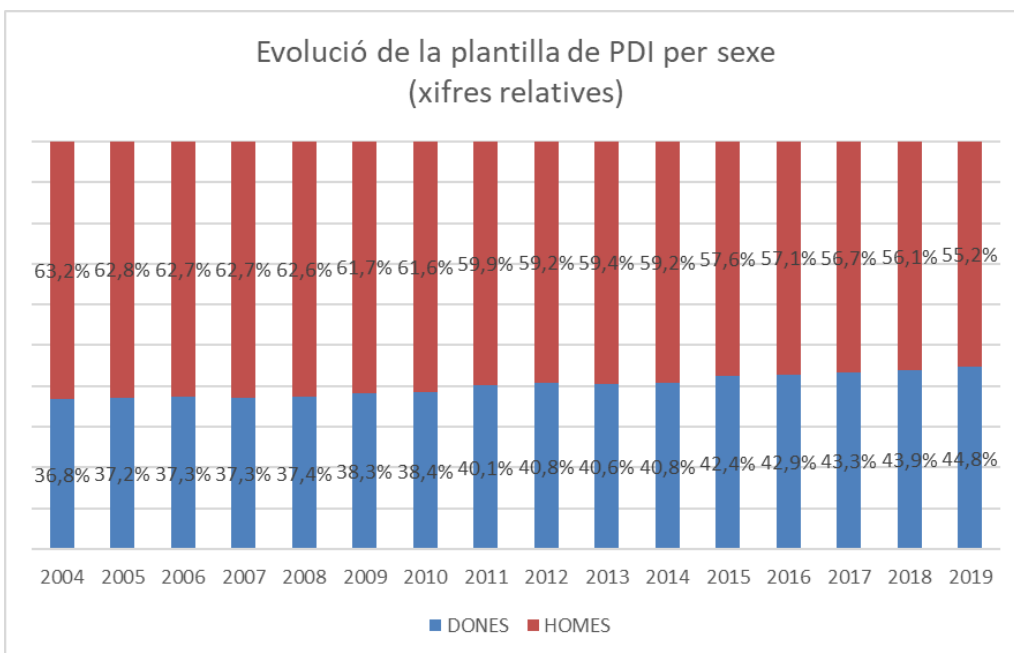
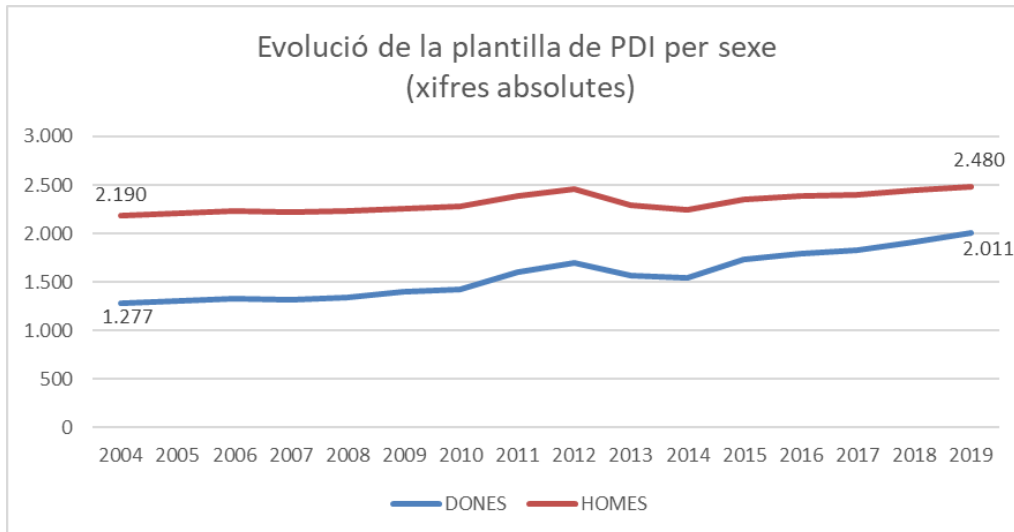
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení, que actualment representa més de la 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

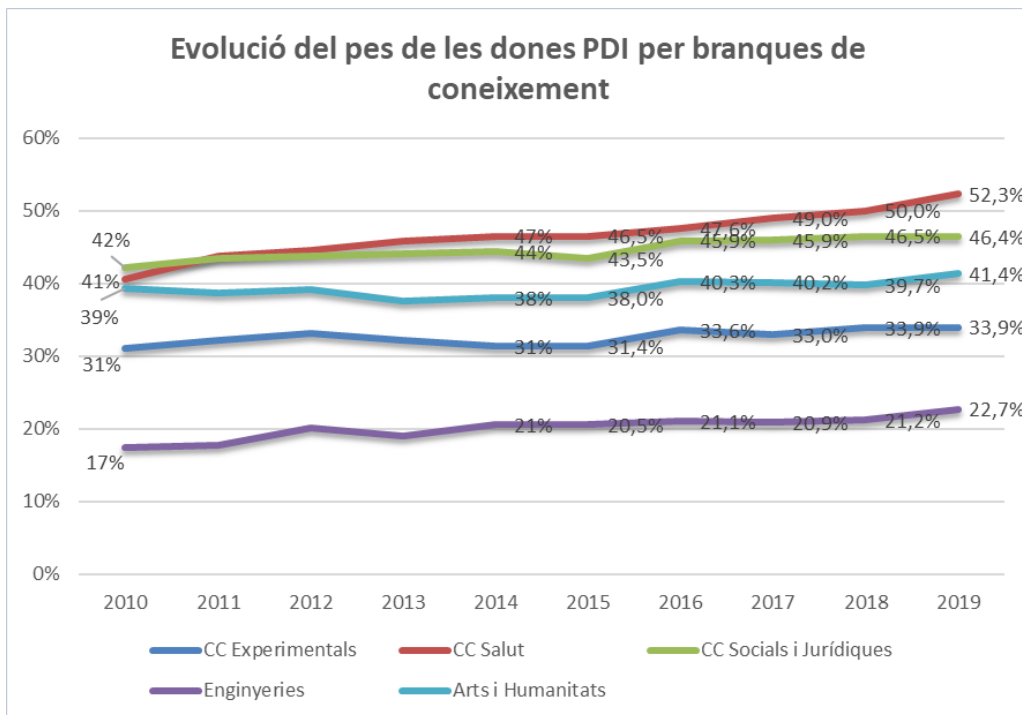
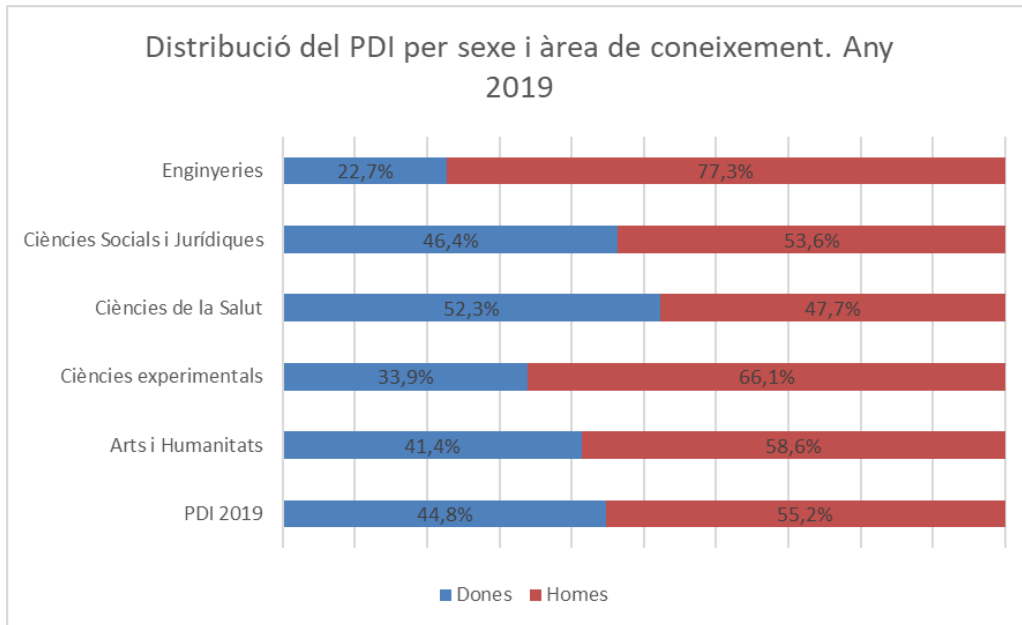
incrementos sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2019 la proporció del 44,8% de dones respecte al 55,2% d'homes amb un total poblacional de 4.491 persones.

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

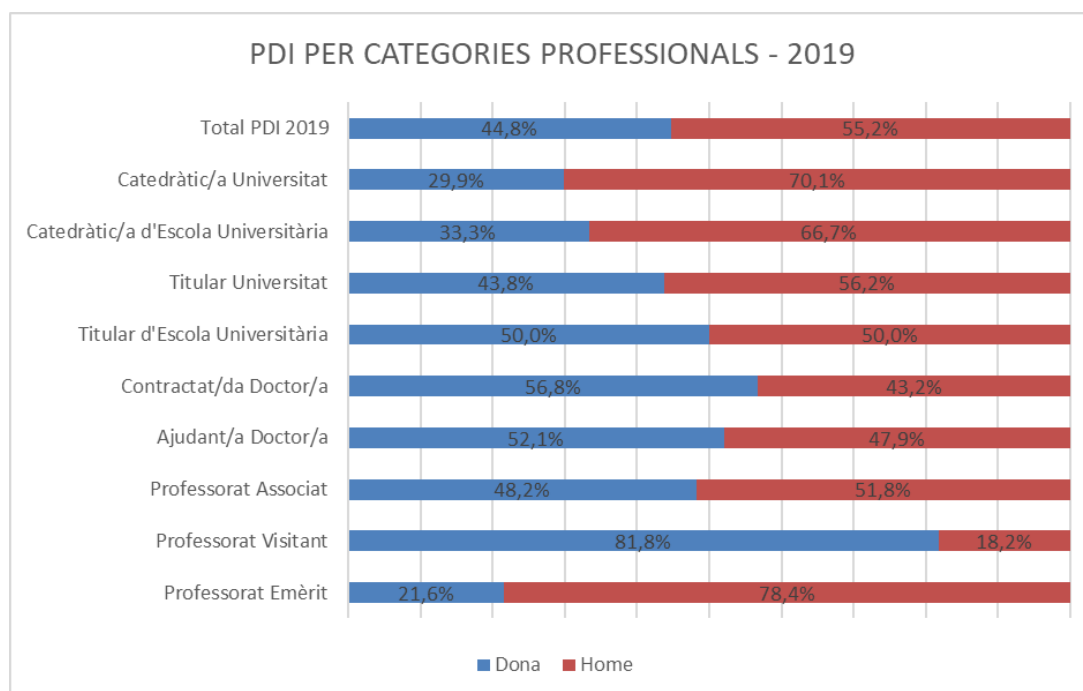


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex I d'aquest informe. En aquestes àrees, la convocatòria pot ajudar a equilibrar una mica més la situació d'infrarepresentació de les dones.

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



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 31 de octubre de 2019.

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
CATEDRÀTICS	679	203	29,90%	476	70,10

En aquesta convocatòria es pot seguir treballant en la igualtat en la presència de tots dos sexes. Les places convocades estan adscrites 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 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 uns exemples 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 (60%) ni siguen menys del quaranta per cent (40%). 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:

- 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.
- b. 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.
 - c. 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 2020.

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 DELS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS
CATEDRÀTICS D'UNIVERSITAT

ÀREA DE CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
Astronomia y Astrofísica	1
Física Atòmica, Molecular i Nuclear	1
Dret del Treball i de la Seguretat Social	1
Historia de l' Art	1
Llengua Espanyola	1
Filologia Francesa	1
Genètica	1
Biologia Cel.lular	1
Teoria e Historia de l' Educació (àrea pròpia: 791 Teoria de l' Educació)	1
Didàctica de l' Expressió Corporal	1
Psicologia Evolutiva i de l' Educació	1
Psicologia Social	1
Àlgebra	1
Educació Física i Esport	1
Història e Institucions Econòmiques	1
Comercialització e Investigació de Mercats	3
Economia Financera y Comptabilitat	3
Economia Financera y Comptabilitat (àrea pròpia: 384 Finances Empresarials)	1
Electrònica	1
Comercialització e Investigació de Mercats	1