



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS (PDI)

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LES CONVOCATÒRIES 171, 173, 174 I 175/2022 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, PER LES QUALS ES CONVOQUEN CONCURSOS D'ACCÉS A PLACES DE COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS, APROVADES PER RESOLUCIONS DE 2 DE NOVEMBRE DE 2022 I D'11 DE GENER I 20 DE FEBRER DE 2023, 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, destinades a la incorporació de personal investigador doctor que ha finalitzat el Programa Ramón y Cajal i ha obtingut el certificat I3 [convocatòries 171 i 173], de personal investigador que ha obtingut el certificat I3 en el marc del Programa Ramón y Cajal [convocatòria 174] i de personal investigador que ha obtingut el certificat I3 i acredita vinculació als programes CIDEAGENT i Miguel Servet [convocatòria 175], aprovades mitjançant resolucions de 2 de novembre de 2022 (BOE núm. 269, de 9 de novembre), d'11 de gener de 2023 (BOE núm. 15, de 18 de gener) i de 20 de febrer de 2023 (BOE núm. 49, de 27 de febrer), contribueixen 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 **les convocatòries 171, 173, 174 i 175/2022, de 2 de novembre de 2022 (BOE núm. 269, de 9 de novembre), d'11 de gener de 2023 (BOE núm. 15, de 18 de gener) i de 20 de febrer de 2023 (BOE núm. 49, de 27 de febrer) de concursos d'accés a places de professorat titular d'universitat, destinades a la incorporació de personal investigador doctor que ha finalitzat el Programa Ramón y Cajal i ha obtingut el certificat I3, de personal investigador que ha obtingut el certificat I3 en el marc del Programa Ramón y Cajal i de personal investigador que ha obtingut el certificat I3 i acredita vinculació als programes CIDEAGENT i Miguel Servet**, 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 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 han tingut les convocatòries.

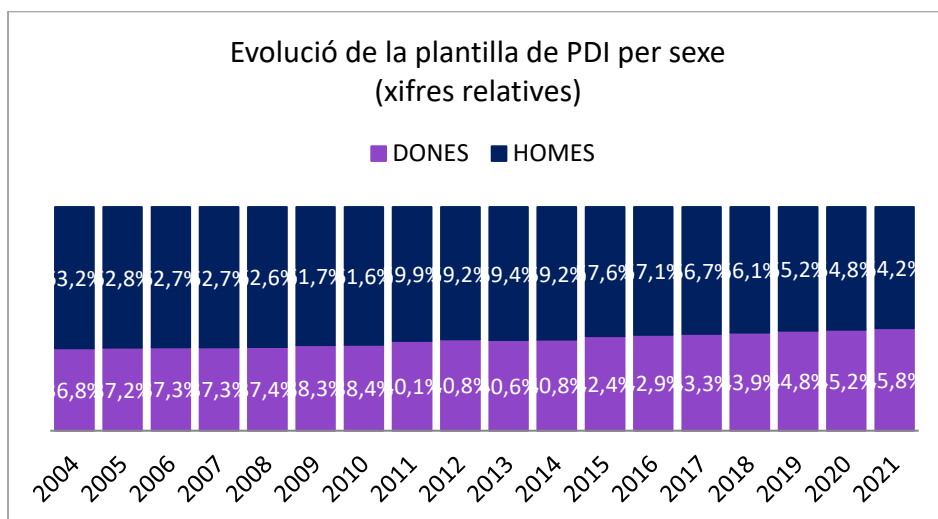
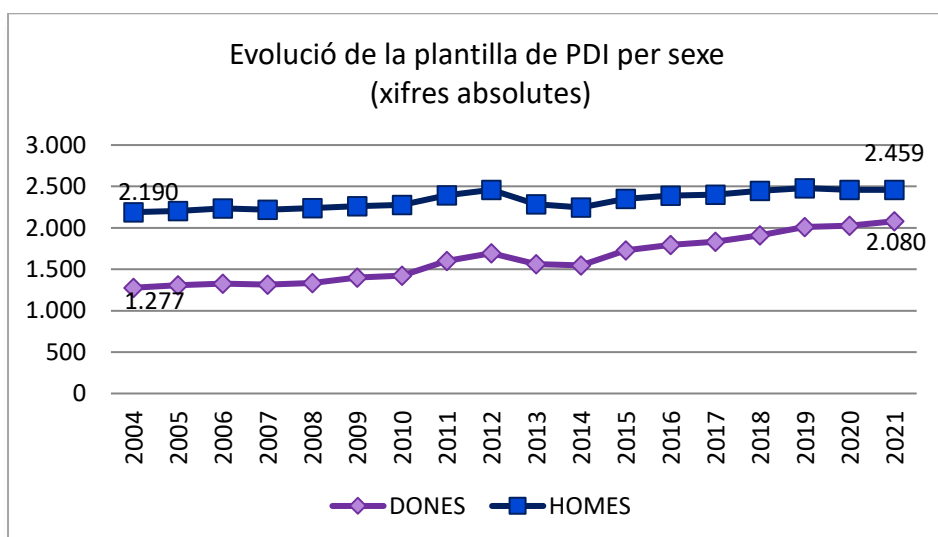
1.- Situació de partida.

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 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 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.

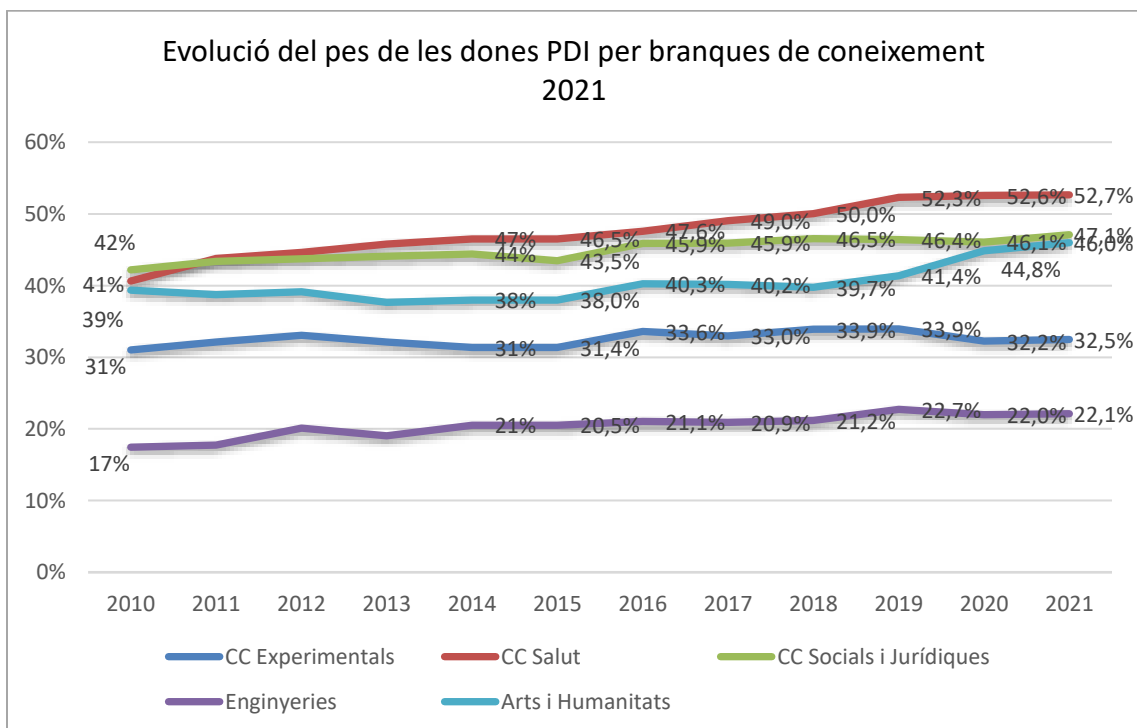
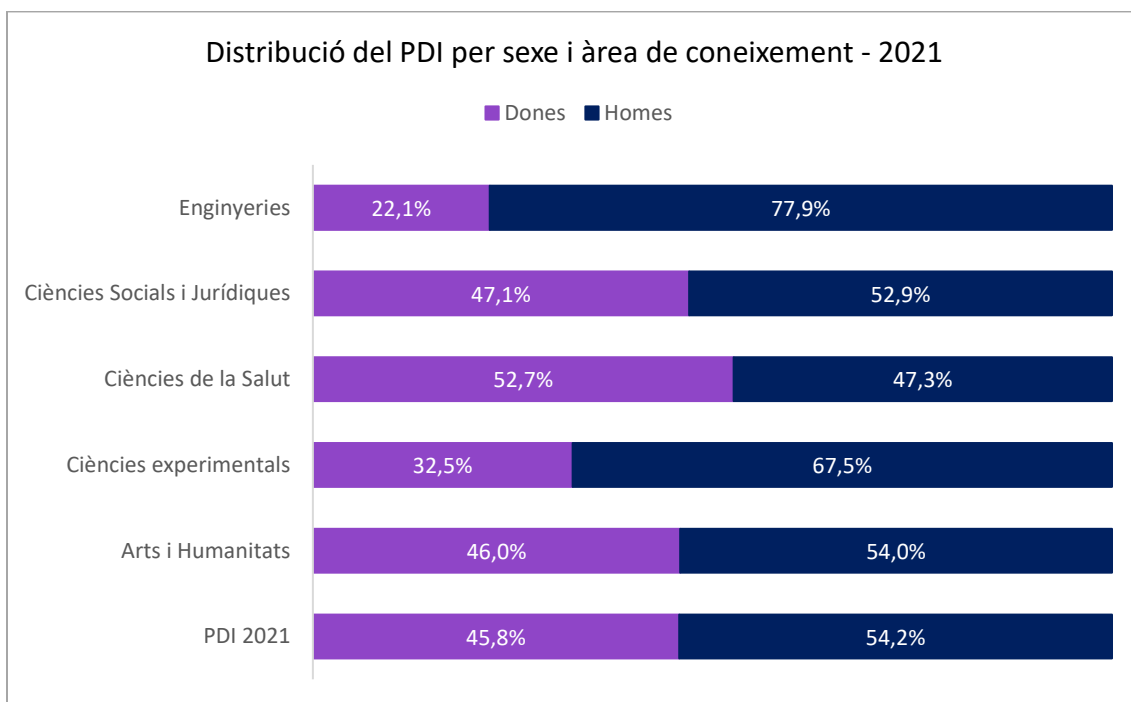
L'asimetria de gènere, amb un elevat predomini masculí, és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que 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 2021 la proporció del 45,83% de dones respecte al 54,17% d'homes amb un total poblacional de 4.539 persones.

Gràfica 1: Evolució de la plantilla de PDI per sexe (2004-2021, en %)

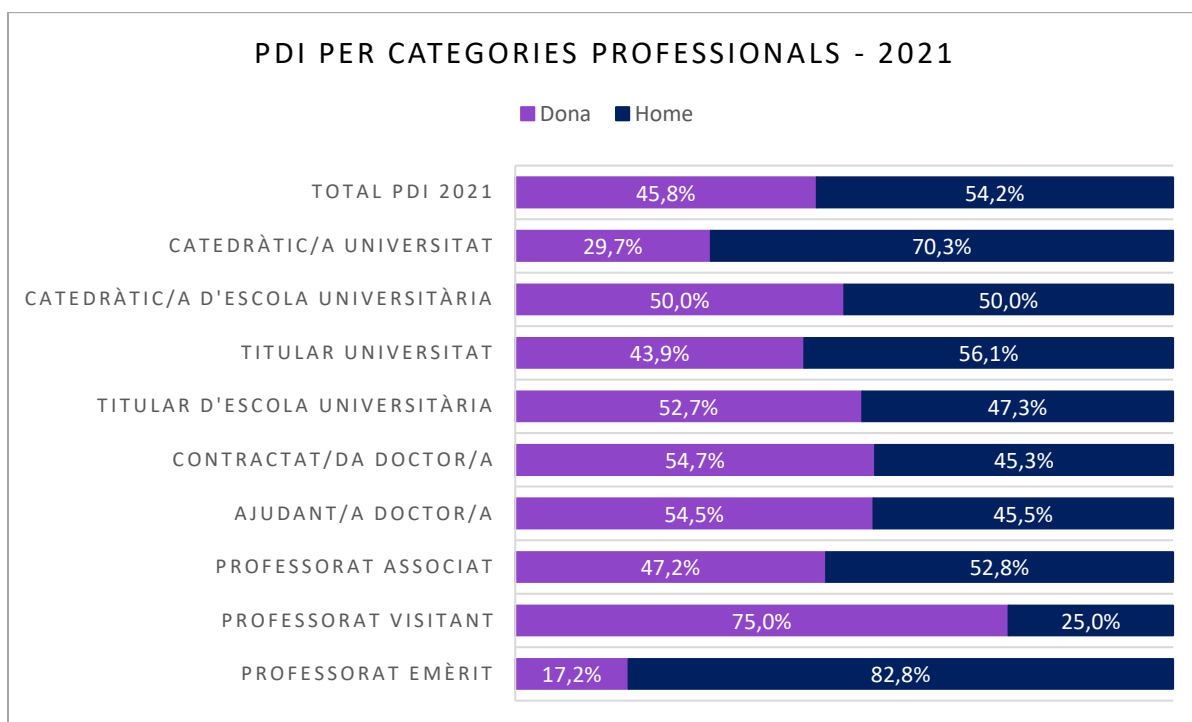


Les places convocades estan adscrites a les àrees de coneixement que es relacionen a l'Annex d'aquest informe. En aquestes àrees, les convocatòries poden ajudar a consolidar una mica més la situació d'equilibri pel que fa a la representació de les dones.

Gràfica 2: Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement. Any 2021



Gràfica 3: Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe. Any 2021



Distribució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 18 de febrer de 2022

COS	TOTAL	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES
Professorat titular d'universitat	1.130	499	44,16%	631	55,84%

En aquestes convocatòries 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 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 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".

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

3.- Les Comissions de Selecció.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes es refereix en el seu Títol V als Òrgans de selecció i Comissions de valoració. En concret, l'article 53 preceptua que els tribunals i els òrgans de selecció del personal al servei de les Administracions públiques respondran al principi de presència equilibrada de dones i homes, llevat que existisquen raons 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.

Les presents convocatòries contribueixen, 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.

La rectora

P.D. Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat

(Resolució de 20/05/2022; DOGV núm. 9350, de 30/05/2022)



ANNEX I

PLACES DE PROFESSORAT DELS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS

PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT – (Programa RYC) – C. 171

ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
– Química Inorgànica	1

PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT – (Programa RYC) – C. 173

ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
– Química Orgànica	1

PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT – (Programa RYC) – C. 174

ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
– Física Aplicada	1

PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT – (Altres programes) – C. 175

ÀREA DEL CONEIXEMENT	Nº DE PLACES
– Genètica (Programa CIDEAGENT)	1
– Fisiologia (Programa Miguel Servet)	1