



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

SERVEI DE RECURSOS HUMANS – PDI

SEGONA PART DE L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LES CONVOCATÒRIES 120 I 121 DE JULIOL DE 2016, DE CONCURSOS PER A LA PROVISIÓ DE PLACES DE PROFESSORAT FUNCIONARI.

A continuació es procedeix a analitzar els resultats de les convocatòries 120 i 121, del 4 i 5 de juliol de 2016 de professorat funcionari, atenent el nombre de persones aspirants que s'han presentat i les que han sigut proposades en cadascuna de les places convocades.

1.- Places convocades:

- 25 places de professorat titular d'universitat i 25 places de professorat catedràtic d'universitat.

2.- Anàlisi de les persones participants:

Han sigut admeses als processos selectius 40 persones 26 homes i 14 dones (35%).

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

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

	PDI 2015	HOMES	<i>% Homes</i>	DONES	<i>% Dones</i>
Professorat catedràtic/ catedràtica d'universitat	559	407	<i>72.8%</i>	152	<i>27.1%</i>
Professorat titular d'universitat.	1185	699	<i>58.9%</i>	486	<i>41.0%</i>

El resultat del concurs ha sigut el següent:

Places convocades	Persones presentades	Dones presentades	Homes presentats	Nombre de persones proposades	Dones proposades	Homes proposats	% dones proposades
50	75	27	48	50	18	32	36%

Analtzada la situació de partida i els objectius fixats per la Universitat, es pot afirmar que els resultats de les convocatòries de 4 i 5 de juliol de 2016 de 50 places de professorat funcionari, no poden ser qualificades de positius des de la perspectiva de l'impacte de gènere

En el cas del professorat titular d'Universitat, encara que es tracta d'una categoria, en la qual el nombre de dones i d'homes està prop de l'equilibri (41% - 59%), l'anàlisi de la situació de partida encara descriu un model de lleugera desigualtat vertical per estar les dones infrarepresentades. En el cas del professorat catedràtic d'universitat el desequilibri és manifest (27% - 73%)

És desitjable que, en properes convocatòries, es continue augmentat el nombre de dones i que el desequilibri que escara s'aprecia en els cossos de professorat funcionari d'universitat, arribe a desaparèixer.

València, 17 de febrer de 2017



M^a Vicenta Mestre Escrivá

Vicerectora d'Ordenació Acadèmica i Professorat



INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA DE PLACES DE PROFESSORAT DELS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS (PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT I CATEDRÀTIC I CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT) APROVADA PER RESOLUCIONS DE 4 I 5 DE JULIOL DE 2016 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 les resolucions de 5 i 6 de juliol de 2016, 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 Octava de la Llei 7/2007 de 12 d'Abril, 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 l'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 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 5 i 6 de juliol de 2016, es realitza aquest informe d'impacte de gènere:

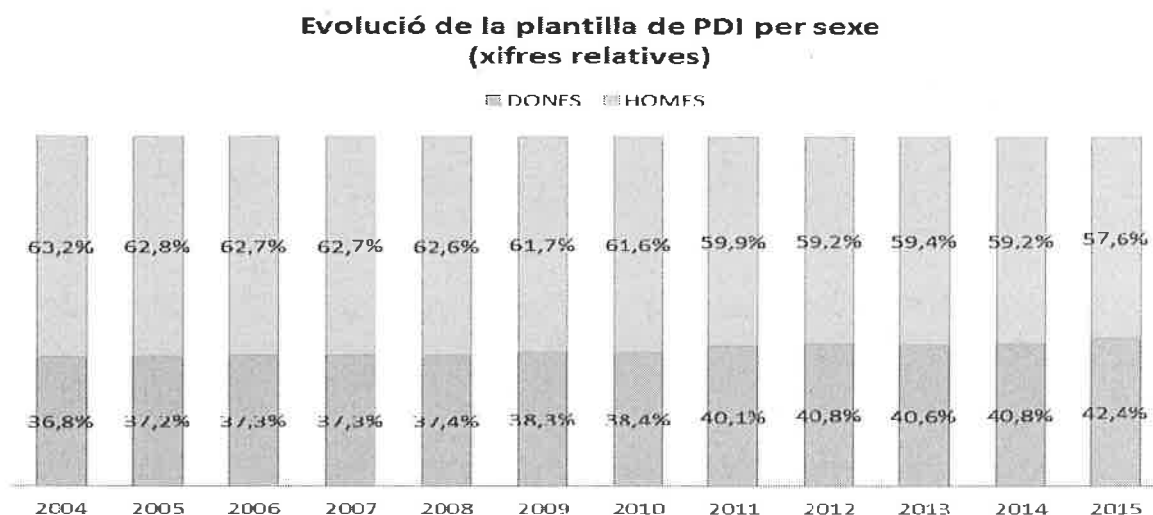
La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies i les convocatòries, perquè puguem valorar al final del procés si aquestes han tingut o no algun tipus d'impacte de gènere. La segona part, que es realitzarà una vegada hagen finalitzat els processos selectius i a la vista dels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

1. Situació de partida:

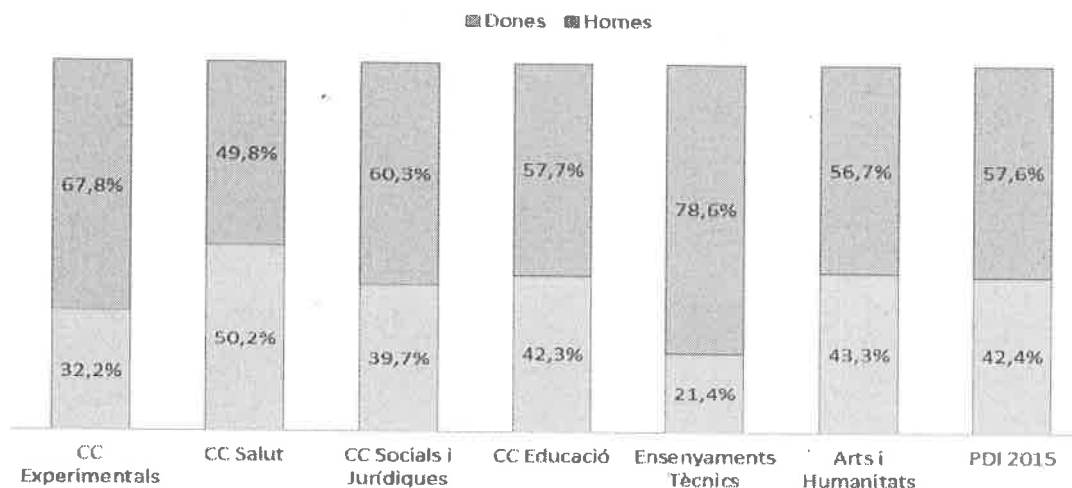
Per a mesurar l'impacte de gènere és necessari identificar clarament les diferències socials i les causes que els produeixen. En els últims anys, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat 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 laborals (diferències verticals), per a tenir una estadística de la situació de partida:



Distribució del PDI per sexe i per àrea de coneixement 2015



Quant a les dades de segregació horitzontal per sexe, es posa de manifest que, actualment, la relació intersexe més equilibrada es produeix en les àrees de Ciències Social i Jurídiques i Ciències de la Salut; mentre que la major asimetria es concentra en la branca d'Ensenyaments Tècnics i Ciències Experimentals. Es descriu un model de desigualtat horitzontal pel qual les dones només sobreixen en les àrees de coneixement tradicionalment feminitzades i tenen una presència més testimonial a les tradicionalment més masculinizades.

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 de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Actius a 1 de febrer de 2016

	PDI 2015	HOMES	% Homes	DONES	% Dones
Professorat catedràtic/ catedràtica d'universitat	559	408	72.99%	151	27.01%
Professorat titular d'universitat.	1218	723	59.36%	495	40.64%

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 "aprovat" per "persones aprovades".
- 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 infra 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, 21 de juliol de 2016



Maria Vicenta Mestre Escrivà.

Vicerectora d' Ordenació Acadèmica, Professorat i Sostenibilitat.

PLACES DE PERSONAL DELS COSSOS DOCENTS

PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT

ÀREA DE CONEIXEMENT

Infermeria

Didàctica de la Llengua i la Literatura (Unitat docente de Català)

Microbiologia

Comercialització i Investigació de Mercats (dues places)

Física Aplicada (Àrea Propia Termodinàmica): dues places

Comunicació Audiovisual i Publicitat

Economia Financiera i comptabilitat (Àrea propia Matemàtica Econòmico Empresarial): dues places

Electrònica

Tecnologia Electrònica (dues places)

Astronomia i Astrofísica

Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics

Filosofia Moral

Didàctica i Organització Escolar

Dret Eclesiàstic de l'Estat

Dret Civil

Fonaments de l'Anàlisi Econòmica

Història i Institucions Econòmiques

Fisiologia

Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics

Medicina Legal i Forense

Filologia francesa

PROFESSORAT CATEDRÀTIC I CATEDRÀTICA D'UNIVERSITAT

ÀREA DE CONEIXEMENT

Cirurgia

Química Orgànica

Bioquímica i Biologia Molecular

Tecnologia Electrònica: dues places

Comunicació Audiovisual i Publicitat

Dret Mercantil

Sociologia

Lògica i Filosofia de la Ciència

Parasitologia: dues places

Història Moderna

Geografia Física: dues places

Parasitologia

Comercialització i Investigació de Mercats

Economia Aplicada Àrea propia Estructura Econòmica: dues places

Història Contemporànea

Nutrició i Bromatologia

Òptica

Filosofia del Dret

Dret del Treball i la Seguretat Social

Història de l'Art dues places

