

## **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**

### **1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO O NORMA**

#### **Denominación del proyecto o norma**

Proyecto de Decreto del Consell por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València.

#### **Órgano administrativo que lo promueve**

Dirección General de Universidades de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

#### **Contexto o ámbito de actuación de la norma**

Comunidad universitaria de la Universitat Politècnica de València.

#### **Objetivos generales del proyecto**

Aprobar los nuevos estatutos de la Universitat Politècnica de València según dispone la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en su artículo 38 y Disposición transitoria primera.

#### **Objetivos para promover la igualdad entre mujeres y hombres**

Fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios y la composición equilibrada de sus órganos de gobierno.

### **2. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO**

El presente Proyecto de Decreto va dirigido a toda la comunidad universitaria de la Universitat Politècnica de València. Para el presente proyecto no es necesario el pertinente análisis del impacto de género ya que el presente Decreto no plantea distinción alguna entre géneros, afectando de la misma manera a mujeres y hombres.

### **3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

Para analizar la situación general en la que se encuentran los diferentes colectivos a los que afecta este proyecto de estatutos se ha procedido a revisar los datos estadísticos estatales, autonómicos y universitarios.





A nivel estatal, según los datos provisionales avanzados del curso 2023-2024 proporcionados por el Sistema Integrado de Información Universitaria (en adelante SIIU) con respecto al estudiantado matriculado, las mujeres representan el 56,5% del total de estudiantes matriculados en las universidades españolas, lo que confirma la tendencia de mayor participación femenina en la educación superior. Estos datos según el nivel académico son: un 57% en grado, un 56,4% en máster y un 50,2% en doctorado. Por ramas, la mayor presencia femenina en los grados se sitúa en la rama de ciencias de la salud con un 72,5%. En máster también destacan las estudiantes matriculadas en la rama de ciencias de la salud con un 73,8%; y para doctorado se sigue cumpliendo la misma tendencia y destaca la presencia femenina en la rama de ciencias de la salud con un 62,2%.

Continuando con los datos estatales y según datos SIIU para el curso 2022-2023, con respecto al total de recursos humanos de las universidades, las mujeres representan un 49,73%, situándose prácticamente en igualdad con los hombres. Para el personal docente e investigador (PDI) las mujeres ocupan un 44,16%; con respecto al personal de administración y servicios (PAS) las mujeres representan un 62,14%; el personal empleado investigador (PEI) las mujeres ocupan un 46,47% y el personal técnico de apoyo a la investigación (PTA) un 49,19%. Destaca la presencia femenina en el personal de administración y servicios (PAS).

A nivel autonómico, según los datos provisionales avanzados del curso 2023-2024 proporcionados por SIIU, con respecto al estudiantado matriculado se extrae que de los estudiantes matriculados en las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana, el 55,3% fueron mujeres, un dato ligeramente menor con respecto al porcentaje estatal. En las Universidades privadas este porcentaje aumenta, siendo un 63,1%. En las universidades públicas, en los grados las estudiantes matriculadas alcanzan un 55,8%, destacando su presencia en la rama de ciencias de la salud con un 72,8%. En los másteres la matrícula femenina es de 54,7%, destacando de nuevo su presencia en la rama de ciencias de la salud con un 70,6% de matriculadas y en los doctorados la matrícula femenina es de 51,5%, destacando de nuevo en la rama de ciencias de la salud, con un 63,6%, continuando con la tendencia a nivel estatal. Si se comparan estos datos con los publicados para el curso 2022-2023 se depende que son muy similares, no existiendo diferencias significativas.

Continuando con los datos de la Comunitat Valenciana, según datos obtenidos de SIIU para el curso 2022-2023, con respecto al total de recursos humanos de las universidades, las mujeres representan un 49,34%, dato muy similar al autonómico. Para el personal docente e investigador (PDI), las mujeres representan un 43,6%; con respecto al personal de administración y servicios (PAS) las mujeres representan un 62,39%, el personal empleado investigador (PEI) las mujeres ocupan un 45,69%, el personal técnico de apoyo a la investigación (PTA) un 47,32%. Al igual que ocurre a nivel estatal,



las mujeres superan a los hombres en el personal de administración y servicios (PAS); en el resto de los cuerpos los datos son muy similares.

A nivel de la Universitat Politècnica de València, y continuando con los datos avanzados para el curso 2023-2024 por el Ministerio de Universidades con respecto al estudiantado matriculado, el total de mujeres matriculadas fueron un 41,4%, dato menor en comparación con los totales de la Comunitat Valenciana, de lo que se desprende una menor presencia femenina en su estudiantado. Siendo un 41,3% para los grados, un 40,8% para los másteres y un 44% para los doctorados. Analizando su presencia por ramas, para los grados destaca en artes y humanidades con un 79,6%, en máster se continúa con la rama de artes y humanidades con un 69% de matriculadas y en los doctorados, en la rama también de artes y humanidades con un 55,1%.

Por otro lado, según datos obtenidos del III Plan de Igualdad (2021-2024) de la Universitat Politècnica de València, en el que se reflejan datos obtenidos en 2021, con respecto al personal docente e investigador (PDI) las mujeres representan el 32,29%. En el personal de administración y servicios (PAS) las mujeres ocupan un 55,34% y respecto al personal de investigación las mujeres tienen un 41,09% de presencionalidad con respecto a los hombres. Analizando estos datos, se continúa con la tendencia estatal y autonómica de una mayor presencia femenina en el personal de administración y servicios.

#### **4. PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD**

Los anteriores estatutos aprobados por *Decreto 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell (DOGV Núm. 6661 de 29/11/2011)* no observaban la transversalidad de género en su redacción y se relegaban las políticas de igualdad a un compromiso de responsabilidad social corporativa.

Mediante el presente Proyecto de Decreto se fomenta la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios y la composición equilibrada de sus órganos de gobierno, garantiza la igualdad de trato y no discriminación por razones de sexo. Impulsa políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres e igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos universitarios, mediante la incorporación expresa de los siguientes principios, elementos y dimensiones:

- Reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su garantía como fin propio de la UPV.
- Composición equilibrada entre sus órganos de gobierno.
- Impulso de las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios, incorporando plenamente al alumnado a las políticas de igualdad.
- Constitución de la Unidad de Igualdad y Diversidad como unidad orgánica básica entre los servicios universitarios y de gestión.





- Definición de las competencias y funciones de la Unidad de Igualdad y Diversidad en el desarrollo de las políticas universitarias dirigidas a la incorporación transversal de la igualdad de mujeres y hombres, así como aquellas políticas dirigidas a las políticas de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad.
- La Unidad de Igualdad y Diversidad se reconoce como la unidad básica con funciones en el asesoramiento, así como su participación en el diseño, desarrollo, coordinación y evaluación de las políticas universitarias de igualdad y de inclusión y antidiscriminación.
- Evaluación de las políticas universitarias de igualdad y de inclusión y antidiscriminación.
- Elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad y de diversidad y sus informes asociados.
- Atribución al Consejo de Gobierno sobre la definición e impulso, en coordinación con la Unidad de igualdad y Diversidad, del plan de igualdad de la comunidad universitaria.
- Plan de Igualdad negociado: integración de la representación del personal.
- Información a la comunidad universitaria de la aprobación del Plan de igualdad negociado.
- Elaboración de protocolos y desarrollo de medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación.
- Garantía de la igualdad de oportunidades entre las personas aspirantes y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección.
- Garantía del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

## **5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN DISTINTOS ÁMBITOS**

### **a. Presencia de mujeres y hombres**

En su objetivo de no se produce desigualdad ni discriminación alguna entre mujeres y hombres.

### **b. Acceso a los recursos**

El acceso a los recursos serán los mismos para mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios.





**c. Participación en la toma de decisiones**

El Proyecto de Decreto tiene en cuenta la participación igualitaria en la toma de decisiones mediante la composición equilibrada de sus órganos de gobierno.

**d. Normas sociales y valores**

El Proyecto de Decreto establece la elaboración de un Plan de Igualdad para el conjunto de la comunidad universitaria que se negociará con representantes legales de la universidad y del personal.

**e. Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad**

El Proyecto de Decreto cumple la normativa en materia de igualdad.

**6. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

El Proyecto de Decreto del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València establece la creación de la unidad de igualdad y diversidad para favorecer el desarrollo de políticas dirigidas a la incorporación transversal de la igualdad de mujeres y hombres. A su vez, también prevé la elaboración del Plan de Igualdad, para asegurar la igualdad de oportunidades entre toda la comunidad universitaria.

La presente norma continua con el espíritu inspirador de los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, generando un impacto de género positivo.

**7. PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN Y/O DE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS**

No se aprecian.

**EI DIRECTOR GENERAL DE UNIVERSIDADES**

Firmat per José Antonio Pérez Juan, el  
07/06/2024 11:31:56  
Càrrec: Director General d' Universitats

