



## **INFORME SOBRE L'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA DE PROVES SELECTIVES PER PROMOCIÓ INTERNA PER A COBRIR LLOCS DEL GRUP A, SUBGRUP A1, D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL, DE L'ESCALA TÈCNICA MITJANA D'ENGINYERIA.**

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria que va a publicar-se contribueix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes, estableix en l'article 55, l'obligatorietat per a l'Administració General de l'Estat d'elaborar informes d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública. La resta d'Administracions Públiques ha anat ajustant-se progressivament a aquest mateix repte.

La Universitat de València ha incorporat aquesta exigència en el II Pla d'igualtat de la Universitat de València, en la línia 1.1.3, on diu: *"Totes les polítiques educatives, científiques i de recursos humans que porte a terme la Universitat han d'incorporar la valoració de l'impacte de gènere."*

### **PRIMERA PART.**

La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies i la convocatòria, perquè puguem valorar al final del procés si la convocatòria ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere.

#### **1. Revisió del llenguatge emprat en la convocatòria.**

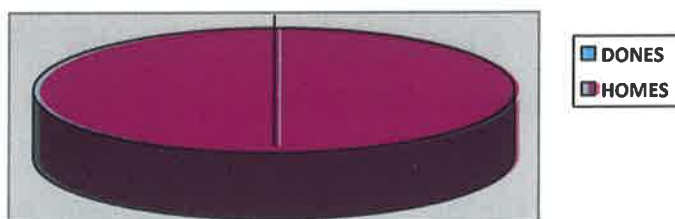
D'acord amb la Llei d'Igualtat i el Pla d'Igualtat de la UVEG, la convocatòria ha sigut revisada per a eliminar qualsevol terminologia que comporte termes androcèntrics o discriminatoris, procurant aconseguir un llenguatge neutre i no sexista.

## 2. Revisió de la part dispositiva de la convocatòria.

### 2.1. Anàlisi de la situació de partida.

La convocatòria d'aquestes proves selectives és per a cobrir 1 lloc de treball de l'escala tècnica mitjana d'enginyeria.

En aquestes proves selectives poden participar les funcionàries i els funcionaris de carrera de l'escala tècnica bàsica d'arquitectura amb dos anys d'antiguitat en l'escala. Atenent la línia 4.1.2. del II Pla d'igualtat de la Universitat de València a data d'avui aquestes persones són un total de 3 , per lo qual suposa el 100 %.



*PERCENTATGES DE PERSONES QUE ES PODEN PRESENTAR*

Respecte a l'ocupació actual dels llocs de treball de l'escala objecte d'aquesta convocatòria, en aquests moments no hi ha cap funcionari de carrera.

### 2.2. Normativa d'aplicació.

La convocatòria d'aquestes proves selectives es regeix, a més de per les seues pròpies bases, per la Llei 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, modificada per la Llei 4/2007 de 12 d'abril; el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei 10/2010 de 9 de juliol de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública; i els Estatuts de la Universitat de València, normes que han anat incorporant les successives modificacions que l'Estat ha introduït sobre igualtat i conciliació.



El sistema selectiu que s'aplica ha estat negociat amb la representació sindical, i tant les proves que es realitzaran com el barem per a avaluar els mèrits de la fase de concurs, són els habituals en les Administracions Públiques, per tant són coneguts per qualsevol de les persones que desitgen participar en aquestes proves.

### **2.3. La Comissió Avaluadora.**

Una de les preocupacions que ressalta el Pla d'Igualtat de la UVEG és la necessitat que la composició dels Tribunals i Comissions que seleccionen personal siga equilibrada quant al nombre d'homes i dones, tant si els tribunals són d'accés, com si són de promoció professional de la carrera. Així s'estableix en l'apartat 5.3.1 del I Pla d'igualtat, on diu: *“Garantir la composició equilibrada en relació al nombre de dones i homes dels tribunals d'accés i també en els d'ascens o promoció professional a la carrera.”*

En l'acord del Consell de Govern (ACGUV 185/2012) pel qual es regula la composició dels Tribunals de proves selectives per a l'accés a les diverses escales que conformen el personal d'administració i serveis, es va establir a l'article 1, punt 2.c), que la composició d'aquests haurà d'estar equilibrada entre dones i homes. Això, unit al mandat del Pla d'Igualtat, ha quedat plasmat introduint la següent redacció en la base 9.2 de la convocatòria:

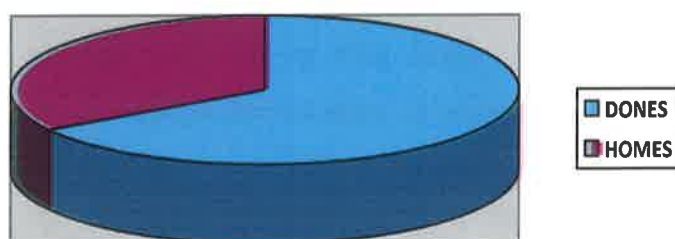
*“9.2. La composició del tribunal haurà d'ajustar-se al principi d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i la seua composició ha de tendir a la paritat entre homes i dones, en compliment del que estableix l'article 53 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, l'article 60.1 del Reial Decret legislatiu 5/2015 pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i la Llei 10/2010 d'Ordenació i gestió de la funció pública valenciana”*

### **3. Impacte de la convocatòria en les polítiques d'igualtat.**

El col·lectiu del PAS com ja sabem està feminitzat però la distribució per grups de titulació i per sectors no és homogènia.

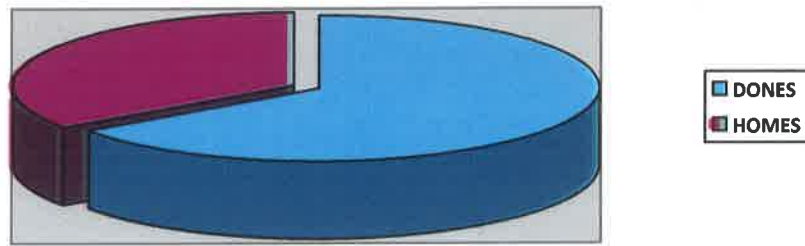
Amb l'informe definitiu "Asimetries de gènere en la Universitat de València" de data 12 de setembre de 2012 coneixem més dades de l'estructura i evolució de la plantilla del personal d'administració i serveis en aquesta Universitat, podent així comprovar com ha anat evolucionant la plantilla. En 1975 les dones representaven el 78%, en 1980 comencen a detectar-se signes de canvi en la composició del col·lectiu del PAS, la plantilla havia doblat els seus efectius com a conseqüència de l'engegada de noves estructures organitzatives i la presència relativa de les dones en relació als homes iniciava un suau descens. Així, encara que en la dècada de 1990 aquestes tendències es van alentir en l'any 2000, les dones del PAS representaven el 64% del total de la plantilla enfront del 36% d'homes.

Des de l'any 2000 al 2011 la proporció relativa per sexe entre homes i dones es manté bastant estable. Les dades de 2011 no difereixen substancialment dels de 2009 reflectits en l'informe diagnòstic que va acompanyar al I Pla d'Igualtat; al 2009 la plantilla total era de 1773 persones amb un 65% de dones i un 35% d'homes i al 2011 el col·lectiu de PAS ascendeix a 1828 persones, amb un 66% de dones i un 34% d'homes. Açò confirma que en 2011 la plantilla del personal d'administració i serveis d'aquesta universitat té un perfil feminitzat, si bé menys intens que tres dècades enrere.



*PERCENTATGES EN EL TOTAL DE LA PLANTILLA DE PAS EN 2011*

En l'Administració Especial, on s'enclava el lloc convocat, podem observar la mateixa tendència. Així tenim en l'actualitat al grup A, subgrup A2, dins de l'administració especial, la següent distribució: elles són 65 i ells 35; es a dir, el percentatge és del 65,35 % de dones i 34,65 % d'homes.



PERCENTATGES D'OCUPACIÓ AL GRUP A -SUBGRUP -A2 ADMINISTRACIÓ ESPECIAL

Per tot açò podem esperar que l'impacte de gènere d'aquesta convocatòria en la Universitat de València, siga positiu i puga disminuir el desequilibri actual de l'escala objecte d'aquesta convocatòria

Quan finalitzem el procés selectiu serà necessari fer una segona part d'aquest informe i avaluar si els resultats obtinguts s'ajusten a aquestes expectatives.

València, 30 de juliol de 2018

El gerent (p.d. DOGV 09.07.2018)



Joan E. Oltra i Vidal