



INFORME SOBRE L'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA DE PROVES SELECTIVES PER PROMOCIÓ INTERNA PER A COBRIR 8 LLOCS DEL GRUP A, SUBGRUP A2, D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL, DE L'ESCALA TÈCNICA MITJANA D'INVESTIGACIÓ.

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.

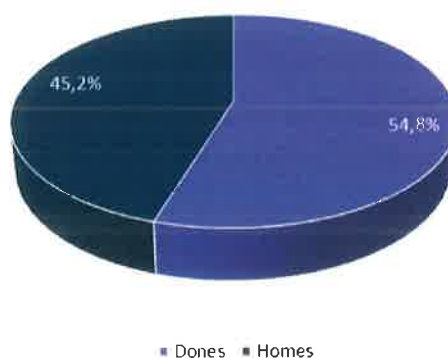
2. Revisió de la part dispositiva de la convocatòria.

2.1. Anàlisi de la situació de partida.

La convocatòria d'aquestes proves selectives és per a cobrir 8 llocs de treball de l'escala tècnica mitjana d'investigació.

En aquestes proves selectives poden participar les funcionàries i els funcionaris de carrera de l'escala tècnica bàsica d'investigació 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 73, de les quals 40 són dones i 33 són homes. En percentatges les dones representen el 54,8 % i els homes el 45,2 %, mostrant una sensible desigualtat.

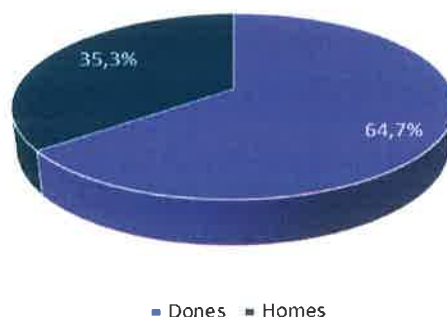
Persones del grup C1 que es poden presentar,
dades 12-2018



Si analitzem l'ocupació actual dels llocs de treball de l'escala objecte d'aquesta convocatòria, ens trobem que els percentatges mostren unes desigualtats de gènere més acusades que en l'escala tècnica bàsica. De les 34 persones funcionàries de carrera, 22 són dones i 12 homes, es a dir, el 64,71 % per a les dones i el 35,29 % per als homes.



OCUPACIÓ ACTUAL DEL GRUP A – SUBGRUP A2 ESCALA TÈCNICA
MITJANA D'INVESTIGACIÓ
dades 12-2018



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.”

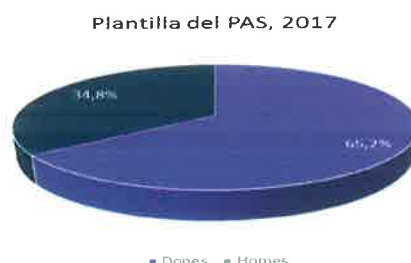
En l'acord del Consell de Govern (ACGUV 185/2012) pel qual es regula la composició dels Tribunals de proves selectives per a l'accés a les diverses escales que conformen el personal d'administració i serveis, es va establir a l'article 1, punt 2.c), que la composició d'aquests haurà d'estar equilibrada 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:

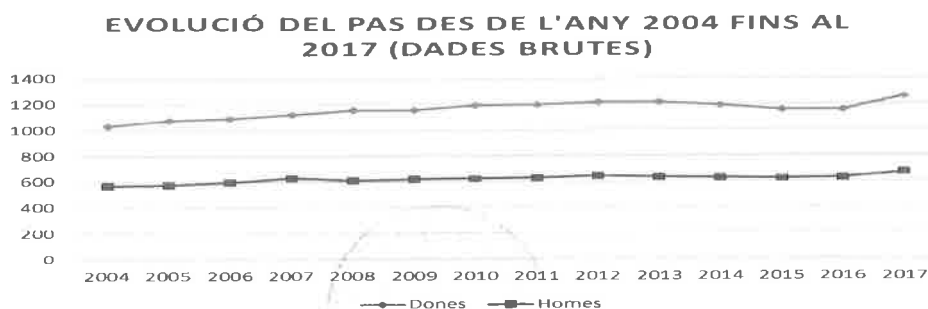
“9.2. La composició del tribunal haurà d'ajustar-se al principi d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i la seua composició ha de tendir a la paritat entre homes i dones, en compliment del que estableix l'article 53 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de 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.

En el cas del personal d'administració i serveis, la presència de dones és relativament elevada, però la distribució per grups de titulació i per sectors no és homogènia.

El col·lectiu del PAS de la Universitat de València ascendeix a 1.935 persones a l'any 2017. En relació amb aquest conjunt poblacional, les dones representen un percentatge del 65,2% i els homes del 34,8%. Aquesta distribució per sexe no ha variat gaire des de l'any 2004.





Pel que fa a la taxa de creixement del personal PAS, en atendre la variable sexe, a la taula següent s'observa que la proporció de funcionariat de carrera augmenta més en el cas dels homes, amb un increment del 60,9% entre 2004 i 2017, superior a la taxa de creixement de les dones funcionàries (53%). En ambdós sexes, el funcionariat interí ha augmentat molt significativament en els deu últims anys, per damunt del 100%, especialment en el cas de les dones (taxa de creixement de 146,9%). L'evolució inversa s'ha produït pel que fa als dos altres col·lectius, que pràcticament han desaparegut: el personal laboral eventual i el personal laboral interí.

Taxa de creixement del personal PAS entre 2004 i 2017

	Funcionat de carrera	Funcionariat interí	Personal laboral	Personal laboral eventual	Personal laboral interí
Dones	53,0%	146,9%	-17,2%	-100,0%	-100,0%
Homes	60,9%	111,5%	-21,6%	-98,8%	-100,0%

Com hem vist, en el cas del grup A, subgrup A2, al qual s'accedeix amb aquesta convocatòria, la distribució per sexes és pràcticament idèntica a la plantilla del total del PAS, es a dir, es tracta d'una plantilla prou feminitzada.

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

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, 25 de març de 2019

El gerent (p.d. DOGV 09.07.2018)



Juan Vicente Climent Espí

