



INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DE LA CONVOCATORIA DE PRUEBAS SELECTIVAS DE TURNO LIBRE PARA CUBRIR 7 PUESTOS DEL GRUPO C (SUBGRUPO C1) DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, DE LA ESCALA TÉCNICA BÁSICA DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

El objetivo de este informe de impacto de género es determinar si la convocatoria que va a publicarse contribuye a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, establece en el artículo 55, la obligatoriedad para la Administración General del Estado de elaborar informes de impacto de género en las pruebas de acceso a la ocupación pública. El resto de Administraciones Públicas deben ajustarse progresivamente a este reto.

La Universitat de València ha incorporado esta exigencia en el II Plan de igualdad, en la línea 1.1.3, donde dice: *“Todas las políticas educativas, científicas y de recursos humanos que lleve a término la Universitat ha de incorporar la valoración del impacto de género.”*

PRIMERA PARTE.

La primera parte de este informe está dedicado a analizar los datos previos y la convocatoria, para poder valorar al final del proceso si la convocatoria ha tenido o no algún tipo de impacto de género.

1. Revisión del lenguaje utilizado en la convocatoria.

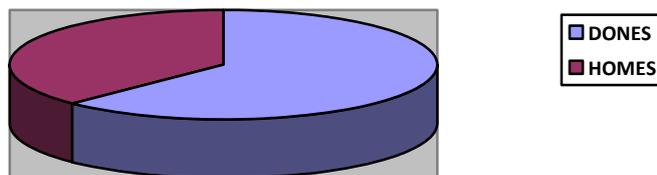
De acuerdo con la Ley de Igualdad y el Plan de Igualdad de la UVEG, la convocatoria ha sido revisada para eliminar cualquier término androcéntrico o discriminatorio, procurando conseguir un lenguaje neutro i no sexista

2. Revisión de la parte dispositiva de la convocatoria.

2.1. Análisis de la situación de partida.

Al ser una convocatoria de turno libre, no se puede saber, a priori, las personas que están interesadas en presentarse a estas pruebas selectivas. No obstante, se puede analizar la ocupación actual de las personas que ocupan plazas de esta escala.

En estos momentos hay 24 personas funcionarias de carrera en la escala técnica básica de archivos y bibliotecas, 15 mujeres y 9 hombres. Por tanto, los porcentajes de ocupación son los siguientes: mujeres el 62,5 % y hombres el 37,5 %.



PORCENTAJES DEL GRUPO A, SUBGRUPO A1, ESCALA TÉCNICA BÁSICA DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

2.2. Normativa de aplicación.

La convocatoria de estas pruebas selectivas se rige, además de por sus propias bases, por la ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada per la Ley 4/2007 de 12 de abril; el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la ley 10/2010 de 9 de julio de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública; y los Estatutos de la Universitat de València, normas que han ido incorporando las sucesivas modificaciones que el Estado ha introducido sobre la igualdad y la conciliación.

El sistema selectivo que se aplica se ha negociado con la representación sindical, y tanto las pruebas que se realizaran como el baremo para evaluar los méritos de



la fase de concurso, son los habituales en las Administraciones Públicas, por tanto son conocidos por cualquiera de las personas que deseen participar en estas pruebas.

2.3. El Tribunal de las pruebas.

Una de las preocupaciones que resalta el Plan de Igualdad de la UVEG es la necesidad que la composición de los Tribunales y Comisiones que seleccionan personal sea equilibrada en cuanto al número de hombres y mujeres, tanto si los tribunales son de acceso, como si son de promoción profesional de la carrera. Así se establece en el apartado 5.3.1 del I Plan de Igualdad, donde dice: *“Garantizar la composición equilibrada en relación al número de mujeres y hombres de los tribunales de acceso y también en los de ascenso o promoción profesional a la carrera.”*

En el acuerdo del Consell de Govern (ACGUV 185/2012) por el que se regula la composición de los tribunales de pruebas selectivas para el acceso a las diversas escalas que conforman el personal de administración y servicios, se estableció en el artículo 1, punto c), que la composición de estos deberá ser equilibrada entre mujeres y hombres. Esto, unido al mandato del Plan de Igualdad, ha quedado plasmado introduciendo la siguiente redacción en la base 9.2 de la convocatoria:

"9.2 La composición del tribunal se ajustará al principio de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y su composición debe tender a la paridad entre hombres y mujeres, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la Igualdad efectiva de mujeres y de hombres, el artículo 60.1 del Real decreto legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del empleado Público, y la ley 10/2010 de Ordenación y gestión de la función pública valenciana. "

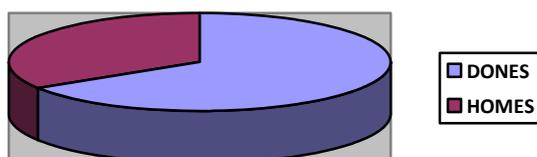
3. Impacto de la convocatoria en las políticas de igualdad.

El colectivo del PAS como ya sabemos está feminizado pero la distribución por grupos de titulación y por sectores no es homogénea.

Con el informe definitivo "Asimetrías de género en la Universidad de Valencia" de fecha 12 de septiembre de 2012 conocemos más datos de la estructura y

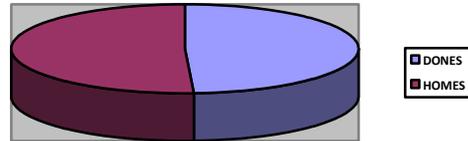
evolución de la plantilla del personal de administración y servicios en esta Universidad, pudiendo así comprobar cómo ha ido evolucionando la plantilla. En 1975 las mujeres representaban el 78%, en 1980 comienzan a detectarse signos de cambio en la composición del colectivo del PAS, la plantilla había doblado sus efectivos como consecuencia de la puesta en marcha de nuevas estructuras organizativas y la presencia relativa de las mujeres en relación a los hombres iniciaba un suave descenso. Así, aunque en la década de 1990 estas tendencias se ralentizaron en el año 2000, las mujeres del PAS representaban el 64% del total de la plantilla frente al 36% de hombres.

Desde el año 2000 al 2011 la proporción relativa por sexo entre hombres y mujeres se mantiene bastante estable. Los datos de 2011 no difieren sustancialmente de los de 2009 reflejados en el informe diagnóstico que acompañó al I Plan de Igualdad; en 2009 la plantilla total era de 1773 personas con un 65% de mujeres y un 35% de hombres y el 2011 el colectivo de PAS asciende 1828 personas, con un 66% de mujeres y un 34% de hombres. Esto confirma que en 2011 la plantilla del personal de administración y servicios de esta universidad tiene un perfil feminizado, aunque menos intenso que tres décadas atrás.



PORCENTAJES EN EL TOTAL DE LA PLANTILLA DE PAS EN 2011

Además, en este grupo donde se enclava el puesto convocado dentro del sector de administración especial, se revela una significativa disminución del porcentaje del PAS femenino, presentando unos porcentajes prácticamente igualados. Así tenemos en la actualidad al grupo C, subgrupo C1, dentro de la administración especial, la siguiente distribución: ellas son 79 y ellos 82; es decir, el porcentaje es del 49,07% para ellas y del 50,93% para ellos.



PORCENTAJES DEL GRUPO C, SUBGRUPO C1, ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

En cambio, en lo referente al personal funcionario de la escala técnica bàsica de archivos y bibliotecas, se muestra un desequilibrio mayor, destacando una plantilla más feminizada.

De todo esto, podemos esperar que el impacto de gènere sea positivo y pueda disminuir el desequilibrio actual de la escala objeto de esta convocatòria, llegando al equilibrio que ya existe en el grupo C, subgrupo C1 de administraci3n especial.

Cuando finalicemos el proceso selectivo ser3a necesario hacer una segunda parte de este informe y evaluar si los resultados obtenidos se ajusten a estas expectativas.

Valencia, 6 de junio de 2018

El Gerente (p.d. DOGV 17.04.2018), Joan E. Oltra i Vidal