



## **INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DE LA CONVOCATORIA DE PRUEBAS SELECTIVAS TURNO LIBRE PARA CUBRIR 3 PUESTOS DE TRABAJO DEL GRUPO A, SUBGRUPO A1, DE LA ESCALA TÉCNICA SUPERIOR DE EDUCACIÓN FÍSICA.**

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 ha ido ajustándose progresivamente a este mismo reto.

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana establece, en su artículo 61.2.f), la obligatoriedad de que las convocatorias contengan una distribución porcentual de los dos sexos en el cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcional, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional correspondientes.

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

### **PRIMERA PARTE.**

La primera parte de este informe está dedicada a analizar los datos previos a la convocatoria, para que, al final del proceso se pueda valorar si que podamos valorar si la misma ha tenido o no algún tipo de impacto de género en la escala convocada.

#### **1. Revisión del lenguaje empleado en la convocatoria.**

De acuerdo con la Ley de Igualdad y el Pla de Igualdad de la UVEG, la convocatoria ha sido revisada para eliminar cualquier terminología que comporte términos androcéntricos o discriminatorios, procurando conseguir un lenguaje neutro y no sexista.

#### **2. Revisión de la parte dispositiva de la convocatoria.**

##### **2.1. Análisis de la situación de partida.**

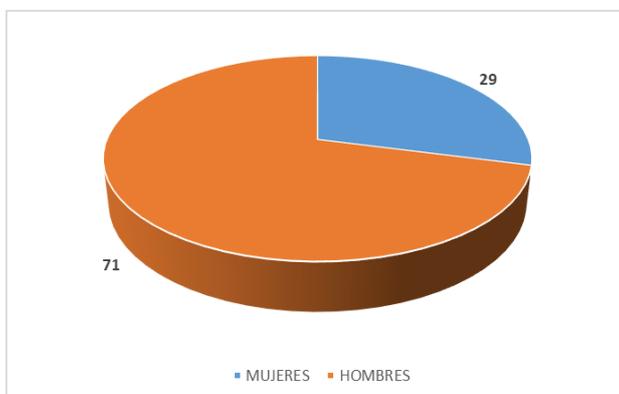
La convocatoria de estas pruebas selectivas tiene por objeto cubrir 3 puestos de trabajo vacantes de coordinador/a deportivo.

Al tratarse una convocatoria por turno libre, no se puede conocer, a priori, el número de personas que pueden estar interesadas en participar en a estas pruebas selectivas, por lo que analizaremos la ocupación actual de esta escala.

Analizando la ocupación actual de los puestos de trabajo de la escala objeto de esta convocatoria, nos encontramos que los porcentajes son muy significativos. De las 7 personas funcionarias de carrera que integran la escala técnica superior de



educación física. 2 son mujeres y 5 hombres; que en porcentajes supone el 29% para las mujeres y el 75% para los hombres.



Gráfica 1.- Ocupación actual del grupo A (subgrupo A1) Escala Técnica Superior de Educación Física

## 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 por 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 anteriormente Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función y los Estatutos de la Universitat de València, normas que han ido incorporando las sucesivas modificaciones que el Estado ha introducido sobre igualdad y conciliación.

El sistema selectivo que se aplica, el concurso-oposición ha sido negociado con la representación sindical, y tanto las pruebas que se realizarán como el baremo para evaluar los méritos de la fase de concurso, son los habituales en las Administraciones Públicas, por lo tanto, son conocidos por cualquier de las personas que desean participar en estas pruebas.

## 2.3. La Comisión Evaluadora.

Una de las preocupaciones que resalta el Plan de Igualdad de la UVEG es la necesidad de 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.”*

La composición del órgano técnico de selección de estas pruebas se tiene que ajustar al que se dispone en la sección quinta del Reglamento de selección del personal de administración y servicios de la Universitat de València aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de esta Universidad de 2 de febrero de 2021 (ACGUV 11/2021). Se puede consultar este documento en el enlace <https://go.uv.es/TDf09zq>



Esto, unido al mandato del Plan de Igualdad, ha quedado plasmado introduciendo la siguiente redacción en base 10.2 de la convocatoria:

“La composició de l'òrgan tècnic de selecció ha d'ajustar-se al principi d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i ha de tendir en la seua composició 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 a la igualtat efectiva de dones i homes, l'article 60.1 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i Llei 4/2021 de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció pública valenciana”

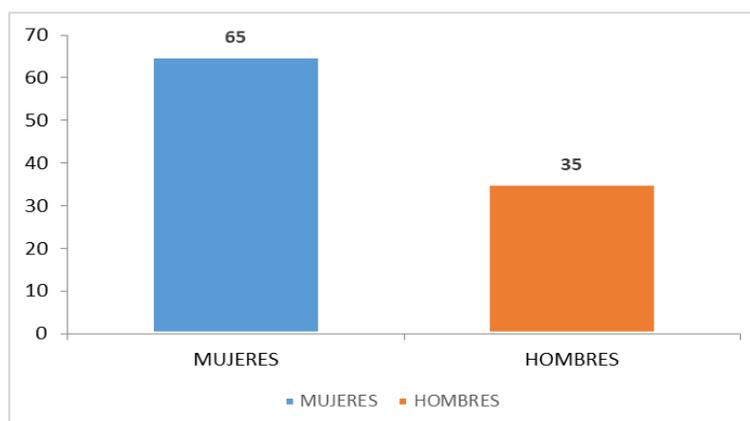
### 3. Impacto de la convocatoria en las políticas de igualdad.

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

Con el informe definitivo “Asimetrías de género en la Universitat de València” 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 empiezan 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 a fecha de publicación de esta convocatoria, la proporción relativa por sexo entre hombres y mujeres se mantiene bastante estable durante el periodo 2000-2021 (a fecha de la convocatoria). En este último año la plantilla de PAS asciende a 1.244 personas, siendo 808 mujeres y 436 hombres, 65% de mujeres y un 35% de hombres.

Esto confirma que en 2021 la plantilla del personal de administración y servicios de esta universidad continúa manteniendo un perfil feminizado, si bien menos intenso que tres décadas atrás.



Gráfica 2.- Distribución porcentual de la plantilla por sexo año 2021



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Por todo esto podemos esperar que el impacto de género de esta convocatoria en la Universitat de València, sea positivo y pueda disminuir el desequilibrio actual de la escala objeto de esta convocatoria.

Cuando finalice el proceso selectivo será necesario hacer una segunda parte de este informe y evaluar si los resultados obtenidos se ajustan a estas expectativas.

València, 21 de junio de 2021  
El gerente (p.d. DOGV 18/01/2021)

Juan Vicente Climent Espí