



INFORME SOBRE L'IMPACTE DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA DE PROVES SELECTIVES, TORN LLIURE PER A COBRIR 8 LLOCS DE TREBALL DEL GRUP A, SUBGRUP A2, DE L'ESCALA D'AJUDANTS D'ARXIUS, BIBLIOTEQUES I MUSEUS.

L'objectiu d'aquest informe d'impacte de gènere és determinar si la convocatòria que es publicarà 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 Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana estableix, en el seu article 61.2.f), l'obligatorietat que les convocatòries continguen una distribució percentual dels dos sexes en el cos i, si s'escau, escala, agrupació professional funcional, agrupació de llocs de treball o grup professional corresponents.

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

PRIMERA PART.

La primera part d'aquest informe està dedicada a analitzar les dades prèvies a la convocatòria, perquè, al final del procés es puga valorar si la mateixa ha tingut o no algun tipus d'impacte de gènere en l'escala convocada.

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 estat revisada per a eliminar qualsevol terminologia que comporte termes androcèntrics o discriminatoris, procurant aconseguir un llenguatge neutre i no sexista.



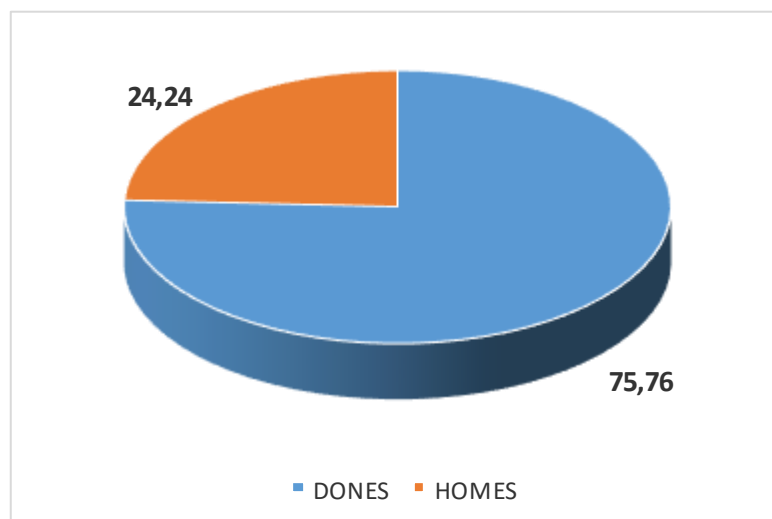
2. Revisió de la part dispositiva de la convocatòria.

2.1. Anàlisi de la situació de partida.

La convocatòria d'aquestes proves selectives té per objecte cobrir 8 llocs de treball vacants de la escala d'ajudants d'arxius, biblioteques i museus de la Universitat de València.

En tractar-se una convocatòria per torn lliure, no es pot conèixer, a priori, el nombre de persones que poden estar interessades a participar en aquestes proves selectives, per la qual cosa analitzarem l'ocupació actual d'aquesta escala.

Analitzant l'ocupació actual dels llocs de treball de l'escala objecte d'aquesta convocatòria, ens trobem que els percentatges són molt significatius. De les 33 persones funcionàries de carrera que integren l'escala d'ajudants, biblioteques i museus, 25 són dones i 8 homes; que en percentatges suposa el 75,76% de dones i el 24,24% de homes.



Gràfica 1.- Distribució actual per gènere grup A (subgrup A2) Escala de Ajudants d'Arxius, Biblioteques i Museus

2.2. Normativa d'aplicació.

La convocatòria d'aquestes proves selectives es regeix, a més de per les seves 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



d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, l'anteriorment Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció 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, el concurs oposició 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 sigui 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'III 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."*

La composició de l'òrgan tècnic de selecció d'aquestes proves s'ha d'ajustar al que es disposa en la secció cinquena del Reglament de selecció del personal d'administració i serveis de la Universitat de València aprovat per Acord del Consell de Govern d'aquesta Universitat de 2 de febrer de 2021 [ACGUV 11/2021]. Es pot consultar aquest document en l'enllaç <https://go.uv.es/tdf09zq>

Això, unit al mandat del Pla d'Igualtat, ha quedat plasmat introduint la següent redacció en la base 10.2 de la convocatòria:

"La composició del tribunal s'ha d'ajustar 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 a la igualtat efectiva de dones i d'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 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana.



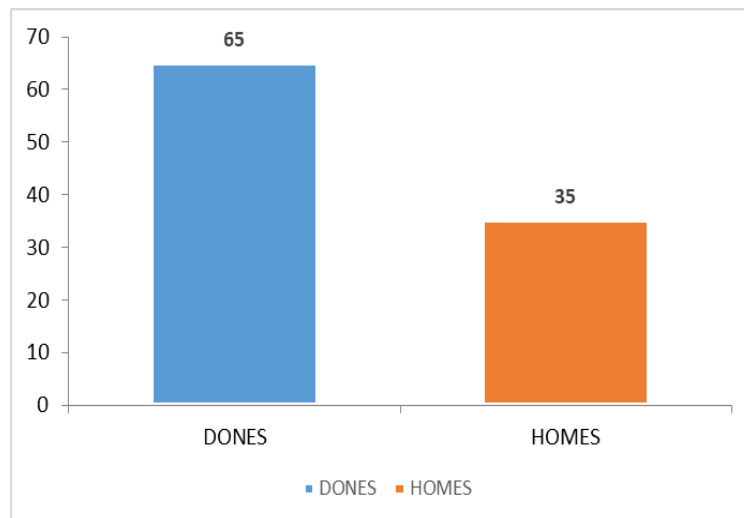
3. Impacte de la convocatòria en les polítiques d'igualtat.

El col·lectiu del PAS, com ja sabem, està feminitzat però la distribució per grups de titulació no és homogènia. L'escala objecte de la present convocatòria és una en la qual la presència de dones és significativa respecte a la d'homes.

Amb l'informe definitiu "Asimetries de gènere a 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 a conseqüència de la posada en marxa 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, 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 a data de publicació d'aquesta convocatòria, la proporció relativa per sexe entre homes i dones es manté bastant estable durant el període 2000-2021 (a data de la convocatòria). En aquest últim any la plantilla de PAS ascendeix a 1.244 persones, sent 808 dones i 436 homes, 65% de dones i un 35% d'homes.

Això confirma que en 2021 la plantilla del personal d'administració i serveis d'aquesta universitat continua mantenint un perfil feminitzat, si bé menys intens que tres dècades enrere.



Gràfica 2.- Distribució percentual de la plantilla per sexe any 2021

Aquesta desigualtat també es pot veure en cadascun dels grups professionals. A la vista de les dades mostrades en la gràfica 1 podem veure que la plantilla del grup A, subgrup A2, de l' Escala de Ajudants d'Arxius, Biblioteques i Museus mostra un col·lectiu molt feminitzat.

De tot açò podem concloure que en aquesta escala hi ha un gran desequilibri entre homes i dones i que aquesta convocatòria pot fer que aquest es reduïska.

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.

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

València, 8 de juliol de 2021

El gerent (p.d. DOGV 18/01/2021)

Juan Vicente Climent Espí