ANEXO VIII. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN

La Ley vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo) establece que es necesario impulsar medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres para lograr una sociedad libre de violencia machista, entendida esta como una vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres.

Tanto es así, que la propia Ley recoge en su Título II una serie de **medidas para la integración de la perspectiva de género** en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas. De hecho, uno de los principios generales de la Ley es, precisamente, la integración de la perspectiva de género. Eso significa que los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Se entiende por integración de la **perspectiva de género** la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. **Los tribunales de selección no están exentos de aplicar este mandato legal.**

Además del Decreto Legislativo 1/2023 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, también regula distintos aspectos en materia de selección de personal la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En el caso del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, además, contamos con el **Plan Interno para la Igualdad** de Género en el empleo público, que recoge actuaciones relacionadas con los procesos de selección. Toda esta normativa debe contemplarse en las bases de la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos que son la norma que ha de regir todo el proceso.

Por lo tanto, para introducir la perspectiva de género en un proceso selectivo, será necesario introducir modificaciones en las maneras de hacer para lograr cambios en los resultados. Para ello tendremos que tener en cuenta varias cuestiones relativas a:

1. Lenguaje y documentación
2. Bases de los procesos selectivos
3. Pruebas del proceso
4. Asesoría en Igualdad

1.- LENGUAJE Y DOCUMENTACIÓN

Con el objetivo de incorporar el enfoque de género en toda la información y comunicación municipal, el Ayuntamiento cuenta con la "Instrucción para un uso no sexista del lenguaje, imágenes inclusivas y enfoque de género en estadísticas y estudios". Los procesos selectivos también deben regirse por esta instrucción en

todas las comunicaciones y documentación que generen. Esa instrucción se encuentra en el siguiente enlace:

https://pintra.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/74/42/87442.pdf

Así mismo, de la Instrucción se desprende la siguiente **guía rápida** que recoge sugerencias y ejemplos que ayudan a solventar dudas sobre cómo hacer un uso inclusivo del lenguaje:

https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/74/43/87443.pdf

El uso de un lenguaje inclusivo que visibilice y reconozca a todas las personas refleja una ciudadanía plural y diversa. Nombrar explícitamente a las mujeres, no dejarlas fuera, que no queden invisibilizadas detrás de la opacidad del masculino genérico, es una responsabilidad fundamental de esta institución. Por lo tanto, en lo que se refiere a los procesos selectivos, se hará uso de un lenguaje inclusivo en:

- La comunicación verbal a lo largo del desarrollo de las pruebas: instrucciones para realización de exámenes, entrevistas personales,…
- La comunicación escrita, tanto en los textos de los ejercicios planteados como en cualquier nota, instrucciones, etc. que forme parte del proceso, así como en la redacción de las actas del tribunal o las comisiones.

2.- BASES DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

La Ley para la Igualdad recoge un artículo específico (art. 21) relativo a los procesos selectivos y establece algunas cuestiones importantes a tener en cuenta:

Igualdad de capacitación:
Las bases deben incluir "una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se de prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo".

Representación equilibrada en los tribunales de selección:
Se garantizará en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas. Como norma general, cada sexo debe estar representado al menos al 40%.

Licencias y permisos laborales por conciliación y por motivo de violencia de género
En los baremos de méritos se deben valorar, "a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género".

Protección a la maternidad
Se incorporarán medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo.

Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la **modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto**.

La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas. Las modificaciones suelen ser:

- adaptaciones necesarias para la realización de pruebas
- plazos ampliados para la realización de pruebas, tanto escritas como prácticas
- plazos de acceso a periodos de prácticas y duración de los mismos
- plazos para la toma de posesión del puesto obtenido,…

Al respecto de lo anterior, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, puesto que equipara, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

Por lo tanto, las bases de los procesos selectivos reflejan esta nueva normativa en todo lo referente al derecho de permisos por nacimiento y plazos del proceso selectivo.

Temarios:
El artículo 18.5 de la Ley para la Igualdad recoge que "en los temarios de los procesos de selección para el acceso y la promoción en el empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, los poderes públicos vascos han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte".

3.-PRUEBAS DEL PROCESO

3.1-PRUEBAS ESCRITAS
Cuando se realicen pruebas consistentes en la realización de cuestionarios o preguntas de desarrollo se deberá tener especial cuidado con el uso de lenguaje inclusivo en todas ellas. Cuando proceda, se valorará también la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de que se trate.

3.2-PRUEBAS ORALES
El mismo criterio regirá las pruebas orales

3.3-PRUEBAS FÍSICAS

Es el caso de pruebas diseñadas para valorar la forma física de las personas que participan en los procesos, habituales en puestos como Policía Local o los pertenecientes a Servicios de Prevención de incendios. Suelen consistir en la realización de pruebas como natación, carrera, course navette,… Estas pruebas deben permitir que una persona con un nivel de aptitud física suficiente para garantizar su seguridad, la de su equipo y la de terceros pueda superarlas.

Las mujeres y los hombres, con carácter general, tienen cualidades físicas distintas, por lo tanto es necesario adecuar las pruebas al principio de igualdad. Este análisis se realiza con anterioridad a la redacción definitiva de las bases y, al requerir un conocimiento muy específico de la materia, suele contar con personas expertas en este ámbito para su adaptación. Por lo tanto, es imprescindible realizar las pruebas y baremarlas tal y cómo se indique en las bases.

3.4-PRUEBAS PRÁCTICAS

Este tipo de pruebas son habituales en los procesos de selección en los que es necesario acreditar el conocimiento de ciertas habilidades técnicas para el correcto desempeño del puesto de trabajo. En la mayoría de los casos son puestos relacionados con oficios y deberán cumplir con una serie de requisitos:

- Las pruebas deben estar directamente asociadas a los requisitos necesarios para el cumplimiento de las funciones del puesto, para ello se debe planificar su realización con la utilización de todos los medios de apoyo de los que se dispondría en una situación real. En este sentido, para su realización se deben incluir:
    - Medios materiales: carretillas, plataformas, andamios, grúas, elevadoras, o cualquier otro material utilizado habitualmente en el puesto de trabajo.
    - Recursos humanos: teniendo en cuenta si el trabajo habitual se realiza en equipo y se cuenta con apoyo de personal auxiliar.
- Cuando el trabajo se refiera a manipulación manual de cargas, se deberá tener en cuanta las diferencias morfológicas entre mujeres y hombres. Se seguirán los criterios que, en aplicación del Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, publicó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mediante una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas.

  Esta guía proporciona criterios y recomendaciones en el apartado dedicado al peso y la carga:
  "A modo de indicación general, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg. No obstante, si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg. (Esto supone reducir los 25 kg de referencia multiplicando por un factor de corrección de 0,6)."

- Se deberá cuidar especialmente el uso de lenguaje inclusivo durante el desarrollo de las pruebas mediante la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo. En este sentido, como especificidad en las pruebas de oficios, se recomienda el uso de genéricos para referirse a los mismos: Albañilería, Electricidad, Fontanería, Carpintería, Herrería, Pintura, etc.

4.- ASESORÍA EN IGUALDAD

Desde el año 2016 el Ayuntamiento cuenta con un Plan Interno para la Igualdad de género en el ámbito del empleo público. Existe una técnica de Igualdad, adscrita al Departamento de Función Pública, que participa en los procesos selectivos con el objetivo de introducir la perspectiva de género en las diferentes fases de los mismos.

Por tanto, el tribunal podrá solicitar asesoramiento a la técnica en materia de igualdad de género y violencia machista en lo relativo a cualquier aspecto que afecte al proceso selectivo en concreto, teniendo en cuenta las circunstancias y peculiaridades propias de los puestos ofertados: lenguaje inclusivo, temario, normativa, bases del proceso selectivo, pruebas,...