

Una carrera universitaria y europea

AMPARO ROCA ZAMORA

PROFESORA TITULAR DE ECONOMÍA APLICADA, DEPARTAMENT
ESTRUCTURA ECONÓMICA, UNIVERSITAT DE

VALÈNCIA

SENIOR ADMINISTRATOR -EVALUATION AND IMPACT ASSESSMENT UNIT

DG EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E INCLUSIÓN

COMISIÓ EUROPEA

29 ABRIL 2022

1986-2001 y 2003-2007 : Universitat de València

- ▶ **Contexto sociológico:** « sesenteras/os », **generación de transición (educación)**
- ▶ Junio 1985 Licenciatura en Economía , Fac CCEE Valencia
- ▶ Septiembre 85-Junio 86 **Colegio de Europa (Brujas)**, mención « Excellent »- Economic European Advanced Studies



College of Europe (Bruges and Natolin)

MSc in :

▶ **European Economic Studies :**

“College of Europe: Where you learn to apply economics to Europe”

▶ **European Law Studies**

▶ **EU International Relations and Diplomacy Studies**

▶ **Political and Governance Studies**

▶ **Interdisciplinary studies (Natolin)-(Fletcher School-USA);**

▶ **Requisitos: EN C1, FR B1 (A1/A2 possible)**

▶ The online application for the academic year 2022-2023 is closed. Applications for the academic year **2023-2024** will open in **October 2022**.

▶ <https://www.coleurope.eu/fr/bruges>

College of Europe- Comités de selección –BECAS anuales

- ▶ **Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación**
Departamento de Cooperación Universitaria y Científica
Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
 - ▶ <https://www.aecid.es/EN/grants-and-assistantships/maec-aecid-programmes/becas-para-espanoles>
- ▶ **Comunitat Valenciana:** Dirección General de Relaciones con la Unión Europea y el Estado
 - ▶ <https://presidencia.gva.es/es/web/dg-relaciones-ue/beques-per-a-l-estudi-de-postgraus-en-el-col-legi-d-europa>
 - ▶ <https://presidencia.gva.es/es/web/dg-relaciones-ue/beques-per-a-l-estudi-de-postgraus-en-el-col-legi-d-europa/convocatories-i-adjudicacions>
 - ▶ **Convocatoria 4/4/2022:** https://dogv.gva.es/datos/2022/04/04/pdf/2022_2821.pdf

1986-2001 y 2003-2007 : Universitat de València

- ▶ **1986-2001 y 2003-2007: Profesora Facultad de Economicas , Dep de Estructura Economica, Economia Aplicada (TEU, TU)**
- ▶ **Docencia** : Organización Económica Internacional (OEI), **Economía de la UE**, Economía Internacional, Economía Española
- ▶ Docencia en **Masters ADEIT, Cámara de Comercio; Profesor-tutor UNED**
- ▶ **Investigación:** *integración económica*,-impactos de la integración de España en la UE- comercio intracomunitario, IDE, Mercado Interior (*Single Market Review*). Doctorado en 1994.
 - ❖ **Manual Economía de la Unión Europea** , 1º ed. 1994, 8º ed. 2019

2001-2003 y desde 2007: Economista Comisión Europea

- ▶ **1999 Oposición Economista funcionaria Comisión Europea**
- ▶ 2001-2002 **DG TAXUD (Impuestos y Unión Aduanera)**
- ▶ 2002-2003 **DG Mercado Interior**
- ▶ 2007-2009 DG Mercado Interior (*ej. IM Scoreboard*)
- ▶ 2009-2010 **Miembro del Gabinete de la Comisaria de Política Regional Mrs Danuta HUBNER y Mr Pawel SAMECKI**
 - ▶ **2013-14 Miembro del Gabinete del Comisario de Presupuesto, Mr Januz Lewandowski**
- ▶ 2010-11 DG Mercado Interior
- ▶ Desde 2011 **DG Empleo y Asuntos Sociales- Evaluation and Impact Assessment – Better Regulation Unit**

2001-2003 y desde 2007: economista Comisión Europea

- ▶ (Desde 2011) **DG Empleo y Asuntos Sociales- Evaluation and Impact Assessment – Better Regulation Unit:**
 - ▶ **Evaluación..**
 - ▶ **de políticas DG EMPL de formación/competencias (Skills Agenda)-upskilling/reskilling, validación aprendizaje informal, formación profesional, formación permanente**
 - ▶ **del Fondo Social Europeo; RHOMOLO model, JRC (Joint Research Center)-evaluación contrafactual**
 - ▶ **de las Agencias EMPL (EUROFOUND, CEDEFOP, EU-OSHA, ETF)**
 - ▶ **Impact Assessment (ex ante, acompañando toda proposición legislativa de la Comisión)**

EU Policymaking cycle



Ejemplo:
DG EMPL approach for supporting
European Social Fund (ESF) impact
evaluation

Why RHOMOLO?

2014-2020 programming period: strict requirements for **impact evaluation** and demonstrate **EU added value of ESF funding**.

-**Micro level:** counterfactual evaluation (Admin. Agreement since 2013 EMPL-CRIE (JRC Ispra). Support to Managing Authorities (MA) in Member States.

-**Macro level:** RHOMOLO (JRC –Sevilla) macro model for specific fields of ESF intervention (human capital). EMPL EU level evaluations.

<https://rhomolo.jrc.ec.europa.eu/>

Acceso a la función pública europea (1)

- ▶ Trabajar en las instituciones europeas:

EPSO https://epso.europa.eu/home_es

- ❖ Nueva estrategia de recursos humanos (5.4.2022)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1783

- ▶ **Oposiciones (generalistas y específicas)**: ECO, LAW, AUDIT etc. selección y competencias requeridas (ver siguiente « slide »)

https://epso.europa.eu/how-to-apply/sample-tests_es

- ▶ **Otras posibilidades:**

- ❖ No-funcionarios: agentes contractuales y temporales (ver EPSO)

- ❖ **Agencias** ejecutivas o descentralizadas dependientes de la Comisión Europea

https://ec.europa.eu/info/departments_es;

https://en.m.wikipedia.org/wiki/Agencies_of_the_European_Union

Acceso a la función pública europea (2)...y **otras oportunidades laborales**

- ❖ **Otras instituciones** (Parlamento Europeo, Consejo)
<https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/es/work-with-us>
<https://www.consilium.europa.eu/en/general-secretariat/jobs/>
- ❖ La « **burbuja** » europea: lobbies, consultoras (ECORYS, ICF etc.), think-tanks,
 - ❖ **asociaciones profesionales /empresariales** (*ver listado aparte*)
- ❖ Prácticas en la Comisión Europea _stagiaires « Blue book », para graduados <https://traineeships.ec.europa.eu/fr>
- ❖ Prácticas en el Consejo: para graduados y **para estudiantes:**
<https://www.consilium.europa.eu/en/trainee/>

Oposiciones Administradores(AD). Competencias requeridas

- ▶ **Requisitos previos:** dominio de al menos dos lenguas de la UE, un grado o licenciatura en economía para acceder al grado AD 5 (nivel de acceso para los administradores), y varios años de experiencia profesional para grado AD 7).
- ▶ **CBT:** Razonamiento abstracto, verbal y numérico (**TESTS online**)
- ▶ **Competencias generales (evaluadas en **Assesment Center**: Entrevistas y ejercicios de simulacion)**
 - ▶ **Análisis y resolución de problemas**
 - ▶ **Comunicación: oral y escrita**
 - ▶ **Calidad y resultados**
 - ▶ **Aprendizaje y desarrollo**
 - ▶ **Determinación de prioridades y organización**
 - ▶ **Resiliencia: mantener la eficacia bajo una fuerte carga de trabajo, gestionar las frustraciones organizativas y adaptarse a los cambios**
 - ▶ **Trabajo en equipo**
 - ▶ **Liderazgo: gestionar, desarrollar y motivar a las personas para obtener resultados**

Oposiciones Administradores(AD). Competencias requeridas (2)

- ▶ **Muy importante: cada competencia general se evalúa según varios « anclajes »** - »anchors », **subcriterios**, esenciales para prepararse bien (no sólo las oposiciones UE sino también cualquier entrevista de trabajo):

https://epso.europa.eu/sites/default/files/documents/general/anchors/es/overview_anchors_for_publication.xlsx

- ▶ **Actualmente (abril 22) EPSO acaba de remodelar ligeramente este marco de competencias, véase:**

https://epso.europa.eu/sites/default/files/documents/general/brochures/new_competency_framework/en_epso_8_competency_golden_visual_board_caroussel.pdf

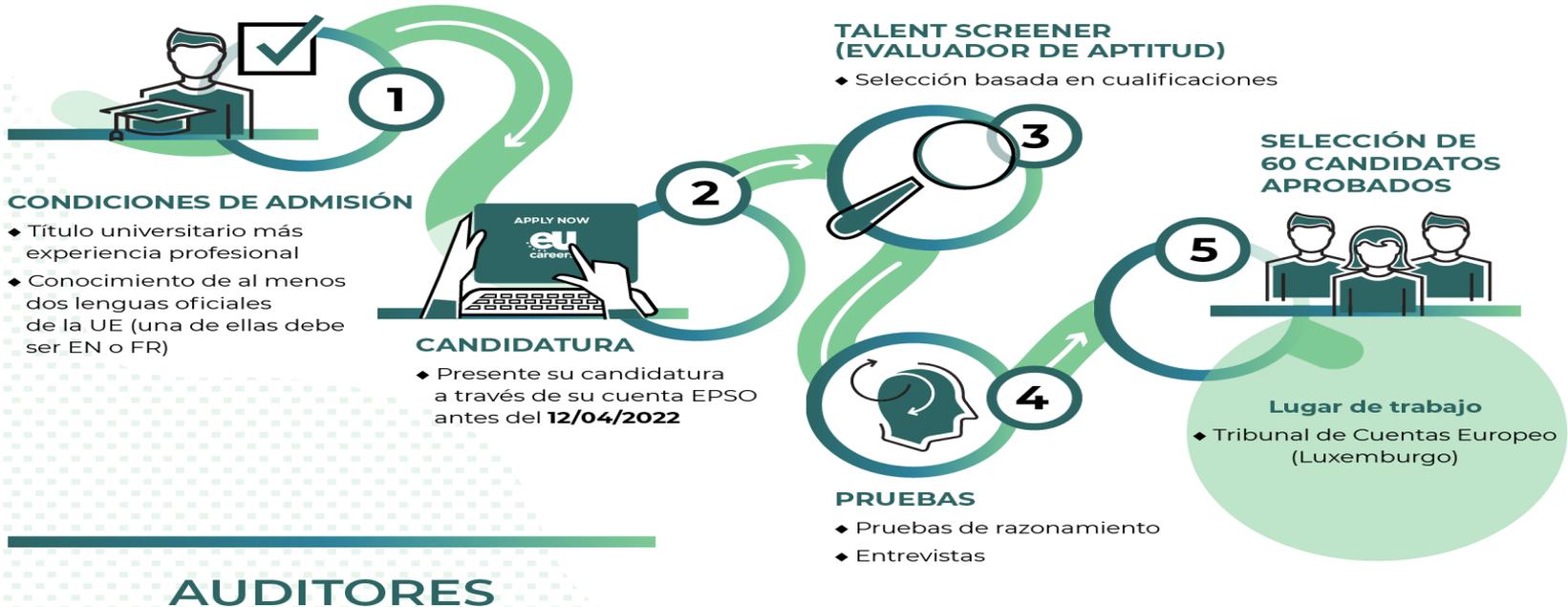
- ▶ **Introduce una nueva competencia: Information management (digital and data literacy);**
- ▶ **Fusiona las competencias de resiliencia+ Determinación de prioridades y organización en una nueva competencia = “self-management”**

Oposiciones Administradores (AD). Pruebas **Assesment** **Center**

- ▶ Structured interview
- ▶ Oral presentation
- ▶ Group exercise,
- ▶ The situational Competency Based Interview
- ▶ The case study in the chosen field - Specific competences –
- ▶ The Motivational Interview

IMPORTANTE: Ver el sitio de EPSO para detalles y novedades (están preparando algunos cambios, **se va a reforzar examinar sobre conocimientos sobre la Unión Europea**)

Proceso de selección (ejemplo OPO Auditores)



Algunas pistas (« tips ») para navegar en aguas procelosas.....

- **Conciliación** si se tienen hijos: **Corresponsabilidad (y guarderías) no bastan**, hay que contar con **sólida ayuda externa**; financiación: complementos familiares por hijo, asignatura pendiente en España;
 - sitio muy bueno para conocer/comparar la situación de ayudas familiares en cada país: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/family-benefits/index_en.htm#shortcut-6
 - Aceptar **modular la velocidad (pero siempre mantener el rumbo)** –*simil náutico*; adaptabilidad, pragmatismo (*metáfora de la autopista con tres carriles*). Pero nunca salirse de la autopista (la brecha salarial y de carrera comienza a los treinta, si se hacen parones largos mas riesgo de brecha)
- Trabajar la **autoestima** (“*soy lo suficientemente buena*”) y la **asertividad**. (Para mejorarlas, “traer los deberes hechos de casa”, buscar ayuda profesional si es necesario)
- Ser **pro-activa** (para subirte a la buena ola) (“*lean in*”; “*don’t leave before you leave*”) (*lean in=atreverse, dar el paso, postular por un puesto etc*) Libro: Sandberg, Sheryl(2013) “**Lean in:Women, Work and the Will to Lead**” Random House
- **Redes** profesionales –“networking” (pueden ser clave bastantes veces)

The Gender Gap in Top Jobs – The Role of Overconfidence (IZA, 2022)

Institute of Labor Economics: IZA DP No. 15145 *Anna Adamecz-Völgyi, Nikki Shure:* <https://docs.iza.org/dp15116.pdf>

- ▶ There is a large gender gap in the **probability of being in a "top job"** in mid-career.
- ▶ Recent literature : **some of this gap may be attributable to women not "leaning in" while men are more overconfident in their abilities.**
- ▶ The authors use longitudinal data from childhood into mid-career and construct a measure of overconfidence using multiple measures of objective cognitive ability and **subjective estimated ability**.
- ▶ Their measure **confirms previous findings that men are more overconfident than women**. Then, they use linear regression and decomposition techniques to account for the gender gap in top jobs including their measure of overconfidence.
- ▶ Their results show that **men being more overconfident explains 5-11 percent of the gender gap in top job employment**.
 - ❖ While **overconfidence matters for gender inequality** in the labor market and has implications for how firms recruit and promote workers, other individual, structural, and societal factors play a larger role.

Male and Female Voices in Economics

- ▶ **IZA DP No. 15133 (2022)** Hans Henrik Sievertsen, Sarah Smith:

Women's voices are likely to be even more absent from economic debates than headline figures on female under-representation suggest.

Focusing on a panel of leading economists we find that **men are more willing than women to express an opinion and are more certain and more confident in their opinions, including in areas where both are experts.**

Women make up 21 per cent of the panel but 19 per cent of the opinions expressed and 14 per cent of strong opinions. We discuss **implications for the economics profession and for promoting a genuine diversity of views.**

- ▶ <https://docs.iza.org/dp15133.pdf>

Políticas de igualdad en la UE

1) Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE)

- ▶ Article 8 (gender mainstreaming),
- ▶ Article 157 (equality between women and men in matters of employment and work)
- ▶ Article 19 (sex discrimination both in and outside the work place)

2) Derecho Derivado (acervo legislativo):

<https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/75538>

3) Estrategia de Igualdad de género 2020-2025:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

-Enfoque dual: medidas específicas+integración transversal (mainstreaming)

▶ Informe 2022 sobre igualdad:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf

QUIÉN Y CÓMO SE IMPLEMENTA?

- Comisión Europea: **DG JUST** unidad D2
- Agencia **EIGE**: **European Institute for Gender Equality** :

<https://eige.europa.eu/es/in-brief>



Indice de igualdad de género- UE



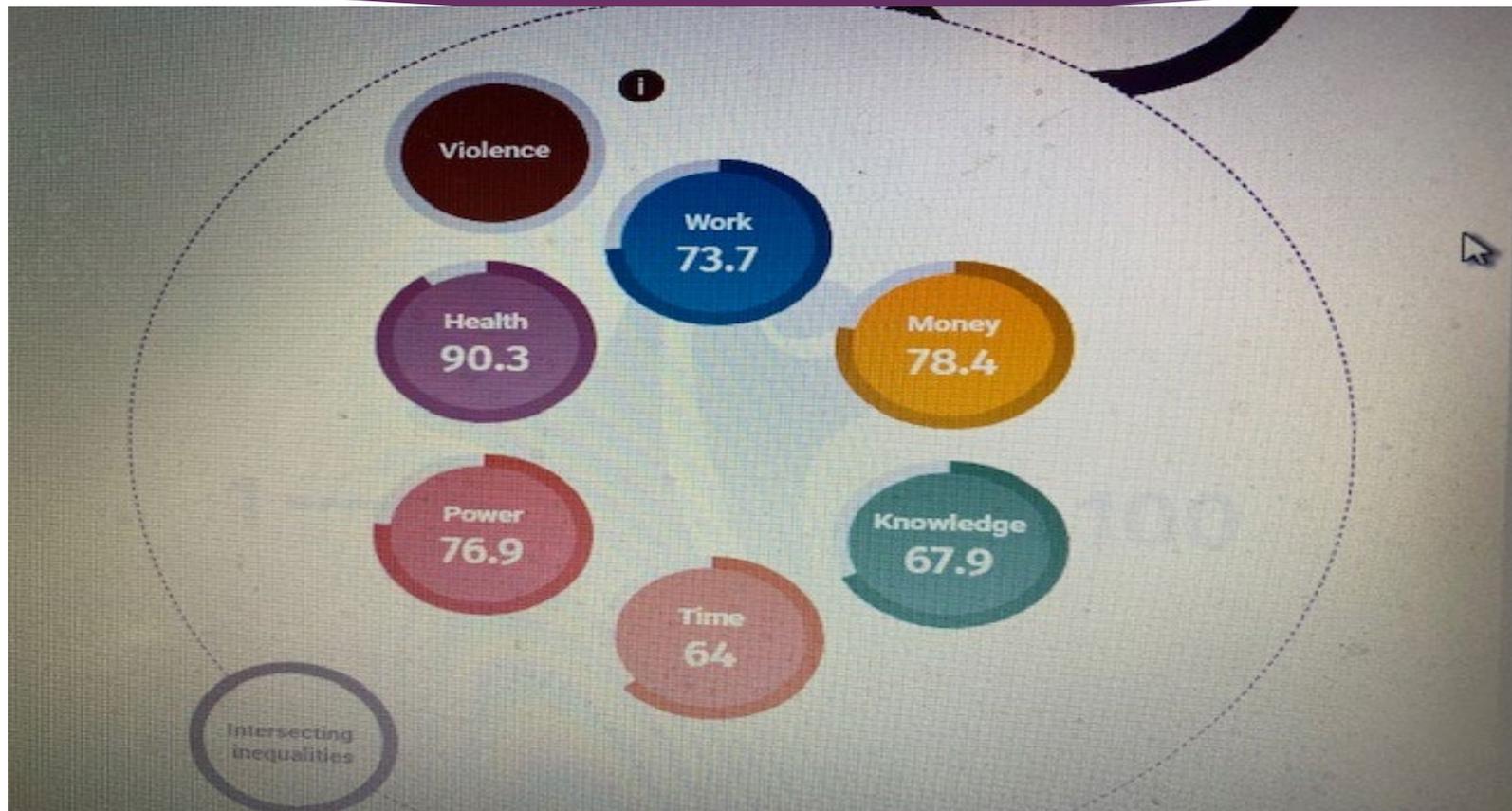
•EIGE's Index shows it will take nearly **three generations** to achieve gender equality at the current pace.-

• UE Media 67,4



<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES>

Indice de igualdad de género- Spain



<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES>

Políticas de igualdad en la UE....

Todavía queda camino por andar....



Se calcula que **600 000 mujeres y niñas** han sido víctimas de la mutilación genital femenina en Europa y **180 000 niñas** están en riesgo de sufrirla.



El **44%** de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar su hogar y su familia.



El **43%** cree que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero.



De los alumnos de matemáticas o ciencias de alto rendimiento de los países de la OCDE, **1 de cada 4** chicos espera seguir una carrera de ingeniero o científico, frente a **1 de cada 6** chicas; **1 de cada 3** chicas espera trabajar como profesional de la salud, frente a **1 de cada 8** chicos.



El porcentaje de hombres que trabajan en el sector digital es **3,1 veces** superior al de mujeres.



Solo el **22%** de los programadores de IA son mujeres.



Moltes gràcies!!

Amparo.ROCA-ZAMORA@ec.europa.eu