



Universitat de València
Estudi General

**MARÍA ELENA OLMOS ORTEGA, SECRETÀRIA GENERAL DE LA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA,**

CERTIFIQUE: Que el Consell de Govern de 24 de maig de 2022, reunit en sessió extraordinària, va prendre l'acord següent:

ACGUV 117/2022. "Aprovació de l'Oferta Pública Extraordinària d'Ocupació de PAS de 2022", que s'adjunta com a annex.

I perquè així conste i tinga els efectes que corresponga, signe i segelle aquest certificat, sense haver-se aprovat l'acta de la qual dimana.

Vist i plau
La rectora,

M^a Vicenta Mestre Escrivá



OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA EXTRAORDINÀRIA D'ESTABILITZACIÓ D'OCUPACIÓ TEMPORAL DEL PAS 2022

1. CONTINGUT DE L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en el sector públic, té com a propòsit fonamental la reducció de la temporalitat en l'esmentat sector, amb el propòsit d'aconseguir l'objectiu d'un 8% de temporalitat estructural. La Universitat de València, especialment des de l'Oferta d'Ocupació Pública de 2011 ha mantingut un esforç sostingut de convocar regularment tots els processos selectius possibles dins dels marges de la taxa de reposició d'efectius, per la qual cosa la seua interinitat de plantilla està només un poc per damunt del 9%, molt pròxima als objectius de la Llei, tenint en compte a més el retard produït en els processos de selecció a conseqüència de la pandèmia. No obstant això, les limitacions de les lleis de pressupostos que han impedit el creixement de la plantilla en un poc més d'una dècada han originat que necessitats estructurals s'hagen anat cobrint amb solucions temporals, especialment programes, per la qual cosa la present oferta d'estabilització, juntament amb algunes places ja existents prèviament en la plantilla, es nodreix de necessitats estructurals que s'han incorporat ara a la mateixa amb motiu del procés extraordinari d'estabilització.

Per tant, aquesta Llei 20/2021 de 28 de desembre naix amb l'objectiu, entre altres, d'articular processos de selecció específics que posen fi a les ja esmentades altes taxes de temporalitat en l'ocupació pública.

L'article 2 apartat primer de la Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública estableix que «..., s'autoritza una taxa addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal que inclourà les places de naturalesa estructural que, estiguen o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans que estiguen contemplades en les diferents Administracions Públiques i estant dotades pressupostàriament, hagen estat ocupades de manera temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020».

Continua l'apartat segon d'aqueix mateix article posant de manifest que «Les ofertes d'ocupació que articulen (...) el nou procés d'estabilització, hauran d'aprovar-se i publicar-se en els respectius diaris oficials abans de l'1 de juny de 2022 i seran coordinats per les Administracions Públiques competents.

La publicació de les convocatòries dels processos selectius per a la cobertura de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública haurà de produir-se abans del 31 de desembre de 2022.

La resolució d'aquests processos selectius haurà de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.».



En l'apartat quatre es regula que *«L'articulació d'aquests processos selectius que, en tot cas, garantirà el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, podran ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració General de l'Estat, Comunitats Autònomes i Entitats Locals, (...).Sense perjudici del que s'estableix en el seu cas en la normativa pròpia de funció pública de cada Administració o la normativa específica, el sistema de selecció serà el de concurs oposició, amb una valoració en la fase de concurs d'un quaranta per cent de la puntuació total, en la qual es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent de què es tracte podent no ser eliminatoris els exercicis en la fase d'oposició, en el marc de la negociació col·lectiva establida en l'article 37.1.c) del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic».*

En compliment dels previst en l'apartat 7, de l'article 2 de la Llei 20/2021, amb la finalitat de permetre el seguiment de l'oferta, les Administracions Públiques hauran d'enviar al Ministeri d'Hisenda, a través de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses certificació amb el nombre de places estructurals ocupades de manera temporal existent en cadascun dels àmbits afectats.

Per part seua, en la Disposició addicional sisena de l'esmentada Llei s'estableix que *«Les Administracions Públiques convocaran, amb caràcter excepcional i d'acord amb el que es preveu en l'article 61.6 i 7 del *TREBEP, pel sistema de concurs, aquelles places que, reunint els requisits establits en l'article 2.1, hagueren estat ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda amb anterioritat a 1 de gener de 2016».*

Aquests processos, *«que es realitzaran per una sola vegada, podran ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració de l'Estat, Comunitats Autònomes i Entitats Locals i respectaran, en tot cas, els terminis establits en aquesta norma».*

En la disposició addicional octava es recull que *«Addicionalment, els processos d'estabilització continguts en la disposició addicional sisena inclouran en les seues convocatòries les places vacants de naturalesa estructural ocupades de manera temporal per personal amb una relació, d'aquesta naturalesa, anterior a l'1 de gener de 2016».*

I, finalment, en la Disposició addicional novena s'estableix que *«En el marc del que s'estableix en el *TREBEP i aquesta Llei, l'administració de les Comunitats Autònomes, Entitats forals i locals, desenvoluparan els processos d'estabilització i duran a terme, en el marc del que es preveu en aquesta Llei, acords amb les organitzacions sindicals per a aconseguir l'objectiu de reducció de la temporalitat establert en aquesta norma».*

En virtut del que antecedeix i, una vegada duta a terme la negociació amb la part sindical en relació a l'Oferta d'Ocupació Pública d'Estabilització d'Ocupació Temporal de la Llei 20/2021 de 28 de desembre, es presenta la següent oferta:



El nombre total de llocs és de: **106**

Les escales en les quals s'ofereixen aquests llocs de treball són:

Del grup A, subgrup A1: escala tècnica superior de formació permanent, escala tècnica superior de gestió de la investigació, escala tècnica superior d'informació, escala tècnica superior d'informàtica, escala tècnica superior d'investigació, escala tècnica superior de planificació, anàlisi i avaluació, escala tècnica superior de prevenció, i escala de tècnics de gestió.

Del grup A, subgrup A2: escala tècnica mitjana d'assessorament lingüístic, escala tècnica mitjana d'enginyeria, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'informàtica, escala tècnica mitjana d'investigació, i escala tècnica mitjana de planificació, anàlisi i avaluació.

Del grupo C, subgrupo C1: escala tècnica bàsica d'informàtica, escala tècnica bàsica d'investigació, y escala administrativa.

I les categories professionals de personal laboral de: tècnic encarregat d'equip, tècnic especialista d'oficis, i oficial d'oficis.

2.- COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS

La composició dels tribunals i els òrgans de selecció s'ajustarà al que estableix l'article 60 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.

La seua estructura haurà d'ajustar-se al Reglament de selecció del personal d'administració i serveis de la Universitat de València aprovat pel Consell de *Govern de 2 de febrer de 2021 (ACGUV 11/2021).

En aplicació d'aquest Reglament, es garantirà la composició equilibrada del nombre de dones i homes en els tribunals d'aquestes proves selectives.

3. TERMINI PER A LES CONVOCATÒRIES PREVISTES EN L'OFERTA

De conformitat amb el que disposa l'article 2 .2 de la Llei 20/2021, La publicació de les convocatòries dels processos selectius per a la cobertura de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública haurà de produir-se abans del 31 de desembre de 2022.

4. CONTINGENT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

En les convocatòries dels processos d'estabilització a l'empara de l'article 2.1 de la Llei, es podrà incloure un contingent per a l'accés de persones amb discapacitat fins a aconseguir el percentatge establert per la legislació bàsica per al conjunt de l'oferta que tinga el seu fonament en l'esmentat article 2.1, sempre condicionat a la compatibilitat amb l'exercici de les tasques.



5. INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

De conformitat amb el que es preveu en el paràgraf segon de l'article 55.1 de la Llei 4/2021 de la funció pública valenciana, s'acompanya a aquesta oferta d'ocupació pública informe d'impacte de gènere (annex II).

Anexo I

Nombre de llocs de treball per a personal funcionari

Total 101

ESCALA	GRUPO A, SUBGRUPO A1	Concurso	Concurso oposició
FA07	ETS FORMACIÓ PERMANENT	1	-
FA09	ETS DE GESTIÓ DE LA INVESTIGACIÓ	4	8
FA10	ETS D'INFORMACIÓ		3
FA11	ETS D'INFORMÀTICA	2	2
FA12	ETS D'INVESTIGACIÓ	3	6
FA13	ETS DE PLANIFICACIÓ, ANÀLISI I AVALUACIÓ	-	1
FA14	ETS DE PREVENCIÓ	-	1
FA16	ESCALA TÈCNICS DE GESTIÓ	3	1
TOTAL		13	22

ESCALA	GRUPO A, SUBGRUPO A2	Concurso	Concurso oposició
FB02	ETM D'ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	3	-
FB12	ETM D'ENGINYERIA	1	-
FB15	ESCALA DE GESTIÓ UNIVERSITARIA	2	8
FB16	ETM D'INFORMÀTICA	1	1
FB17	ETM D'INVESTIGACIÓ	0	9
FB18	ETM DE PLANIFICACIÓ, ANÀLISI I AVALUACIÓ	6	1
TOTAL		13	19

ESCALA	GRUPO C, SUBGRUPO C1	Concurso	Concurso oposició
FC03	ETB D'INFORMÀTICA	1	-
FC05	ETB D' INVESTIGACIÓ	3	3
FC58	ESCALA ADMINISTRATIVA	9	18
TOTAL		13	21

Nombre de llocs de treball per a personal laboral

Total 5

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL	Concurso	Concurso oposició
LC42	TÈCNIC ENCARREGAT D'EQUIP	1	-
LC63	TÈCNIC ESPECIALISTA DE OFICIS	2	-
LC97	OFICIAL DE OFICIS	2	
TOTAL		5	-



ANNEX II

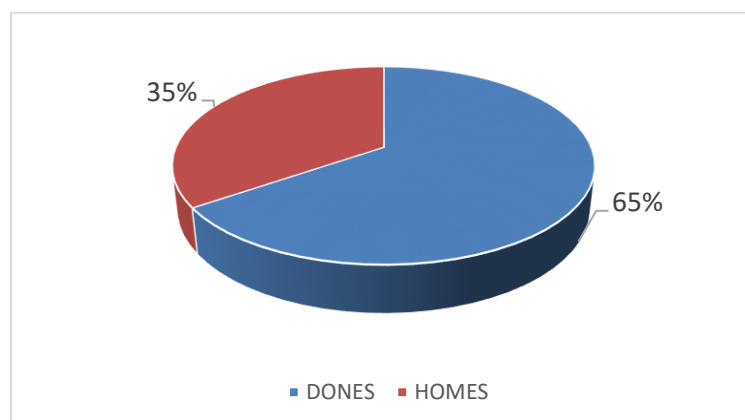
INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE CORRESPONENT A L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA D'OCUPACIÓ EXTRAORDINÀRIA DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE L'ANY 2022.

La Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana estableix en el paràgraf 2n del seu article 55 que "L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere".

De conformitat amb el que s'estableix en aquest precepte, el present informe d'impacte de gènere, que acompanya a l'Oferta d'Ocupació Pública Extraordinària del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València corresponent a l'any 2022, ha de determinar en quina mesura l'aprovació d'aquesta oferta contribueix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquesta oferta d'ocupació pública ha estat revisada per a eliminar qualsevol terminologia que comporte termes androcèntrics o discriminatoris, procurant aconseguir un llenguatge neutre i no sexista d'acord amb la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes i amb el que s'estableix en l'III Pla d'Igualtat de la UVEG.

A data de publicació de la OEP extraordinària de l'any 2022, la distribució percentual per sexe en el total de la plantilla de personal d'administració i serveis (1.233 persones) mostra que el percentatge de dones (69,34%) és gairebé és doble al d'homes (34,71) a la Universitat de València és la següent:

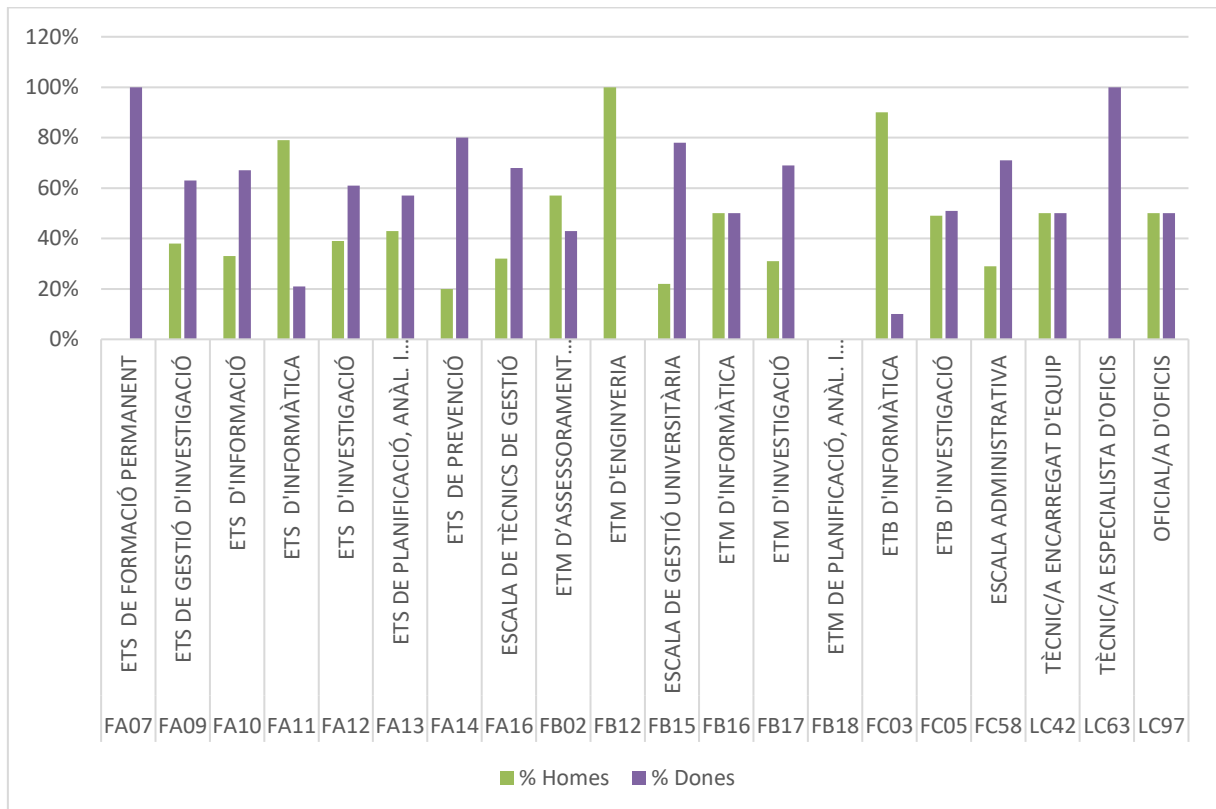


Gràfica 1.- Distribució percentual per gènere (dades a 16/05/2022)



El col·lectiu del PAS, com ja sabem, està feminitzat però la distribució percentual per sexe en les escales en les quals s'ofereixen les 106 places vacants en la OEP extraordinària 2022 no és homogènia com es pot observar a continuació:

ESCALA	DESCRIPCIÓ	Homes	Dones	% Homes	% Dones
FA07	ETS DE FORMACIÓ PERMANENT	0	2	0%	100%
FA09	ETS DE GESTIÓ D'INVESTIGACIÓ	3	5	38%	63%
FA10	ETS D'INFORMACIÓ	3	6	33%	67%
FA11	ETS D'INFORMÀTICA	23	6	79%	21%
FA12	ETS D'INVESTIGACIÓ	7	11	39%	61%
FA13	ETS DE PLANIFICACIÓ, ANÀL. I AVAL	3	4	43%	57%
FA14	ETS DE PREVENCIÓ	2	8	20%	80%
FA16	ESCALA DE TÈCNICS DE GESTIÓ	15	32	32%	68%
FB02	ETM D'ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	4	3	57%	43%
FB12	ETM D'ENGINYERIA	2	0	100%	0%
FB15	ESCALA DE GESTIÓ UNIVERSITÀRIA	24	83	22%	78%
FB16	ETM D'INFORMÀTICA	4	4	50%	50%
FB17	ETM D'INVESTIGACIÓ	12	27	31%	69%
FB18	ETM DE PLANIFICACIÓ, ANÀL. I AVAL	0	0	0%	0%
FC03	ETB D'INFORMÀTICA	19	2	90%	10%
FC05	ETB D'INVESTIGACIÓ	34	35	49%	51%
FC58	ESCALA ADMINISTRATIVA	170	424	29%	71%
LC42	TÈCNIC/A ENCARREGAT D'EQUIP	1	1	50%	50%
LC63	TÈCNIC/A ESPECIALISTA D'OFICIS	0	2	0%	100%
LC97	OFICIAL/A D'OFICIS	4	4	50%	50%



Gràfica 2- Distribució de dones i homes per escales objecte de la OPE EXTRAORDINÀRIA 2022

Per tot això esperem que l'impacte de gènere d'aquesta oferta d'ocupació pública extraordinària en la plantilla de personal d'administració i serveis de la Universitat de València, siga positiu contribuint a la disminució en el desequilibri actual de la plantilla. Especialment en les escales en les quals la asimetria està més accentuada.

A mesura que es vaja executant aquesta oferta d'ocupació pública i es vagen realitzant els impactes inicials i finals de gènere de cadascun dels processos selectius, serà necessari avaluar si els resultats obtinguts s'ajusten a aquestes expectatives.



OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL PAS 2022

1. CONTENIDO DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público, tiene como propósito fundamental la reducción de la temporalidad en el mencionado sector, con el propósito de alcanzar el objetivo de un 8 % de temporalidad estructural. La Universitat de València, especialmente desde la Oferta de Empleo Público de 2011 ha mantenido un esfuerzo sostenido de convocar regularmente todos los procesos selectivos posibles dentro de los márgenes de la tasa de reposición de efectivos, por lo que su interinidad de plantilla está solo un poco por encima del 9 %, muy próxima a los objetivos de la Ley, teniendo en cuenta además el retraso producido en los procesos de selección como consecuencia de la pandemia.

No obstante, las limitaciones de las leyes de presupuestos que han impedido el crecimiento de la plantilla en algo más de una década han originado que necesidades estructurales se hayan ido cubriendo con soluciones temporales, especialmente programas, por lo que la presente oferta de estabilización, junto con algunas plazas ya existentes previamente en la plantilla, se nutre de necesidades estructurales que se han incorporado ahora a la misma con motivo del proceso extraordinario de estabilización.

Por tanto, esta Ley 20/2021 de 28 de diciembre nace con el objetivo, entre otros, de articular procesos de selección específicos que pongan fin a las ya mencionadas altas tasas de temporalidad en el empleo público.

El artículo 2 apartado primero de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece que «..., se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

Continúa el apartado segundo de ese mismo artículo poniendo de manifiesto que «Las ofertas de empleo que articulen (...) el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.».



En el apartado cuatro se regula que *«La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, (...). Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».*

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 7, del artículo 2 de la Ley 20/2021, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán enviar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos certificación con el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Por su parte, en la Disposición adicional sexta de la mencionada Ley se establece que *«Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016».*

Estos procesos, *«que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma».*

En la disposición adicional octava se recoge que *«Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016».*

Y, por último, en la Disposición adicional novena se establece que *«En el marco de lo establecido en el TREBEP y esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma».*

En virtud de lo que antecede y, una vez llevada a cabo la negociación con la parte sindical en relación a la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal de la ley 20/2021 de 28 de diciembre, se presenta la siguiente oferta:



El número total de puestos es de: **106**

Las escalas en las que se ofertan dichos puestos de trabajo son:

Del grupo A, subgrupo A1: escala técnica superior de formación permanente, escala técnico superior de gestión de la investigación, escala técnica superior de información, escala técnico superior de informática, escala técnico superior de investigación, escala técnico superior de planificación, análisis y evaluación, escala técnico superior de prevención, y escala de técnicos de gestión.

Del grupo A, subgrupo A2: escala técnica media de asesoramiento lingüístico, escala técnica media de ingeniería, escala de gestión universitaria, escala técnica media de informática, escala técnica media de investigación, y escala técnica media de planificación, análisis y evaluación.

Del grupo C, subgrupo C1: escala técnica básica de informática, escala técnica básica investigación, y escala administrativa.

Y las categorías profesionales de personal laboral de: técnico encargado de equipo, técnico especialista de oficios, y oficial de oficios.

2.- COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES

La composición de los tribunales y los órganos de selección se ajustará a lo que establece el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Su estructura deberá ajustarse al Reglamento de selección del personal de administración y servicios de la Universitat de València aprobado por el Consell de Govern de 2 de febrero de 2021 (ACGUV 11/2021).

En aplicación de este Reglamento, se garantizará la composición equilibrada del número de mujeres y hombres en los tribunales de estas pruebas selectivas.

3. PLAZO PARA LAS CONVOCATORIAS PREVISTAS EN LA OFERTA

De conformidad con lo que dispone el artículo 2 .2 de la Ley 20/2021, La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

4. CUPO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En las convocatorias de los procesos de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley, se podrá incluir un cupo para el acceso de personas con discapacidad hasta alcanzar el porcentaje establecido por la legislación básica para el conjunto de la oferta que tenga su fundamento en el mencionado artículo 2.1, siempre condicionado a la compatibilidad con el ejercicio de las tareas.



5. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERE

En conformidad con lo previsto en el párrafo segundo del artículo 55.1 de la Ley 4/2021 de la función pública valenciana, se acompaña a esta oferta de ocupación publica informe de impacto de género (anexo II).

Anexo I

Número de puestos de trabajo para personal funcionario Total 101

ESCALA	GRUPO A, SUBGRUPO A1	Concurso	Concurso oposición
FA07	ETS FORMACIÓN PERMANENTE	1	-
FA09	ETS DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4	8
FA10	ETS DE INFORMACIÓN	-	3
FA11	ETS DE INFORMÁTICA	2	2
FA12	ETS DE INVESTIGACIÓN	3	6
FA13	ETS DE PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN	-	1
FA14	ETS DE PREVENCIÓN	-	1
FA16	ESCALA TÉCNICOS DE GESTIÓN	3	1
TOTAL		13	22

ESCALA	GRUPO A, SUBGRUPO A2	Concurso	Concurso oposición
FB02	ETM DE ASESORAMIENTO LINGÜÍSTICO	3	-
FB12	ETM DE INGENIERIA	1	-
FB15	ESCALA DE GESTIÓN UNIVERSITARIA	2	8
FB16	ETM DE INFORMÁTICA	1	1
FB17	ETM DE INVESTIGACIÓN	0	9
FB18	ETM DE PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN	6	1
TOTAL		13	19

ESCALA	GRUPO C, SUBGRUPO C1	Concurso	Concurso oposición
FC03	ETB DE INFORMÁTICA	1	-
FC05	ETB DE INVESTIGACIÓN	3	3
FC58	ESCALA ADMINISTRATIVA	9	18
TOTAL		13	21

Número de puestos de trabajo para personal laboral Total 5

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL	Concurso	Concurso oposición
LC42	TÉCNICO ENCARGADO DE EQUIPO	1	-
LC63	TÉCNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS	2	-
LC97	OFICIAL DE OFICIOS	2	-
TOTAL		5	-



ANEXO II

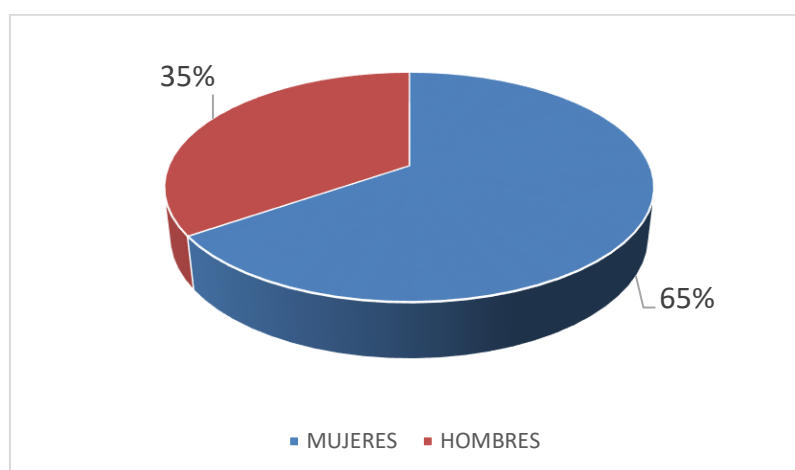
INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CORRESPONDIENTE A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DEL AÑO 2022.

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana establece en el párrafo 2º de su artículo 55 que “La aprobación de la oferta de empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género”.

De conformidad con lo establecido en este precepto, el presente informe de impacto de género, que acompaña a la Oferta de Empleo Público Extraordinaria del personal de administración y servicios (PAS) de la Universitat de València correspondiente al año 2022, ha de determinar en qué medida la aprobación de dicha oferta contribuye a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta oferta de empleo público ha sido revisada para eliminar cualquier terminología que comporte términos androcéntricos o discriminatorios, procurando conseguir un lenguaje neutro y no sexista de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y con lo establecido en el III Plan de Igualdad de la UVEG.

A fecha de publicación de la OEP extraordinaria 2022, la distribución porcentual por sexo en el total de la plantilla de personal de administración y servicios (1.233 personas) muestra que el porcentaje de mujeres (65%) es casi el doble al de hombres (35%) en la Universitat de València es la siguiente:

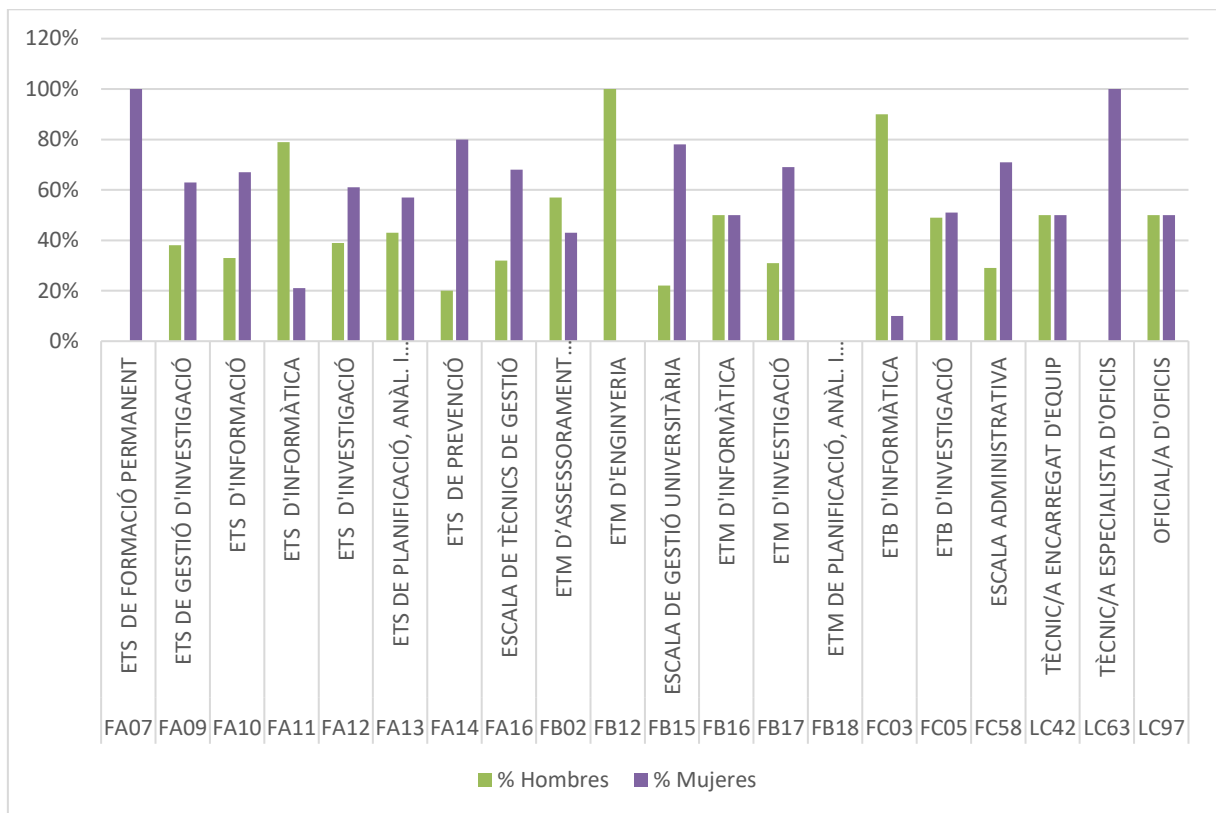


Grafica 1.- Distribución porcentual por género (datos a 16/05/2022)



El colectivo del PAS, como ya sabemos, está feminizado pero la distribución porcentual por sexo en las escalas en las que se ofertan las 106 plazas vacantes en la OEP extraordinaria 2022 no es homogénea como se puede observar a continuación:

ESCALA	DESCRIPCIÓ	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
FA07	ETS DE FORMACIÓ PERMANENT	0	2	0%	100%
FA09	ETS DE GESTIÓ D'INVESTIGACIÓ	3	5	38%	63%
FA10	ETS D'INFORMACIÓ	3	6	33%	67%
FA11	ETS D'INFORMÀTICA	23	6	79%	21%
FA12	ETS D'INVESTIGACIÓ	7	11	39%	61%
FA13	ETS DE PLANIFICACIÓ, ANÀL. I AVAL	3	4	43%	57%
FA14	ETS DE PREVENCIÓ	2	8	20%	80%
FA16	ESCALA DE TÈCNICS DE GESTIÓ	15	32	32%	68%
FB02	ETM D'ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	4	3	43%	57%
FB12	ETM D'ENGINYERIA	2	0	0%	100%
FB15	ESCALA DE GESTIÓ UNIVERSITÀRIA	24	83	78%	22%
FB16	ETM D'INFORMÀTICA	4	4	50%	50%
FB17	ETM D'INVESTIGACIÓ	12	27	31%	69%
FB18	ETM DE PLANIFICACIÓ, ANÀL. I AVAL	0	0	0%	0%
FC03	ETB D'INFORMÀTICA	19	2	90%	10%
FC05	ETB D'INVESTIGACIÓ	34	35	49%	51%
FC58	ESCALA ADMINISTRATIVA	170	424	29%	71%
LC42	TÈCNIC/A ENCARREGAT D'EQUIP	1	1	50%	50%
LC63	TÈCNIC/A ESPECIALISTA D'OFICIS	0	2	0%	100%
LC97	OFICIAL/A D'OFICIS	4	4	50%	50%



Gràfica 3.- Distribución de mujeres y hombres por escalas objeto de la OPE EXTRAORDINARIA 2022.

Por todo esto esperamos que el impacto de género de esta oferta de empleo público en la plantilla de personal de administración y servicios de la Universitat de València, sea positivo contribuya a la disminución en el desequilibrio actual de la plantilla. En especial en las escalas en las que la asimetría está más acentuada.

A medida que se vaya ejecutando esta oferta de empleo público y se vayan realizando los impactos iniciales y finales de género de cada uno de los procesos selectivos, será necesario evaluar si los resultados obtenidos se ajustan a estas expectativas.

Annex Consell de Govern 24 de maig de 2022
Punt 2 de l'ordre del dia
ACGUV 117/2022
València, en la data de la signatura
LA SECRETÀRIA GENERAL