

Acord del Consell de Govern de la Universitat de València per a la promoció del plurilingüisme

6. Valoració del coneixement d'idiomes en els processos selectius del personal de la Universitat de València

6.1. En els barems i els criteris generals de valoració aplicables als processos selectius del PDI, el coneixement del valencià ha de ser un 10% de la puntuació total assolible en la fase de valoració dels mèrits. La puntuació prevista en els barems per a la valoració de mèrits preferents o per a l'aplicació de mesures d'acció positiva per a la igualtat d'oportunitats no es computarà a efectes de determinar aquest 10%. A més, s'ha de considerar com a mèrit el coneixement d'idiomes estrangers.

6.2. En els processos selectius de PTGAS pel sistema de concurs oposició, el coneixement del valencià ha de ser d'un mínim del 10% de la puntuació total assolible en la fase de concurs. A més, en aquesta fase s'ha de considerar com a mèrit el coneixement d'idiomes estrangers.

6.3. Qualsevol modificació dels barems o normatives relatives als coneixements lingüístics del personal de la Universitat requerirà un informe previ del Servei de Llengües i Política Lingüística.

REGLAMENT PER A LA SOL·LICITUD DE PROLONGACIÓ DE LA VIDA LABORAL PER AL PTGAS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

L'article 73 de la llei 4/2021 de la funció pública valenciana, estableix la següent regulació de la jubilació del personal funcionari:

1. La jubilació del personal funcionari podrà ser:

a) Voluntària.

b) Forçosa.

c) Per conseqüència de la declaració d'incapacitat permanent.

2. Serà procedent la jubilació voluntària a sol·licitud de la persona funcionària interessada sempre que aquesta reuneix els requisits i condicions establerts en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable.

3. La jubilació forçosa es declararà d'ofici en complir l'edat legalment establerta. No obstant l'anterior, es podrà sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es complisquen els 70 anys d'edat.

4. S'haurà de resoldre de forma motivada l'acceptació o la denegació de la prolongació en funció de les necessitats de recursos humans de l'organització. A aquest efecte es tindran en compte, entre altres aspectes, les condicions psicofísiques i les aptituds personals de la persona sol·licitant per a exercir les funcions i tasques que li siguen pròpies, el correcte dimensionament del volum d'efectius que garantisca l'austeritat de la despesa pública, la racionalització de l'estructura i l'eficiència de l'administració, la valoració especialment de l'existència de raons organitzatives, tecnològiques o d'excés o la necessitat d'amortització de plantilles, així com la necessitat de rejuveniment d'aquestes, circumstàncies que hauran de ser recollides en els corresponents instruments d'ordenació de personal o normes d'execució pressupostàries.

(...)

6. Serà procedent la jubilació del personal funcionari per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies dels llocs del seu cos, escala, agrupació professional funcional o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions pròpies dels llocs del seu cos, escala o agrupació professional funcional.

Per a l'aplicació d'aquestes normes, i, en concret, el procediment de la sol·licitud de la prolongació de la vida laboral al qual fa referència l'article 73.3 de l'esmentada llei, serà necessari adoptar el reglament següent.

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest reglament serà aplicable al PTGAS funcionari de la Universitat de València. La jubilació del PTGAS laboral es regularà pel que es disposa en el conveni col·lectiu i en la legislació laboral aplicable, i aquest reglament serà de caràcter supletori per a aquest personal.

Article 2. Sol·licitud de prolongació del servei actiu

1. La sol·licitud de la prolongació de la permanència en el servei actiu es dirigirà al Servei de Recursos Humans (PTGAS-PI) amb una antelació mínima de dos mesos i màxima de quatre a la data en què procedisca la jubilació forçosa per edat.

2. Sempre amb el límit dels 70 anys d'edat, serà procedent la pròrroga en el servei actiu a instàncies de la persona interessada quan en el moment de complir l'edat de jubilació ordinària no haja completat el període mínim de cotització exigida legalment per causar dret a la pensió íntegra de jubilació, es a dir, els anys de cotització necessaris per a poder rebre el cent per cent de la pensió de jubilació. Aquesta pròrroga no podrà prolongar-se més enllà del dia en què l'interessat complete el temps de cotització necessari per a causar aquest dret a la pensió íntegra de jubilació i la concessió estarà supeditada al fet que quede acreditat que reuneix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament mitjançant resolució, dictamen o informe mèdic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals sobre les condicions psicofísiques i les aptituds personals de la persona sol·licitant, tot això sense perjudici que una vegada completat el temps de cotització referit l'interessat sol·licite la prolongació en els termes de l'apartat 3 d'aquest article.

En el cas que no siga possible la continuïtat de la persona interessada en el seu lloc de treball, d'acord amb les seues condicions psicofísiques i aptituds personals, segons el que es disposa en el paràgraf anterior, la prolongació de la permanència en el servei actiu quedarà condicionada a l'existència de llocs de treball vacants en el seu grup o subgrup de classificació professional, les funcions assignades del qual siguen compatibles amb les seues condicions personals.

3. Si la persona sol·licitant disposa de cotitzacions suficients per a causar dret a la pensió íntegra de jubilació, la resolució d'acceptació o denegació de la prolongació haurà de fonamentar-se en els extrems següents, sense que baste la invocació genèrica a la potestat organitzativa de l'administració:

a) Informe del Servei d'RH sobre absentisme laboral durant els tres últims anys anteriors a la sol·licitud de prolongació.

b) Informe del servei o unitat administrativa en el qual es valore la situació de servei actiu en el mateix període, la seua implicació en els objectius fixats per l'organització, el rendiment o els resultats obtinguts.

c) Informe mèdic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals sobre les condicions psicofísiques i les aptituds personals de la persona sol·licitant.

En cas que la proposta de resolució sobre la sol·licitud de prolongació fora desestimària, es concedirà a la persona interessada un tràmit d'audiència perquè, si és el cas, presente al·legacions en el termini de deu dies.

4. La resolució estimatòria de la prolongació de la permanència en el servei actiu serà objecte de revisió anualment i l'òrgan competent dictarà una resolució de confirmació d'aquella o de jubilació forçosa, segons siga procedent, que s'atendrà i es fonamentarà en els mateixos informes indicats en l'apartat anterior.

Article 3. Plans d'ocupació

L'òrgan competent desestimarà les sol·licituds de prolongació per raons organitzatives, funcionals o econòmiques basades en la racionalització de l'estructura i l'austeritat en la despesa pública quan existisquen plans d'ordenació de personal, negociats prèviament en la Mesa Negociadora de la Universitat de València, que suspenguen circumstancialment la concessió d'autoritacions de prolongació de la permanència en el servei actiu per damunt dels 67 anys d'edat. En aquest cas no se sol·licitaran els informes previstos en els apartats anteriors.

Disposició transitòria

Les sol·licituds de prolongació de la vida laboral o les seues pròrrogues presentades amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest reglament es regiran per la normativa anterior, sempre que fins a l'inici del període efectiu de prolongació o de la pròrroga no hagen de transcórrer quatre mesos o més.

Disposició final

El present reglament entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el tauler oficial de la Universitat de València.



OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER A L'ANY 2025

1. CONTINGUT DE L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

Els Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, en aplicació de la previsió continguda en l'article 134.4 de la Constitució, i en l'article 38.1 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, General Pressupostària, han estat prorrogats automàticament per a l'any 2024 i, de nou, per a l'any 2025.

La Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, estableix en el seu article 20, que la incorporació de personal de nou ingrés amb una relació indefinida en el sector públic, es regularà pels criteris assenyalats en aquest article i se subjectarà a una taxa de reposició d'efectius del 120 per cent en els sectors prioritaris i del 110 per cent en els altres sectors.

En l'apartat dos.3.l) de l'esmentat article es considera sector prioritari, a l'efecte de la taxa de reposició, les places de personal d'administració i serveis de les universitats, sempre que per part de les Administracions Públiques de les quals depenguen s'autoritzen les corresponents convocatòries.

En compliment del previst en l'apartat set.a) de l'article 20 de la Llei 31/2022, amb caràcter previ a la present oferta pública d'ocupació, aquesta Universitat va remetre al Ministeri d'Hisenda, a través de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, certificació amb el nombre de baixes i altes tingudes en compte en el càlcul de la taxa de reposició, incloses les produïdes per concursos de trasllat a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents Administracions Públiques l'any immediat anterior.

L'apartat 5 de l'esmentat article 20 assenjala que, en tot cas, l'Oferta d'Ocupació Pública haurà d'atenir-se a les disponibilitats pressupostàries del capítol corresponent a les despeses de personal del pressupost de despeses.

L'article 36.dos. 3 g) de la Llei 8/2023, de 27 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat Valenciana per a l'exercici 2024, prorrogats per a l'any 2025 per Decret 193/2024, de 23 de desembre, del Consell, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana de 30 de desembre de 2024, estableix que les convocatòries de places de personal d'administració i serveis de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana requeriran d'autorització prèvia de la conselleria competent en matèria d'universitats.

L'article 20 tres.3 de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 assenjala que la validesa de la taxa autoritzada estarà condicionada, d'acord amb l'article 70 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, al següent: a) Al fet que les places s'incloguen en una Oferta d'Ocupació Pública que haurà de ser aprovada pels òrgans de govern de les



Administracions Públiques i publicar-se en el butlletí oficial de la província, de la comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'Estat, abans de la finalització de cada any i b) Al fet que la convocatòria de les places es publique en el diari oficial de la província, comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'Estat, havent d'assegurar la seva execució en el termini màxim de tres anys.

Les places no cobertes durant l'execució d'una convocatòria podran convocar-se novament sempre que no hagen transcorregut més de tres anys des de la publicació de l'Oferta d'Ocupació Pública que les hagués autoritzat. La nova convocatòria haurà d'identificar les places que procedeixen de convocatòries anteriors i l'oferta a la qual corresponen.

L'esmentada Llei 31/2022, en l'article 20.tres.1 estableix que per al càlcul de la taxa de reposició d'efectius el percentatge de taxa màxim autoritzat s'aplicarà sobre la diferència entre el nombre d'empleats fixos que, durant l'exercici pressupostari anterior, van deixar de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessen incorporat en el referit exercici, per qualsevol causa, excepte els procedents d'ofertes d'ocupació pública, o reingressat des de situacions que no comporten la reserva de llocs de treball. A aquest efecte, es computaran els cessaments per jubilació, retir, defunció, renúncia, declaració en situació d'excedència sense reserva de lloc de treball, pèrdua de la condició de funcionari de carrera o l'extinció del contracte de treball, o en qualsevol altra situació administrativa que no supose la reserva de lloc de treball o la percepció de retribucions amb càrrec a l'Administració en la qual se cessa. Igualment, es tindran en compte les altes i baixes produïdes pels concursos de trasllats a altres Administracions Públiques.

No computarà per al límit màxim d'aquesta taxa el personal que s'incorpore en execució d'ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors, les places que es convoquen per promoció interna o les places corresponents al personal declarat indefinit no fix per sentència judicial.

Aplicant els criteris continguts en els esmentats preceptes, considerant a la Universitat de València sector prioritari a l'efecte de la taxa de reposició i aplicant una taxa de reposició del 120 per cent, l'Oferta d'Ocupació Pública per a 2025 és de **73 llocs de treball**.

Les escales en les quals s'ofereixen aquests llocs de treball funcionarials, fins a un total de **72**, són: *escala tècnica superior d'informàtica, escala tècnica superior d'investigació, escala de tècnics de gestió, escala tècnica mitjana lingüística, escala tècnica mitjana de gestió cultural i patrimoni, escala tècnica mitjana d'enginyeria, infraestructures i instal·lacions, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'informàtica, escala tècnica mitjana d'investigació, escala d'ajudants d'arxius, biblioteques i museus, escala tècnica bàsica d'informàtica, escala tècnica bàsica d'investigació, escala administrativa, escala tècnica bàsica d'arxius i biblioteques, escala auxiliar bàsica d'arxius i biblioteques, escala auxiliar bàsica de suport administratiu.*



Aquesta oferta inclou **1** lloc de treball de personal laboral de la categoria auxiliar d'oficis/manteniment.

Junt aquests llocs per torn lliure, es publica una oferta de **promoció interna de 38 llocs de treball**, que té per objecte contribuir a la consecució d'una major eficàcia en la prestació de la gestió pública, que no computen dins del límit de la taxa de reposició d'efectius. Les escales a convocar per promoció interna són: *escala tècnica superior d'informàtica, escala tècnica superior de planificació, anàlisi i avaluació, escala de tècnics de gestió, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'informàtica, escala tècnica mitjana d'investigació, escala d'ajudants d'arxius, biblioteques i museus, escala administrativa i escala auxiliar bàsica d'arxius i biblioteques*.

Aquesta promoció interna, en concordança amb el principi de carrera administrativa i d'acord amb la normativa autonòmica i estatal vigent, es durà a terme mitjançant les modalitats següents:

- a) Promoció interna vertical, per mitjà de l'accés a un cos o escala d'un altre grup o subgrup en els termes previstos en la normativa estatal bàsica.
- b) Promoció interna horitzontal, a través de l'accés a un altre cos o escala d'un grup o subgrup d'igual classificació professional. En aquest àmbit, i d'acord amb l'acord d'ordenació de les escales pròpies del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat de València, aprovat per Acord del Consell de Govern (ACGUV 53/2024): els funcionaris de carrera de l'escala tècnica superior de gestió d'investigació i els de l'escala tècnica superior de planificació, anàlisi i avaluació, perfil planificació podran integrar-se en l'escala de tècnics de gestió; de la mateixa manera, els funcionaris de l'escala tècnica bàsica de salut podran integrar-se en l'escala tècnica bàsica d'investigació, perfil biològica, química i sanitària.

En l'elecció del sistema selectiu pel qual es regirà cadascuna de les convocatòries de les places oferides (annex I) s'ha aplicat el que es disposa en l'article 65.2 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana.

Per a llocs de treball classificats indistintament per a la seua provisió per escales amb diferent grup de titulació, es podrà convocar un torn especial. Les escales d'aquests llocs són: *escala de tècnics de gestió i escala de gestió universitària*.

2. PERSONES AMB DISCAPACITAT O DIVERSITAT FUNCIONAL

De conformitat amb el que es preveu en l'article 64 de la Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana, en la present oferta d'ocupació pública s'ha reservat un contingent no inferior al deu per cent de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat, sempre que superen els processos selectius, acrediten la seua discapacitat a més de la compatibilitat en l'acompliment de les seues funcions.



En les proves selectives s'establiran, per a les persones amb grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent que ho sol·liciten, les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans per a la seua realització, d'acord amb el que disposa l'Ordre PRE/1822/2006, de 9 de juny, per la qual s'estableixen criteris generals per a l'adaptació de temps addicionals en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat.

En cas que, algun dels aspirants amb discapacitat s'haguera presentat pel contingent de reserva, superara els exercicis i no obtinguera plaça en el citat contingent, sent la seua puntuació superior a l'obtinguda per altres aspirants del sistema d'accés general, aquest aspirant, serà inclòs per la seua ordre de puntuació en el sistema d'accés general.

Es reserven 7 llocs de treball per a persones amb discapacitat en el **torn lliure** distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 1 a l'escala de gestió universitària per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 1 a l'escala administrativa per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 1 a l'escala auxiliar bàsica de suport administratiu per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 4 a l'escala auxiliar bàsica de suport administratiu per a personas amb discapacitat intel·lectual (2 per oposició i 2 per concurs-oposició).

Les places per a persones amb discapacitat intel·lectual podran ser objecte de convocatòria separada i comptar amb les mesures d'adaptació pertinents.

En cas que no aprovara cap persona amb discapacitat, s'acumularà al torn general.

De les places a convocar per **promoció interna**, es reserven 4 per a persones amb discapacitat distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 1 a l'escala tècnics de gestió per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 1 a l'escala de gestió universitària per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 1 a l'escala administrativa per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 1 a l'escala tècnica mitjana d'informàtica per oposició, per a persones amb discapacitat física.

3. COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS

La composició dels tribunals 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 tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat de València aprovat pel Consell de Govern de 2 de febrer de 2021 (ACGUV 11/2021 – modificat per ACGUV 371/2024 de 17 de desembre de 2024).



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

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

De conformitat amb el que disposa l'article 70.1 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el termini màxim per a la convocatòria dels processos selectius previstos en aquesta oferta és de 3 anys, comptats a partir de la publicació de l'oferta en el DOGV.

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).



Annex I
OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA DE L'ANY 2025

TORN LLIURE

Nombre de llocs de treball per a personal funcionari

Total 73^(*)

^(*) En aquest total es troben incloses les 7 places reservades per a persones amb discapacitat (10%).

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUP A1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FA11	Escala Tècnica Superior d'Informàtica	2	1	3
FA12	Escala Tècnica Superior d'Investigació	1	-	1
FA16	Escala de Tècnics de Gestió	1	-	1
Total A1		4	1	5

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUP A2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FB02	Escala Tècnica Mitjana Lingüística	1	1	2
FB11	Escala Tècnica Mitjana de Gestió Cultural i Patrimoni	1	1	2
FB12	Escala Tècnica Mitjana d'Enginyeria, Infraestructures i Instal·lacions	2	-	2
FB15	Escala de Gestió Universitària	1	1	2
FB16	Escala Tècnica Mitjana d'Informàtica	1	1	2
FB17	Escala Tècnica Mitjana d'Investigació	1	-	1
FB19	Escala d'Ajudants d'Arxius, Biblioteques i Museus	3	2	5
Total A2		10	6	16

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP C, SUBGRUP C1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FC03	Escala Tècnica Bàsica d'Informàtica	2	2	4
FC05	Escala Tècnica Bàsica d'Investigació	2	2	4
FC58	Escala Administrativa	5	4	9
FC95	Escala Tècnica Bàsica d'Arxius i Biblioteques	4	4	8
Total C1		13	12	25



		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP C, SUBGRUP C2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FD18	Escala Auxiliar Bàsica d'Arxius i Biblioteques	2	2	4
FD20	Escala Auxiliar Bàsica de Suport Administratiu	11	11	22
Total C2		13	13	26

		SISTEMA SELECTIU		
	CATEGORIA	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
Laboral	Auxiliars d'Oficis/ Manteniment	1	-	1
Total Personal Laboral		1	-	1

PROMOCIÓ INTERNA

Nombre de llocs de treball per a personal funcionari

Total 36^(*)

^(*) En aquest total es troben incloses les 4 places reservades per a persones amb discapacitat (10%).

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUP A1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FA11	Escala Tècnica Superior d'Informàtica	2	1	3
FA13	Escala Tècnica Superior de Planificació, Anàlisi i Avaluació	1	-	1
FA16	Escala de Tècnics de Gestió	1	1	2
Total A1		4	2	6

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUP A2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FB15	Escala de Gestió Universitària	1	1	2
FB16	Escala Tècnica Mitjana d'Informàtica	2	1	3
FB17	Escala Tècnica Mitjana d'Investigació	1	-	1
FB19	Escala d'Ajudants d'Arxius, Biblioteques i Museus	3	2	5
Total A2		7	4	11



		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP C, SUBGRUP C1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FC58	Escala Administrativa	5	5	10
FC95	Escala Tècnica Bàsica d'Arxius i Biblioteques	5	4	9
Total C1		10	9	19



ANNEX II

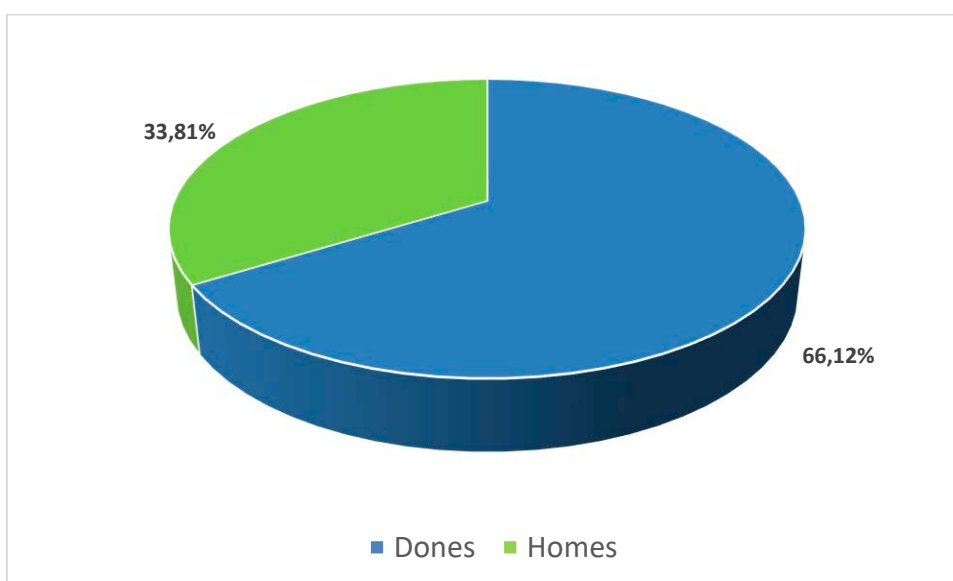
INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE CORRESPONENT A L'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A L'ANY 2025

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 estableix aquest precepte, el present informe d'impacte de gènere, que acompanya l'oferta d'ocupació pública del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València corresponent a l'any 2024, 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 eliminar qualsevol terminologia que comporti 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 estableix el IV Pla d'Igualtat de la UVEG.

A data de publicació de l'OEP de l'any 2025, la distribució percentual per sexe en el total de la plantilla de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (1.340 persones) mostra que el percentatge de dones (66,12%) és el doble al d'homes (33,81 %) en la Universitat de València:

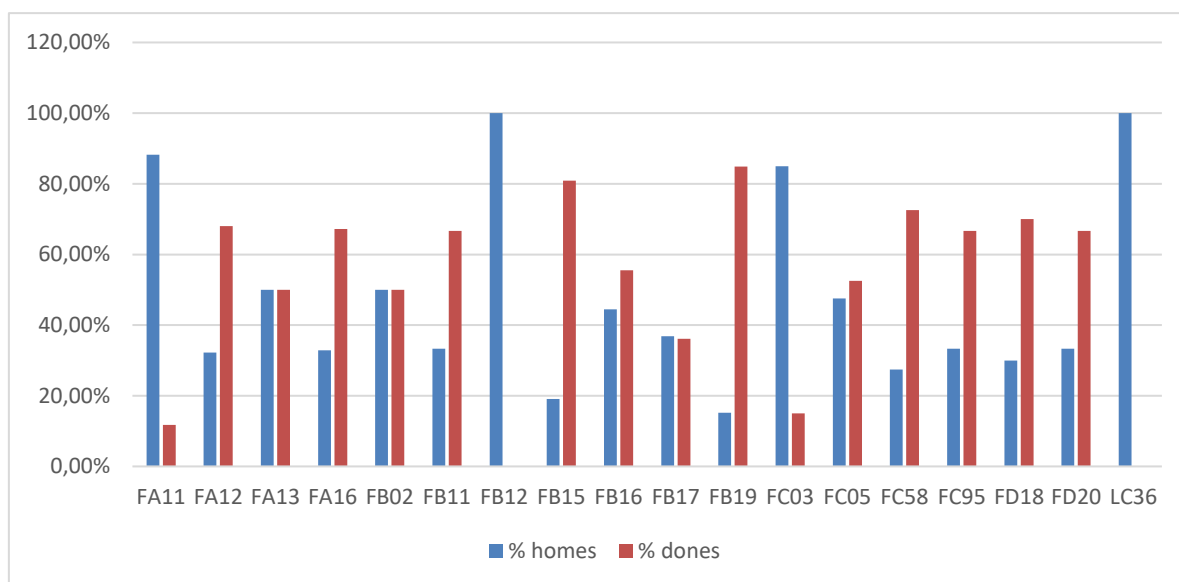


Gràfica 1.- Distribució percentual per gènere 21/05/2025



El col·lectiu del PTGAS, com ja sabem, està feminitzat però la distribució percentual per sexe en les escales en les quals s'ofereixen les 73 places vacants per torn lliure i les 36 per promoció interna en l'OEP 2025 no és homogènia com es pot observar a continuació:

CODI ESCALA	DESCRIPCIÓ	Homes	Mujeres	% homes	% dones
FA11	Escala Tècnica Superior d'Informàtica	30	4	88,24%	11,76%
FA12	Escala Tècnica Superior d'Investigació	10	21	32,26%	68%
FA13	Escala Tècnica Superior de Planificació, Anàlisi i Avaluació	5	5	50%	50%
FA16	Escala de Tècnics de Gestió	22	45	32,84%	67,16%
FB02	Escala Tècnica Mitjana Lingüística	3	3	50%	50%
FB11	Escala Tècnica Mitjana de Gestió Cultural i Patrimoni	1	3	33,33%	66,67%
FB12	Escala Tècnica Mitjana d'Enginyeria, Infraestructures i Instal·lacions	3	0	100%	0%
FB15	Escala de Gestió Universitària	22	93	19,13%	80,87%
FB16	Escala Tècnica Mitjana d'Informàtica	4	5	44,44%	55,56%
FB17	Escala Tècnica Mitjana d'Investigació	14	24	36,84%	36,16%
FB19	Escala d'Ajudants d'Arxius, Biblioteques i Museus	5	28	15,15%	84,85%
FC03	Escala Tècnica Bàsica d'Informàtica	17	3	85%	15%
FC05	Escala Tècnica Bàsica d'Investigació	38	42	47,50%	52,50%
FC58	Escala Administrativa	162	428	27,46%	72,54%
FC95	Escala Tècnica Bàsica d'Arxius i Biblioteques	9	18	33,33%	66,67%
FD18	Escala Auxiliar Bàsica d'Arxius i Biblioteques	9	21	30%	70%
FD20	Escala Auxiliar Bàsica de Suport Administratiu	24	48	33,33%	66,67%
Laboral	Auxiliars d'Oficis/ Manteniment	3	0	100%	0%



Gràfica 2- Distribució de dones i homes per escales objecte de l'OEP 2025

Per tot això esperem que l'impacte de gènere d'aquesta oferta d'ocupació pública 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 què l'asimetria està més accentuada.

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