



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO ASPE

3616 *BOLSA TRABAJO AGENTE DE IGUALDAD PARA EJECUCIÓN PROGRAMA TEMPORAL SUBVENCIONADO POR LA GVA*

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 21 de marzo de 2017, aprobó las siguientes:

“BASES ESPECÍFICAS REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA CREACIÓN Y CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA TEMPORAL SUBVENCIONADO POR LA GENERALITAT VALENCIANA DE RED DE AGENTES DE IGUALDAD, CORRESPONDIENTE AL AGENTE DE IGUALDAD DE ASPE.

PRIMERA.- OBJETO DE LA OFERTA DE EMPLEO.

El objeto de la presente convocatoria es la selección y provisión temporal del programa correspondiente a la red de Agentes de Igualdad y constitución de una bolsa de empleo en base a la subvención de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas a fin de realizar las funciones de asesoramiento especializado a mujeres y promoción del principio de igualdad en las políticas públicas.

SEGUNDA.- CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DEL PUESTO.

Las características del puesto de trabajo asociado al programa son las siguientes:

Denominación del puesto de trabajo: Agente de Igualdad.

Grupo: A2.

Nivel de complemento: 24.

Complemento específico: 7.100,98€ dividido en 12 mensualidades, a lo que se añadirá el complemento correspondiente a las pagas extras.



Plazo del nombramiento: Hasta el 31 de diciembre de 2017, de conformidad con lo previsto en el art. 16. 2. c) de la ley 10/2010 de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, el nombramiento podrá ser objeto de prórrogas anuales, siempre que el programa esté vigente hasta un plazo máximo de cuatro años, incluido el inicial.

Sistema selectivo: Concurso - Oposición.

Titulaciones válidas: Diplomatura o Grado universitario, o superior.

Formación adicional necesaria para optar al puesto: Una formación mínima de 250 horas en perspectiva de género y políticas de igualdad de oportunidades realizadas en un mismo curso y certificada por un organismo público.

Las funciones a desarrollar por el o la agente de igualdad serán, como mínimo las siguientes:

Información y asesoramiento personalizado a mujeres sobre recursos y servicios, formación, orientación sociolaboral, itinerarios profesionales y normativa que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres.

Prevención y detección de la violencia de género y coordinación con los servicios especializados de la Generalitat Valenciana y con los servicios del Departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento de Aspe.

Detección de las necesidades del municipio en materia de atención a la violencia de género.

Participación en los planes de protección local en coordinación con el resto de servicios de ámbito nacional, autonómico y local, y en las políticas y órganos concretos que puedan realizarse y crearse en el ámbito del municipio de Aspe.

Informar y asesorar a mujeres para la creación de empresas y mejora de la actividad empresarial y/o autónoma.

Elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad municipales.

Diseñar e impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales.

Diseñar y gestionar programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y prevención de la violencia de género.

Diseñar acciones para fomentar el asociacionismo de mujeres y asesorar para la constitución de las mismas.

Informar y asesorar a empresas de entidades locales para la elaboración e implantación de planes de igualdad y evaluar aquellos planes que se presenten para



ser visados por la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género.

Impartir charlas y cursos en el municipio hacia colectivos sociales, culturales, educativos y de comunicación para favorecer la sensibilización y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

TERCERA.- TRATAMIENTO DE DATOS DE CARACTER PERSONAL.

De conformidad con lo previsto en la Ley 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos Personales, se informa que la participación en este proceso selectivo supone el consentimiento del/la aspirante para el tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en la instancia, e implica su autorización para que se le identifique en las publicaciones procedentes que se lleven a cabo en los boletines oficiales, tabloneros de anuncios y en el página web del Ayuntamiento. Supone, además la autorización para que se traten los datos personales para la gestión de la bolsa de trabajo que se derive de este proceso.

Asimismo, implica la autorización para el tratamiento de la documentación que han de aportar los/as aspirantes en el curso del procedimiento de selección.

Los/as aspirantes serán incluidos en los respectivos ficheros de datos del Ayuntamiento y podrán ejercer ante dicha institución los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

CUARTA.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.

Para ser admitidas al proceso de selección para formar parte de la Bolsa, quienes aspiren a la plaza deberán reunir los siguientes requisitos:

- Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del RDLeg 5/2015 por el que se aprueba el TREBEP o la de cualquiera de los Estados miembros de la Unión Europea en términos que establece la Ley 17/1993, de 23 de diciembre. En aquellos casos de personas extranjeras cuya nacionalidad no esté comprendida entre los Estados miembros de la Unión Europea, les será de aplicación lo establecido en la Ley 4/2000.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- Estar en posesión de título universitario de Diplomatura, Licenciatura o Grado, o haber finalizado los estudios y abonado los derechos correspondientes para su obtención.



- Tener formación especializada en postgrado en género y políticas de igualdad, con un mínimo de 250 horas.

- No haber sido separado/a del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionariado, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado/a o inhabilitado/a.

- En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los términos al acceso al empleo público.

Se garantiza la igualdad de condiciones a personas con discapacidad conforme a lo establecido en los artículos 55.2 y 55.3 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat Valenciana, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Las personas con discapacidad podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.

El Ayuntamiento, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de los/las aspirantes con discapacidades en condiciones de igualdad mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios. A estos efectos los aspirantes lo harán constar en la solicitud de participación en la bolsa, con la propuesta de la adaptación solicitada, en este caso antes de la celebración de la prueba será resuelta la solicitud por el órgano de selección, debiendo motivar expresamente la denegación o modificación en su caso de la adaptación solicitada.

QUINTA.- PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN.

Las bases específicas de la presente convocatoria se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento y en la página web municipal, www.aspe.es (sección de selección de personal).

Las personas interesadas tendrán a su disposición el modelo normalizado de solicitud en el Registro General y en la página web municipal www.aspe.es.

Las instancias se presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento (Plaza Mayor, 1 – 03680 Aspe) o a través de cualquier medio previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.



El plazo de presentación de instancias será de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el B.O.P. de la Provincia de Alicante, debiendo figurar en la misma un teléfono móvil de contacto, y acompañando los siguientes documentos:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, o documento equivalente acreditativo de la identidad de la persona aspirante a los efectos de acreditar los requisitos de edad y nacionalidad.
- Fotocopia de la titulación académica exigible para la convocatoria, o justificante de haber pagado los derechos de expedición, sin perjuicio de su posterior presentación que les habilita para el desempeño de la plaza solicitada.
- Fotocopia de la formación especializada en postgrado en género y políticas de igualdad con un mínimo de 250 horas.

No se abonarán derechos de examen al no encontrarse dentro del hecho imponible de la Ordenanza Fiscal.

SEXTA.- LISTADO DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS.

Finalizado el plazo de presentación de instancias, el Sr. Alcalde – Presidente, o por delegación el Concejal competente, dictará resolución que se publicará en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la página web municipal aprobando la lista de personas admitidas y excluidas y estableciendo un plazo de cinco días hábiles para reclamaciones.

Dichas reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la Resolución que apruebe la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as, que se hará pública, asimismo, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la página web municipal.

En el caso de no existir reclamación alguna, la lista provisional devendrá automáticamente en definitiva, mediante Resolución que se publicará en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y página web municipal, estableciendo el el lugar, fecha y hora del comienzo del proceso selectivo, así como los integrantes del órgano de selección. Asimismo, esta publicación será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

En el caso de existir alguna reclamación, y una vez resueltas estas, se publicará la lista definitiva.

SEPTIMA.- TRIBUNAL CALIFICADOR

El Tribunal calificador estará constituido por los siguientes miembros:



- Presidente: El Secretario General del Ayuntamiento o funcionario que le sustituya.
- Vocales: Cuatro Técnicos superiores o medios con conocimientos en la materia, de los cuales dos al menos serán de la plantilla del Ayuntamiento.
- Secretario: Un administrativo de los de la plantilla del Ayuntamiento.

La designación de las personas que componen el Tribunal incluirán la de sus correspondientes suplentes.

El Tribunal podrá disponer la incorporación de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores/as colaborarán con el Tribunal exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

OCTAVA. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO.

EL sistema de selección será el de concurso - oposición.

Fase de oposición (máximo 20 puntos):

Primer ejercicio.

Consistirá en desarrollar por escrito, durante un tiempo máximo de 2 horas, dos temas de tres extraídos a la suerte del temario que se establece como anexo.

Se valorará además del contenido, la capacidad de síntesis, corrección gramatical y ortográfica, no superando el ejercicio los aspirantes que cometan mas de tres faltas de ortografía.

Segundo ejercicio.

Consistirá en un caso práctico sobre los cometidos del puesto, que será leído por el aspirante ante el Tribunal, quién podrá solicitarle las aclaraciones que considere oportunas.

Ambos ejercicios puntuarán de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos para superarlos.

Fase de concurso, (máximo 10 puntos):

Una vez obtenida la puntuación en la Fase de Oposición, y habiendo superado ésta, los aspirantes que la hayan superado, presentarán en el plazo de tres días hábiles, relación de méritos alegados y documentos, en original o fotocopia, que los acrediten, con el fin de determinar con la suma de dichas fases, la calificación definitiva obtenida por aquellas personas aspirantes.

La no presentación en el plazo indicado, significará la no participación en la fase de concurso, siendo la puntuación obtenida únicamente la de la fase de oposición.



Los méritos a valorar en la fase de concurso habrán de poseerse a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes para participar en esta Bolsa de Trabajo, siendo los siguientes:

1. Experiencia en el puesto de trabajo.

Se valorará con 0,05 puntos por cada mes completo de trabajo en puestos de técnico de igualdad, despreciándose las fracciones inferiores al mes, con un máximo de 3 puntos.

2. Formación específica.

Se valorarán los cursos formativos promovidos por universidades, institutos o escuelas oficiales, así como otras entidades dentro de los acuerdos o planes de formación del personal al servicio de las administraciones públicas, en los cuales se acredite que se han adquirido conocimientos referidos al puesto objeto de la convocatoria, excepto aquellos que ya se hayan tenido en cuenta para la admisión a las pruebas. Aquellas actividades de naturaleza diferente a los cursos tales como jornadas, seminarios, mesas redondas, encuentros, debates o análogos no podrán ser objeto de valoración.

La atribución de la formación se realizará en función de las horas de formación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 50 horas de formación: 0,5 puntos.

Entre 51 y 100 horas de formación: 1 punto.

Entre 101 y 200 horas de formación: 1,5 puntos.

Entre 201 y 300 horas de formación: 2 puntos.

Más de 301 horas de formación: 3 puntos.

Master en Igualdad: 5 puntos.

Se valorará además de modo singular la formación universitaria o de ciclos, en los que sus contenidos se contempla de modo significativo las cuestiones de género e igualdad, de conformidad con la siguiente escala.

Ciclo Formativo de Grado Superior en Integración Social o Promoción de la Igualdad de Género: 1 punto

Título universitario o Grado de Psicología, y demás titulaciones o grados de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas: 1 punto.

3. Formación general.



Se valorarán, los cursos formativos promovidos por universidades, institutos o escuelas oficiales, así como otras entidades dentro de los acuerdos o planes de formación del personal al servicio de las administraciones públicas, en los cuales se acredite que se han adquirido conocimientos referidos al ámbito general de la función pública. Aquellas actividades de naturaleza diferente a los cursos tales como jornadas, seminarios, mesas redondas, encuentros, debates o análogos no podrán ser objeto de valoración.

La atribución de la formación se realizará en función de las horas de formación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 50 horas de formación: 0,5 puntos.

Entre 51 y 100 horas de formación: 1 punto.

Entre 101 y 200 horas de formación: 1,5 puntos.

Mas de 201 horas de formación: 2 puntos.

El máximo de puntuación conjunta por los apartados 2 y 3 no podrá exceder de 7 puntos, de los cuales el apartado 3 no podrá superar los 2 puntos.

NOVENA. CALIFICACIÓN FINAL.

La calificación final estará integrada por la suma de la puntuación obtenida en la Fase de oposición y en la Fase de Concurso.

La Bolsa de Empleo se formará en orden decreciente de la calificación final.

El Tribunal hará pública en el Tablón de Anuncios y en la página web municipal la relación ordenada de aspirantes por el orden de puntuación obtenida, y elevará dicha relación a la Alcaldía – Presidencia junto al acta de la última sesión, formulando propuesta de constitución de bolsa de empleo.

En caso de que ningún/a aspirante aprobara, el procedimiento será declarado desierto.

En el supuesto de empate entre aspirantes, en la calificación final, el orden vendrá determinado por la puntuación en la fase de oposición, y de persistir el empate se decidirá por sorteo.

DECIMA. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE EMPLEO.

El llamamiento para efectuar los nombramientos se efectuará de oficio, por orden de puntuación en la Bolsa de Empleo, aplicándose los criterios contenidos en el art. 35 del Decreto 3/2017 de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función



pública valenciana, y la Orden de 17 de enero de 2006 de la Consellería de Justicia, Interior y Administraciones Públicas sobre regulación de bolsas de trabajo temporal o disposición que la sustituya. A estos efectos no se considerarán nombramientos por periodo superior al año las sucesivas prórrogas que puedan realizarse hasta la finalización del programa.

La renuncia a seguir prestando servicios en virtud de un contrato temporal, cualquiera que sea la causa, supondrá la exclusión de la lista en la que estuviese inscrito/a, vigente en el momento de la renuncia.

Los llamamientos se realizarán mediante aviso telefónico, sms o whatsapp al número que los/las aspirantes necesariamente indicarán en su solicitud, la falta de respuesta en 24 horas se equipará a la renuncia.

La bolsa tendrá una duración máxima igual al programa para el que se constituye.

UNDÉCIMA. LEGISLACIÓN APLICABLE E IMPUGNACION.

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el RDLeg. 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del EBEP, la Ley 10/2010 de ordenación y gestión de la función pública valenciana, el Decreto 3/2017 de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, y demás normas legales de aplicación.

Contra estas bases, su convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de la misma y de la actuación del tribunal, podrán los interesados/as impugnarlos en los casos y en la forma establecidos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común.

ANEXO

PROGRAMA

1. La Constitución Española de 1978. Características y estructura. La Constitución como norma jurídica suprema y como fuente del derecho. Principios generales de la Constitución.
2. Organización territorial del Estado. Constitución y competencias.



3. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases de procedimientos administrativos. Las fases del procedimiento administrativo. Abstención y recusación.
4. El municipio: Concepto y competencias. El término municipal. La población. El empadronamiento.
5. Organización municipal general. El Alcalde. El Ayuntamiento. El Pleno. La Junta de Gobierno. La organización complementaria. Régimen de sesiones y acuerdos de las Corporaciones Locales. El Estatuto de los miembros de las Corporaciones locales.
6. La revisión de oficio de los actos administrativos.
7. Los recursos administrativos; Recursos: Reposición, alzada y revisión. Recurso contencioso- Administrativo. Especialidades en materia tributaria.
8. Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana: Estructura. La Generalidad Valenciana: Las Cortes. El/la Presidente/a de la Generalitat y el Consell.
9. El personal al servicio de los Ayuntamientos. El acceso a la función pública. Derechos y Deberes del personal al servicio de la Administración local. Incompatibilidades. Régimen Disciplinario.
10. Conceptos básicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
11. La igualdad como principio jurídico. El principio de igualdad en la Constitución Española
12. Políticas de igualdad en el ámbito internacional: Naciones Unidas. Conferencias mundiales. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y recomendaciones.
13. Políticas públicas de igualdad de oportunidades desde la Unión Europea. Estructuras,
14. Programas de Acción y fondos europeos. Programas de acción comunitaria para la igualdad entre mujeres y hombres.
15. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: El Principio de Igualdad y tutela contra la discriminación. Políticas públicas para la Igualdad.
16. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y el principio de igualdad en el empleo público.
17. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: su significado, ventajas derivadas. Papel de las Administraciones Públicas.



18. Recursos para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana: Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana y el Foro de la Comunidad Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el ámbito de la Familia.
19. Elementos para la intervención pública a favor de la igualdad de género.
20. Políticas públicas de igualdad de género en el ámbito local: Modelos y evolución de los enfoques de intervención.
21. Planes de Igualdad. Concepto, funciones, tipología y proceso de elaboración. Planes de Igualdad en la administración local: concepto, diseño y contenido.
22. El acceso y participación de las mujeres en la educación. La importancia de la coeducación: evolución e implantación.
23. La familia y los nuevos modelos familiares.
24. La Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral 39/1999 de 5 de noviembre.
25. Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal laboral y familiar.
26. El sexismo en la comunicación. Alternativas para una comunicación verbal no sexista.
27. La violencia contra las mujeres. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Título preliminar: objeto de la Ley. Título I: medidas de sensibilización, prevención y detección. Título II: Derechos de las mujeres Víctimas de violencia de género.
28. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Título III: tutela institucional. Título IV: Tutela penal. Título V: Tutela judicial. La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
29. Estrategias y medidas para la igualdad efectiva y plena inclusión de mujeres y hombres.
30. La figura de agente o técnico/a de igualdad en el ámbito municipal. Ámbitos de actuación, perfil y funciones.
31. El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Aspe.”

El plazo para presentar solicitudes será de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, en la forma en que se establece en las bases.



Aspe, a 28 de marzo de 2017.

EL ALCALDE

Documento firmado electrónicamente.

Antonio Puerto García.