



## **BASES ESPECÍFICAS PARA LA SELECCIÓN Y CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL PARA EL DESEMPEÑO PROVISIONAL DE PUESTOS DE PROMOTOR/A DE IGUALDAD.**

### **PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

Es objeto de la presente convocatoria regular la selección, y posterior constitución y funcionamiento de una bolsa de empleo temporal para el desempeño temporal de puesto de trabajo de **PROMOTOR/A DE IGUALDAD (GRUPO B)**.

Con el resultado de este proceso selectivo se procederá al nombramiento de Promotor/a de Igualdad, con carácter temporal (personal funcionario interino para ejecución de programas de carácter temporal (art. 16.2 de la Ley 10/2010 de la Generalitat y 10.1.c del Estatuto Básico del Empleado Público), de conformidad y con las condiciones establecidas por la subvención concedida por la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, para la realización del programa denominado "Red Valenciana de Igualdad"

Las funciones de este puesto de trabajo son: coadyuvar en sus funciones a la Agente de Igualdad, y entre ellas se incluye la programación, desarrollo y evaluación de intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres.

Las funciones detalladas tienen un carácter enunciativo, pudiendo serle asignadas cualesquiera otras propias del puesto de trabajo.

Jornada de trabajo: jornada completa, distribuida de lunes a viernes, pudiendo contemplar trabajo en tardes y/o fines de semana, en función de las necesidades del programa a realizar denominado "Red Valenciana de Igualdad".

### **SEGUNDA.- REQUISITOS DE LAS/OS ASPIRANTES**

Para tomar parte en el proceso selectivo los/as aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). a la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del TREBEP
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario 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 funcionario, en los términos establecidos en el artículo 56.1 del TREBEP.

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

e) De acuerdo con la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, es requisito para el desempeño del puesto de trabajo el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, así como por trata de seres humanos.

f) Estar en posesión del Título de Técnico superior en Promoción de la Igualdad de Género, o cumplir las condiciones requeridas para obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

Todos los requisitos deberán cumplirse el día que finalice el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo. En este sentido, se podrán efectuar las comprobaciones oportunas hasta llegar al nombramiento/contratación como personal laboral.

Las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones con los demás participantes, sin que se establezcan exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sino en los casos en que sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones a desarrollar. Todo ello, de conformidad con lo establecido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre. A tales efectos, los aspirantes discapacitados deberán presentar certificación de dictamen favorable, del Gobierno Valenciano, u órgano competente de otras Comunidades Autónomas o de la Administración del Estado que acredite la discapacidad, así como el certificado de compatibilidad expedido por el organismo competente que acredite su capacidad para desempeñar las tareas y funciones de los puestos de trabajo objeto de esta convocatoria.

Las personas aspirantes deberán abonar, conforme a lo señalado en la base tercera de las Bases Generales, los derechos de examen, que según la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por concurrencia a las pruebas selectivas para el ingreso de personal (disponible en [www.petrer.es](http://www.petrer.es)), sin perjuicio de los supuestos de exención establecidos en la ordenanza. En ningún caso el pago de los derechos de examen supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación en las pruebas selectivas.

### **TERCERA.- SISTEMA SELECTIVO**

El procedimiento de selección constará de las siguientes fases:

A) OPOSICIÓN



## B) CONCURSO

### A) OPOSICIÓN

#### PRIMER EJERCICIO. OBLIGATORIO Y ELIMINATORIO

**1.- Prueba práctica:** consistirá en la resolución de supuesto práctico (uno o varios supuestos) directamente relacionado con los cometidos propios del puesto de trabajo en cuestión y con el contenido del temario que figura como anexo de estas bases.

Los supuestos se fijarán por el Tribunal inmediatamente antes de la realización de los mismos, y se valorará los conocimientos y la aplicación práctica de los mismos así como la capacidad de síntesis y claridad de ideas, y la redacción y ortografía. Este ejercicio podrá contener todas las cuestiones teóricas y prácticas que el tribunal considere que deban formar parte del ejercicio para la realización de una correcta evaluación y valoración de los conocimientos de las personas aspirantes

El tiempo máximo para la realización de esta prueba será de noventa minutos, pudiendo el tribunal acordar un tiempo inferior para su ejecución.

El tribunal podrá acordar la lectura y defensa pública del ejercicio. En este caso, el tribunal podrá formular las preguntas o aclaraciones que estime oportunas.

**2.- Prueba teórica:** consistirá en la realización de una prueba de conocimientos referida a los contenidos del programa temario que figura como Anexo a esta convocatoria, a través de un cuestionario de preguntas cortas (mínimo 10 y máximo 20 preguntas), con una duración mínima de 60 minutos, a determinar por el tribunal.

Quedarán eliminados/as del proceso selectivo aquellos aspirantes que no respondan a un mínimo de preguntas equivalentes al 60% del número total de preguntas de las que conste el ejercicio.

El tiempo para la realización de este ejercicio se establecerá por el tribunal inmediatamente antes de la celebración de la prueba, dándose a conocer a las personas aspirantes en ese momento.

#### SEGUNDO EJERCICIO. OBLIGATORIO Y NO ELIMINATORIO

Valenciano: Consistirá en la valoración por el tribunal calificador del conocimiento de valenciano de las personas aspirantes.

## B) CONCURSO

Los méritos a alegar por los/as aspirantes y a valorar por el órgano de selección son los generales establecidos en las bases generales para la constitución de bolsas de empleo temporal, publicadas en el B.O.P. N° 25, de 8 de febrero de 2010 y en el B.O.P. N° 52, de 14 de marzo de 2013, disponibles en la sede electrónica del Ayuntamiento ( [www.petrer.es](http://www.petrer.es) ).

Respecto al apartado B) Formación: cuando se pretenda hacer valer cursos impartidos por las Universidades u otros organismos a través de ellas, que puedan ser utilizados como créditos de libre configuración en los pertinentes planes de estudios, se deberá adjuntar el correspondiente certificado que acredite que no han sido utilizados para dicho fin, en caso contrario no serán objeto de baremación.

#### **CUARTA.- CALIFICACIÓN DE LOS EJERCICIOS DE LA OPOSICIÓN Y RESULTADO FINAL DEL CONCURSO-OPOSICIÓN**

El primer ejercicio se calificará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para superarlo. El segundo ejercicio se calificará con un punto.

El tribunal queda facultado para la determinación del nivel mínimo exigido para la obtención de dichas calificaciones.

La calificación resultante de la fase de oposición vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenida en cada uno de ellos.

A la calificación así obtenida, se adicionará la de la fase de concurso para determinar el resultado final del concurso - oposición.

En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.

##### **Solicitud de revisión de ejercicios:**

Las personas aspirantes podrán solicitar la revisión de la calificación obtenida en los ejercicios realizados, mediante la presentación de solicitud en el Registro General del Ayuntamiento en el plazo que finalizará a las 14:00 horas del día siguiente al de publicación de la calificación del ejercicio en cuestión.

Las/os aspirantes que hayan solicitado esta revisión comparecerán en el lugar y fecha establecido para la realización del siguiente ejercicio, con una hora de antelación a la fijada para el mismo, al objeto de conocer el resultado de su solicitud de revisión.

#### **QUINTA.- BASES GENERALES.**

Estas bases específicas se completarán con las bases generales para la constitución de bolsas de empleo temporal, publicadas en el B.O.P. Nº 25, de 8 de febrero de 2010 y en el B.O.P. Nº 52, de 14 de marzo de 2013.

Todas las referencias de las citadas Bases Generales a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, se entenderán hechas a la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o a la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, será de aplicación al desarrollo del proceso selectivo lo establecido en el Decreto



Ajuntament de  
**PETRER**

Plaça de Baix 1, 03610 Petrer (Alacant)  
T: 966 989 400 - F: 965 376 968  
www.petrer.es  
C.I.F.: P-0310400-G

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 al servicio de la función pública valenciana, aplicable al personal al servicio de la Administración Local. Por tanto, el plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en la prensa provincial.

En caso de contradicción o discrepancia entre el contenido de ambas bases, prevalecerá lo que se disponga en las específicas.

Petrer, 5 de septiembre de 2019.

LA ALCALDESA,

Fdo.- Irene Navarro Díaz

EL SECRETARIO GENERAL,

Fdo.- Frc. Javier Marcos Oyarzun

**ANEXO**  
**TEMARIO PROMOTOR DE IGUALDAD**

- 1.- El procedimiento administrativo: clases de interesados en el procedimiento y derechos de los interesados. Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con la administración.
- 2.- Término y plazos del procedimiento administrativo. Cómputo de plazos. Fases del procedimiento administrativo: iniciación, ordenación, instrucción y resolución.
- 3.- Competencias municipales en la Ley de Bases de Régimen Local. Organización municipal y competencias: el Alcalde/sa, Pleno y Junta de Gobierno Local. Régimen de sesiones y acuerdos.
- 4.- Función pública local. Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas. Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Derechos y deberes de los empleados públicos locales. Incompatibilidades. Régimen disciplinario.
- 5.- Subvenciones públicas: disposiciones comunes. Procedimiento de concesión. Justificación y gastos subvencionables.
- 6.- El trabajo en equipo. Equipo de Trabajo Eficaz. La integración y la dirección de un equipo de trabajo. Desarrollo de equipos de trabajo, dirección participativa. Organización de grupos de trabajo. El rol de Líder. Variables que afectan a la eficacia de los equipos de trabajo.
- 7.- Ley de Prevención de riesgos laborales. Objeto y ámbito de aplicación. Información, consulta y participación de los trabajadores. Formación. Vigilancia de la salud. Coordinación de actividades empresariales. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Derechos y deberes.
- 8.- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). Objeto de la Ley. Principios de protección de datos. Derechos de las personas. Ejercicio de los derechos.
- 9.- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Principios generales. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Igualdad y conciliación.
- 10.- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Objeto. Principios rectores. Medidas de sensibilización, prevención y



detección. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

11.- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

12.- Planes municipales de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: contenido y proceso de elaboración. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Petrer, 2019-2023.

13.- Planes de igualdad internos en la Administración Local: contenido y proceso de elaboración.

14.- Los órganos de participación ciudadana. Consell de les Dones de Petrer. Reglamento: Justificación de la creación del Consell; Finalidad; Naturaleza y Funciones.

15.- La importancia de la prevención y sensibilización a nivel municipal en materia de igualdad. Centros escolares, actividades municipales y otras actuaciones en entidades educativas y formativas de ámbito local. Puntos Violeta.

16.- Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas. Capítulo II. Competencia general y competencias profesionales, personales y sociales de las promotoras/es de igualdad (Artículos 4 y 5).

17.- El sexismo en la comunicación. Alternativas para la comunicación y el lenguaje no sexista. Coeducación. Educación no sexista.

18.- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana. Capítulo III: Estructura funcional del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

19.- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración Pública.

20.- Conceptos básicos: patriarcado, androcentrismo, micromachismos, estereotipos de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, brecha salarial, acción positiva, discriminación directa e indirecta, transversalidad/mainstreaming de género.

