

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN DE LA CONSELLERIA DE JUSTICIA E INTERIOR, SOBRE SELECCIÓN, PROVISIÓN DE PUESTOS Y NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL INTERINO DE LOS CUERPOS DE MÉDICOS/AS FORENSES, FACULTATIVOS/AS ESPECIALISTAS, GESTIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA, TRAMITACIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA Y AUXILIO JUDICIAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

1) DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO

1.1. Denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo.

Proyecto de Orden de la Conselleria de Justicia e Interior, sobre selección, provisión de puestos de carácter temporal y nombramiento de personal interino de los Cuerpos de Médicos/as Forenses, Facultativos/as Especialistas, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana

1.2. Órgano administrativo que la promueve.

Dirección General de Justicia y Autogobierno

1.3. Objetivos generales del proyecto o de la propuesta.

El objetivo general del proyecto es la aprobación de una norma que regule unos procesos de selección, provisión, nombramiento y cese del personal interino de los cuerpos del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana, digitalizados, ágiles y acordes con las exigencias actuales de la gestión de los recursos humanos.

1.4. Objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

El proyecto de Orden de la Conselleria de Justicia e Interior, sobre selección, provisión de puestos de carácter temporal y nombramiento de personal interino de los Cuerpos de Médicos/as Forenses, Facultativos/as Especialistas, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana, no contempla objetivos de específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no obstante, como va dirigida a un colectivo donde el 84% son mujeres, trata de implementar medidas que faciliten la conciliación laboral y familiar.

2) MARCO NORMATIVO

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, incorpora la obligación de realizar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en el artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se someten a la aprobación del Consejo de Ministros tendrán que incorporar un informe sobre su impacto por razón de género. El citado artículo, de acuerdo con lo que prevé el apartado 1 de la disposición final primera de la misma Ley Orgánica 3/2007, se encuentra entre los preceptos de la norma que constituyen el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, en consecuencia, trasladado al ámbito de actuación de la Generalitat, es también aplicable a los proyectos de disposiciones de carácter general que se someten a la aprobación del Consell.

Por otro lado, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, establece en su artículo 4 bis que “Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el

órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación”. La Ley 9/2003 en el artículo 48 dispone que “Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista”.

Tanto la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obligan a las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para el acceso al empleo público y el desarrollo de su carrera profesional.

Para ello se deberá facilitar la conciliación de la vida persona, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, estableciendo medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación laboral, directa o indirecta por razón de sexo.

3)SITUACIÓN DE PARTIDA

Desde el punto de vista del impacto de género, este proyecto normativo tiene una incidencia relevante en las mujeres ya que de un total de 5.349 empleados/as de la Administración de Justicia al servicio de la Generalitat 3.982 son mujeres, lo que supone que un 74 % del total de la plantilla.

Con relación al personal temporal, el porcentaje se eleva puesto que del total de 1.581 de personas 1.332 son mujeres, lo que representa un 84% total de empleados/as.

La Administración de Justicia es un pilar fundamental en cualquier sociedad y la composición de su personal puede influir significativamente en su funcionamiento y en el servicio público que garantiza. Un equipo mayoritariamente femenino puede estar más capacitado para abordar cuestiones de género en los casos que manejan. Esto incluye una mejor comprensión de la violencia de género, el acoso y otros delitos

que afectan desproporcionadamente a las mujeres. La empatía y la sensibilidad hacia estas problemáticas pueden mejorar la calidad del servicio público.

La alta representación femenina en la administración de justicia tiene el potencial de generar un impacto positivo en la equidad y la calidad de la Administración de Justicia.

4) ANÁLISIS DE LA PERTENENCIA DE GÉNERO

La inclusión de un enfoque de género en los procesos de selección y provisión de personal al servicio de la Administración de Justicia de la Generalitat es fundamental para garantizar la equidad y la representación adecuada en el ámbito de la Administración de Justicia.

La contribución de las mujeres en la administración de justicia puede enriquecer la toma de decisiones y la sensibilidad hacia temas de género. La inclusión de más mujeres en roles temporales puede fomentar un ambiente laboral más inclusivo y colaborativo, lo que beneficia a todos los empleados.

5) PREVISIÓN DE RESULTADOS

En la Administración de Justicia de la Generalitat, las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral, especialmente en los nombramientos de carácter temporal. Sin embargo, a menudo enfrentan desafíos relacionados con la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares.

Este proyecto de Orden busca, no solo seleccionar personal y proveer los puestos de trabajo de manera ágil, mediante procedimientos transparentes que se rigen por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, sino también promover un entorno que favorezca la igualdad de género.

La configuración de en las nuevas listas de empleo temporal viene determinada por la participación en los procedimientos selectivos, procedimientos cuya concurrencia es

mayoritariamente femenina, siendo las personas integrantes principalmente de este género.

Puesto que el 84% del personal al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Generalitat son mujeres, se ha implementado un procedimiento de provisión de los puestos de trabajo de carácter temporal que favorece a este colectivo, puesto que las solicitudes de las ofertas de empleo son voluntarias, de esta manera se evitan penalizaciones y exclusiones que obstaculizan las expectativas de empleo y garantizan una mayor conciliación de la vida familiar y laboral.

6) VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Por todo lo expuesto, la aprobación de este proyecto de Orden favorecerá y por lo tanto tendrá un impacto POSITIVO en las mujeres, por lo tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

7) CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El proyecto de orden incluye la creación de las Comisiones de valoración de las ediciones de las listas de empleo temporal y la Comisión de seguimiento de las listas de empleo temporal y en ellas se establece el principio de participación equilibrada entre hombres y mujeres.

También establece un procedimiento de adjudicación de puestos de carácter voluntario que garantiza una mayor conciliación de la vida familiar y laboral.

Respecto a la redacción del articulado el proyecto de Orden utiliza un lenguaje inclusivo y contribuye de esta manera a la implantación, en el ámbito normativo de la Generalitat, del principio de igualdad de género.

LA DIRECTORA GENERAL DE JUSTICIA Y AUTOGOBIERNO

Firmado por Maria Jose Adalid Hinarejos,
el 15/11/2024 13:08:42
Cargo: Directora General de Justicia y
Autogobierno