

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS MÉRITOS DE DETERMINACIÓN AUTONÓMICA DE APLICACIÓN EN LOS CONCURSOS DE PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL

A. IDENTIFICACIÓN, NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la Norma:

Proyecto de Decreto por el que se regulan los méritos de determinación autonómica de aplicación en los Concursos de personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Órgano administrativo que lo promueve:

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Viceconsejería de Administración Local y Coordinación Administrativa

Referencia Normativa:

-Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local:

- Artículo 99.1: Indica que el concurso será el sistema normal de provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario y en él se tendrán en cuenta, además de los méritos generales y los específicos relacionados con las características del puesto, los correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial de cada Comunidad Autónoma y de la normativa autonómica.
- Artículo 92. Bis: Determina, en cuanto a la forma de provisión de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración local con habilitación de carácter nacional, que el concurso será el sistema normal de provisión siendo su ámbito territorial de carácter estatal.

-Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de régimen jurídico de los funcionarios de la administración local con habilitación de carácter nacional, que deroga el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional y modifica el porcentaje máximo de los méritos de determinación autonómica que las Comunidades Autónomas pueden aprobar.

-Decreto 81/2003, de 13 de mayo, por el que se regulan los méritos de determinación autonómica de aplicación en los Concursos de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, derogado a partir de la entrada en vigor del Decreto objeto del presente informe por el que se regulan





los méritos de determinación autonómica de aplicación en los concursos de personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional.

-Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 4, sobre integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

-Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 6, sobre perspectiva de género e informe de impacto de género, establece que “todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad”.

B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA Y EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objeto del Decreto:

Actualizar la regulación de los méritos autonómicos en el ámbito de la Administración Local y adaptarla a los cambios normativos que se han producido en esta materia, pudiendo aplicar las modificaciones del Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de régimen jurídico de los funcionarios de la administración local con habilitación de carácter nacional. Por ello, se deroga el Decreto 81/2003, de 13 de mayo, por el que se regulan los méritos de determinación autonómica de aplicación en los Concursos de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Previsión de efectos sobre la igualdad de género:

El empleo público es una opción laboral más aprovechada por las mujeres que por los hombres en la región, según muestran los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha:

Total	Mujeres	Hombres
161,3	88,9	72,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2021, unidades en miles
En lo que respecta a las personas asalariadas del sector público en la administración local, los datos nacionales muestran que, pese a que el número





de hombres ha sido superior al de mujeres durante los últimos años, esta tendencia se ha invertido. Según los últimos datos conocidos, el número de mujeres supera levemente al de hombres:

	2018	2019	2020	2021
Mujeres	306,0	314,9	320,0	336,8
Hombres	344,6	344,9	333,7	336,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, unidades en miles

Los datos específicos de hombres y mujeres que componen el funcionariado de la administración local con habilitación de carácter nacional en Castilla-La Mancha no aparecen publicados en las bases de datos estadísticas públicas y accesibles a toda la ciudadanía. No obstante, sí se conoce la composición de la Junta de Gobierno del Consejo Autonómico de Colegios Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (COSITAL) de Castilla-La Mancha, en función del sexo de sus componentes:

CARGO	SEXO
Presidencia	H
Vicepresidencia	M
Secretaría	H
Vicesecretaría	M
Intervención	H
Vive-intervención	M
Tesorería	M
Vice-tesorería	H
Vocalía	H
Vocalía	M

Fuente: Elaboración propia a partir de COSITAL

A pesar de la composición paritaria del Consejo Autonómico, no se puede extrapolar este dato y considerar que la composición del funcionariado de la administración local con habilitación de carácter nacional en Castilla-La Mancha es paritaria también.

El cambio que supone la modificación del Decreto implica un beneficio para el colectivo, dado que facilita la cobertura, con un carácter de permanencia, de los puestos reservados al funcionariado con habilitación nacional en las entidades de Castilla-La Mancha. El elevado número de mujeres empleadas públicas en la región, así como los datos nacionales sobre mujeres empleadas públicas en las administraciones locales, pueden conducir a considerar que esta mejora beneficia notablemente a las mujeres.

Finalmente, cumpliendo con el artículo 10 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha, el





lenguaje empleado en el Decreto es inclusivo y no sexista, por lo que el texto no induce a error, y tanto hombres como mujeres aparecen representados. El uso del lenguaje inclusivo es clave para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por su potencial transformador, en la medida en que influye en la configuración de la realidad y proporciona exactitud y precisión.

C. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez realizado el análisis del proyecto de Decreto y revisados aquellos elementos que inciden en las relaciones de género, dado que la modificación del Decreto reúne aspectos que influyen directa e indirectamente en la igualdad entre mujeres y hombres, se concluye que su impacto de género es **positivo**.

En Toledo, a la fecha de la firma

RESPONSABLE UNIDAD DE GUALDAD DE GÉNERO

