



DECRETO DE MODIFICACIÓN DEL DECRETO 74/2002, DE 14 DE MAYO, SOBRE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

A. IDENTIFICACIÓN, NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la Norma

Decreto de modificación del decreto 74/2002, de 14 de mayo, sobre provisión de puestos de trabajo

Órgano administrativo que lo promueve

Dirección General de Función Pública

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

Contexto normativo vinculado

- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- 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”.

- Decreto 74/2002, de 14 de mayo, sobre provisión de puestos de trabajo.



B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA

Objeto del decreto:

El objetivo del decreto es agilizar y conseguir una mayor celeridad en la provisión de puestos de trabajo vacantes reservados a los Cuerpos y Escalas de personal funcionario de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cuya forma de provisión es el concurso general de méritos. La implantación del concurso permanente permitirá que haya varias adjudicaciones cada año mientras que, en la actualidad, en la casi totalidad de los Cuerpos y Escalas de personal funcionario de la Administración regional, se convocan concursos generales de méritos cada dos años.

Así mismo, se pretende que la mayor frecuencia en la adjudicación de plazas vacantes aumente la provisión de plazas con carácter definitivo y reduzca tanto el número de plazas desempeñadas mediante una forma de provisión temporal, como el tiempo de ocupación de las mismas.

Previsión de efectos sobre la igualdad de género:

El decreto reúne una serie de aspectos con una interesante capacidad para el avance hacia la igualdad de género. En primer lugar, es preciso considerar que el empleo público en Castilla-La Mancha es una opción laboral más utilizada por las mujeres que por los hombres, según muestran los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre personas asalariadas en el sector público:



Tabla 1: Porcentaje de personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha

Año ¹	Hombres	Mujeres
2021	18,6	29,0
2020	20,6	30,7
2019	20,2	27,5

Fuente: INE

De esta manera, cualquier medida dirigida a agilizar y acelerar la provisión de puestos de trabajo, tendrá un beneficio indirecto para las mujeres. Más aún, tomando en consideración que el desempeño profesional de las mujeres se ve marcado por una serie de condiciones que se reproducen igualmente en el sector público, como la segregación vertical o el techo de cristal² (las mujeres ocupan menos cargos directivos) o la brecha salarial (las mujeres reciben salarios inferiores), debido al desigual reparto de las cargas familiares y tareas domésticas³ entre mujeres y hombres, que sitúan a las mujeres en una posición de desigualdad.

Según los datos de usos del tiempo del INE⁴, respecto a la dedicación semanal de mujeres y hombres a las tareas domésticas de cuidados, las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas.

¹ A la fecha de la realización del presente informe, los datos expuestos sobre personas asalariadas en el sector público por comunidades autónomas en 2021 son los más actuales disponibles en el INE.

² El techo de cristal es una metáfora que se utiliza para hacer referencia a las barreras y dificultades que experimentan las mujeres para ascender laboralmente a puestos de responsabilidad.

³ Los datos que avalan tales afirmaciones se pueden consultar en la sección "Mujeres y hombres en España" del INE.

⁴ Los datos expuestos se pueden consultar en el apartado "Actividades de cuidados y tareas del hogar", dentro de la sección "hombres y mujeres en España" del INE.





Tabla 2: N.º de horas semanales que mujeres y hombres dedican a tareas domésticas y de cuidados

	MUJERES	HOMBRES
Cuidado de hijos e hijas	38	23
Labores domésticas	20	11
Cuidado de otras personas dependientes menores de 75 años	20	14
Cuidado de otras personas dependientes mayores de 75 años	18	14

Fuente: INE

La sobrecarga de tareas domésticas y de cuidados dificulta el desarrollo profesional de las mujeres. Así, en tanto en cuanto a través de la modificación del decreto 74/2002 se prevé incrementar el número de adjudicaciones al año, aumentarán las posibilidades del funcionariado para obtener un puesto de trabajo que le permita favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, repercutiendo en una mejora para la vida de las mujeres funcionarias.

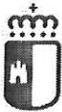
Así mismo, a través del concurso permanente se pretende impulsar la promoción profesional del personal funcionario de carrera. Al respecto, es interesante considerar que entre los requisitos para valorar los méritos en cualquiera de las dos modalidades de concurso (general y singularizado), se valora la formación realizada como personal al servicio de la Administración Pública.

Según los datos expuestos en las últimas memorias de la Escuela de Administración Regional de Castilla-La Mancha publicadas, el porcentaje de mujeres participantes en las acciones formativas es ligeramente superior al de hombres. En este sentido, las posibilidades de promocionar de las mujeres no se ven aminoradas con respecto a las de los hombres.

Tabla 3: Porcentaje de mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas de la Escuela de Administración Regional de C-LM

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2019	41,9	58,1





2018	41,8	58,2
------	------	------

Fuente: Memoria Escuela de Administración Regional 2019 y 2018⁵

Finalmente, es preciso considerar el lenguaje como elemento transversal con impacto de género en el decreto. En cumplimiento con el artículo 10 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha, el documento está redactado empleando un cuidado lenguaje inclusivo que representa tanto a mujeres como a hombres.

El lenguaje es una herramienta clave para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dado que dispone de un enorme poder para transformar la realidad en la medida en que influye en las actitudes, comportamientos y percepciones. De esta manera, el uso del lenguaje inclusivo proporciona exactitud y precisión, sin invisibilizar a ninguno de los dos sexos.

C. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez realizado el análisis del decreto y revisados aquellos elementos que inciden en las relaciones de género, se concluye que reúne aspectos que influyen directa e indirectamente en la igualdad entre mujeres y hombres, con un impacto de género **positivo**.

En Toledo, a la fecha de La firma,

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE GÉNERO

Firmado digitalmente el 18-01-2023
por M Carmen Pinah Galvez
con NIF (

J. Área Normativa, Transparencia, Admón. Electrónica e Igualdad de Género

⁵ A la fecha de la realización del informe, los datos expuestos sobre la participación de mujeres y hombres en las formaciones impartidas en la Escuela de Administración Regional, son los más actuales disponibles.



