



## INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

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

#### A. IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA Y MARCO LEGAL

##### Denominación de la norma:

Proyecto de Decreto, de modificación el 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, Administraciones Públicas y Transformación Digital

##### Referencias normativas:

- 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”.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 6/2023, de 10 de marzo, por la que se modifica la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- Decreto 74/2002, de 14 de mayo, sobre provisión de puestos de trabajo.





- Decreto 38/2023, de 11 de abril, de modificación del Decreto 74/2002, de 14 de mayo, sobre provisión de puestos de trabajo.

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

### **Objeto del Decreto:**

El principal propósito del Decreto es promover una mayor agilidad y celeridad en la provisión de puestos de trabajo vacantes reservados a las especialidades de farmacia y veterinaria de la Escala Superior de Sanitarios Locales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cuya forma de provisión es el concurso general de méritos.

A través de la mayor frecuencia en la adjudicación de plazas vacantes, se pretende aumentar la provisión con carácter definitivo, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, de las plazas que vayan quedando vacantes. Así, el concurso permanente permitirá reducir tanto el número de plazas desempeñadas mediante una forma de provisión temporal como el tiempo de desempeño temporal de esas plazas vacantes.

Asimismo, con el concurso permanente se pretende promover tanto la promoción profesional del personal funcionario de carrera como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, pues, al haber más adjudicaciones al año, dicho personal tendrá más posibilidades de ascender en la estructura de puestos de trabajo o de obtener un puesto de trabajo que permita una mayor conciliación laboral y familiar.

### **Previsión de efectos sobre la igualdad de género:**

El Decreto reúne algunos 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: Personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha, en miles, desagregado por sexo:





Total	Mujeres	Hombres
164,1	88,9	66,7

Fuente: INE, encuesta de población activa, T2 2025

De esta manera, cualquier medida que pueda implicar la mejora de la eficacia y agilidad en el acceso al empleo de las personas candidatas para la provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados a las especialidades de farmacia y veterinaria de la Escala Superior de Sanitarios Locales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, tendrá un beneficio indirecto para las mujeres, contribuyendo a la reducción de la desigualdad de género en el ámbito del empleo y, por ende, a la reducción de la pobreza femenina.

Al respecto, es interesante tomar en consideración que las especialidades de farmacia y veterinaria de la Escala Superior de Sanitarios Locales están muy feminizadas. En ambos casos, el porcentaje de mujeres supera el 80%.

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 cristal (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 domésticas, que sitúan a las mujeres en una posición de desigualdad.

Según los datos de usos del tiempo del INE, 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.

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 sus posibilidades para obtener un puesto de trabajo que les permita favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, repercutiendo en una mejora para la vida de estas mujeres.

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.

### **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 en la igualdad entre mujeres y hombres, con un impacto de género **positivo**.

En Toledo, a la fecha de la firma.

Unidad para la Igualdad de Género