



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO PARA DESEMPEÑAR PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL EN ENTIDADES LOCALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

A. IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la norma:

Proyecto de Decreto por el que se establece el procedimiento de selección y nombramiento de personal funcionario interino para desempeñar puestos de trabajo reservados a personal funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional en entidades locales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Órgano administrativo que lo promueve:

Viceconsejería de Administración Local y Coordinación Administrativa
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”.





- 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.
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional. Artículo 53: “Cuando no fuese posible la provisión de los puestos reservados por funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y, sin perjuicio de la previsión establecida en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las Corporaciones Locales podrán proponer a la Comunidad Autónoma, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, el nombramiento de un funcionario interino, que deberá estar en posesión de la titulación exigida para el acceso al subgrupo A1”.

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

Objeto del Decreto:

La regulación del procedimiento de nombramiento de personal funcionario interino para el desempeño de puestos reservados a personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional en entidades locales de Castilla-La Mancha, así como la regulación del procedimiento de constitución y gestión de las listas de espera autonómicas de personas candidatas a la cobertura de dichos puestos con carácter interino.

Previsión de efectos sobre la igualdad de género:

Los últimos datos sobre desempleo en Castilla-La Mancha ponen de manifiesto la desventaja de las mujeres en el ámbito laboral:

Tabla 1: Tasa de paro en Castilla-La Mancha, por sexo:

Mujeres	Hombres
16,93	10,20

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa T2, 2025

A pesar de la desigualdad que reflejan las cifras de desempleo, el empleo público es una opción laboral más aprovechada por las mujeres que por los hombres en



la región, según muestran los datos del INE sobre personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha:

Tabla 2: Personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha, por sexo:

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

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, T2 2025, unidades en miles

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 temporal de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, en las entidades Locales de la Comunidad Autónoma 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.

El Decreto incluye mejoras sustanciales para las mujeres al tomar en consideración determinadas circunstancias, en el artículo 12, respecto a las situaciones derivadas de aceptaciones o renunciaciones al desempeño de puestos. Concretamente, se facilita la conservación de la posición en lista de espera cuando se acredite una situación de embarazo, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o situaciones similares.

El embarazo, la crianza y los cuidados, en general, implican interrupciones en la vida laboral de las mujeres y en los procesos administrativos como el acceso al empleo público. De esta manera, al conservar su lugar en las listas de espera, se evita que el ejercicio de los derechos reproductivos y de cuidados suponga una penalización, especialmente para las mujeres. Más aún, al incluir también la paternidad, se impulsa la participación de los hombres en los cuidados, contribuyendo a la ruptura de estereotipos de género que asocian el cuidado exclusivamente a las mujeres.

Igualmente, a través del Decreto se favorece la igualdad de género en la medida en que se mantiene la posición en la lista de espera para las personas que se encuentran en situación de cuidado de hijas o hijos menores de tres años o de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Tabla 3: Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados en España.



	Mujeres	Hombres
Cuidado o educación de hijos/as	38	23
Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad menores de 75 años	20	14
Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad mayores de 75 años	18	14

Fuente: INE

Según muestran los datos, las labores de cuidado son mayoritariamente desempeñadas por mujeres, por lo que se trata de una medida que favorece la igualdad de género al reconocer y proteger el derecho de las personas que asumen tareas de cuidado, principalmente mujeres, y a no ser penalizadas en su acceso a recursos, servicios o derechos por ejercer dichas funciones. Asimismo, de esta manera se visibiliza y valora el trabajo de cuidados, que ha sido históricamente asumido por mujeres, a la vez que se evita que las responsabilidades de cuidado supongan una desventaja.

Otra de las situaciones contempladas en las renuncias al desempeño de puestos, que contribuyen a promover la igualdad de género es aquella dirigida a las víctimas de violencia de género. A través del proyecto de Decreto, además de contemplar esta situación, se facilita el derecho a renunciar al puesto que la víctima viniera desempeñando, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia integral, pasando al lugar que le corresponda en la lista de espera.

Se trata de una medida de acción positiva hacia las mujeres víctimas de violencia de género, que toma en consideración el atentado que este tipo de violencia supone contra buena parte de los derechos fundamentales de las mujeres, como es el derecho a la vida y a la integridad física y moral, el derecho a la libertad y a la seguridad, y el derecho al trabajo.

El trabajo es una oportunidad que contribuye a que las víctimas de violencia de género puedan salir del círculo de la violencia, que a la vez les permite el acceso a la independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su plena recuperación. Es por ello que el proyecto de Decreto contribuye a erradicar la discriminación de las mujeres víctimas de violencia de género, alineándose a su vez con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en el artículo 2.d incluye, entre los principios rectores, el de “garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias



que sufran violencia de género” así, como “el de garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social”.

Finalmente, es importante poner en valor la redacción del documento empleando un lenguaje inclusivo y no sexista, de manera que el texto no induce a error y tanto hombres como mujeres aparecen representadas. El uso del lenguaje inclusivo es clave para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por su enorme potencial transformador, en la medida en que influye en la configuración de la realidad. Así mismo, proporciona exactitud y precisión, sin invisibilizar a ninguno de los dos sexos, y cumple la obligación legal recogida por el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que viene a regular, como criterio general de actuación de todos los poderes públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

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, se concluye que su impacto de género es **positivo** dado que, desde su ámbito de actuación, contribuye a eliminar barreras directas e indirectas derivadas de desventajas estructurales que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres.

En Toledo, a la fecha de la firma.

Unidad para la Igualdad de Género

