

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 83/2008, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, A LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE DE CASTILLA Y LEÓN

En relación con la solicitud de informe de esta Dirección General relativo al Proyecto arriba citado, se informa lo siguiente:

Para garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y que la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León establece la obligación de elaborar con carácter preceptivo un informe de evaluación de impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto de anteproyectos de Ley, como proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, como aquellos planes que por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social.

De conformidad con el procedimiento de elaboración de las normas recogido en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y demás disposiciones que resultan de aplicación, (Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa) el informe de impacto de género se integra dentro de la memoria general, regulada en el procedimiento de elaboración de las normas.

La primera observación que se ha de realizar **es que el proyecto remitido viene acompañado de la memoria que contiene un apartado sobre el impacto de género del texto del proyecto propuesto**, por lo que se puede afirmar que la tramitación del proyecto propuesto cuenta con la emisión del citado informe con carácter preceptivo, que contiene los extremos a que hace referencia el artículo 3 de la citada Ley 1/2011, de 1 de marzo.

El centro directivo que propone la nueva regulación indica, en el apartado de su memoria destinado a la evaluación por impacto de género, que ***“el objetivo que se pretende alcanzar con esta modificación reside en la reducción de la brecha en el acceso al empleo público entre el turno libre y el de discapacidad, suprimiendo en todo momento las cargas administrativas que no debieran recaer en el ciudadano. Por consiguiente, no se advierte que el cambio proyectado sea susceptible de incidir en la modificación de los estereotipos de género, pues no repercute en la modificación y posición social de ambos sexos”***.

Se sugiere que en su realización se profundice en lo dispuesto en el Protocolo para la evaluación del impacto de género de Castilla y León, y se incorporen a este informe los aspectos fundamentales del proceso y las fases a seguir para analizar los proyectos normativos desde la perspectiva de género, estructurando, si es posible, con un contenido más amplio el informe de evaluación del impacto de género. (El Protocolo citado está disponible en la página web de la Junta de Castilla y León, apartado Mujer/Igualdad de género/Impacto de género/Herramientas).

La evaluación del impacto de género requiere, en primer término, identificar si la intervención pública objeto del proyecto es pertinente al género: una intervención será pertinente al

género cuando pueda incidir en las condiciones de vida de mujeres y hombres y tenga la capacidad de influir en la reducción de desigualdades de género. De forma concreta, el centro directivo competente en la elaboración del plan determinará si existe o no esa pertinencia al género valorando si el texto propuesto afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, si influye en el acceso o control de los recursos o servicios que se regulan, si incide en la modificación del rol de género y/o de los estereotipos de género, y finalmente, si el texto propuesto puede contribuir al logro de la igualdad.

El texto del proyecto sí afecta a mujeres y hombres pues su objeto es mejorar la equiparación de derechos y reducir la cargas administrativas del acceso al empleo público de mujeres y hombres con discapacidad; el texto del proyecto también influirá en el acceso o control de los recursos o servicios pues persigue mejorar el acceso de la ciudadanía al empleo público; por último, se puede concluir señalando que el texto propuesto, su aplicación, sí podría influir en la modificación del rol de género y en la modificación de los estereotipos de género, fomentando el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad.

Por otra parte, para conocer la situación de igualdad o desigualdad existente, sería necesario examinar algún dato que sirva para realizar un análisis de la situación en cuanto a cuál es el nivel de participación y acceso a los recursos de mujeres y hombres, si existiesen, en los distintos ámbitos de intervención a los que se refiere la norma. Dichos datos deberían hacerse constar en la memoria. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2019 lo más destacable, en este sentido, del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. Al igual que para la población general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (33,3%, frente a 34,6%). La tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó en 1,4 puntos a la de las mujeres. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 1,2 puntos.

Conocidos los datos cuantitativos, si existe una situación de desigualdad, eso significaría que un proyecto de Decreto que pretende la equiparación de toda la ciudadanía y la reducción de cargas administrativas, sí es pertinente al género y la inclusión en sí misma de las modificaciones podría facilitar el acceso a las mujeres.

Además, hay que tener en cuenta que, **en todo texto normativo, sea pertinente o no al género, ha de prestarse atención a aspectos como la utilización de un lenguaje inclusivo** (la Junta de Castilla y León, a través de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León, ha editado el Manual para un Uso no Sexista del Lenguaje Administrativo).

En relación con el lenguaje, se sugiere sustituir algunas palabras que empleadas en masculino para ayudar a la identificación de las mujeres como parte de la sociedad, y al reconocimiento y puesta en valor de las mujeres con discapacidad en los procesos de acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y formación: Así en la exposición de motivos aparece en varias ocasiones el término *“ciudadanos”* o *“destinatarios”* que pueden sustituirse por *“ciudadanía, ciudadanas y ciudadanos”* o *“personas destinatarias”*; se refiere igualmente a *“todos aquellos”* que se sugiere se modifique por *“todas aquellas personas”*. En el texto normativo en el modificado uno *“los funcionarios de la Administración local”* puede sustituirse por *“personal funcionario”*, en el modificado cinco y seis y siete *“los aspirantes”* por *“personas aspirantes”*; en el modificado cinco

“admitidos”, “aprobados” y “candidatos” por “personas admitidas, aprobadas o candidatas”; en el modificado siete, nueve y trece “los interesados”, “al interesado”, por “personas interesadas” o “a la persona interesada”.

Se observa igualmente al redactar la habilitación para su desarrollo y ejecución, s e menciona *“al titular de la Consejería”*, debería sustituirse dicho término por *“la persona titular”, “quien sea titular”, “el o la titular”*. Puesto que las personas que ocupan cargos dentro de la administración pueden ser mujeres y hombres, sugerimos se empleen fórmulas que puedan ser válidas para cualquier persona de manera que se visibilice el papel que la mujer desempeña en la vida social y económica de nuestra Comunidad.

Por último, subrayamos la importancia, en el supuesto de que el texto del proyecto de decreto pueda dar lugar a la creación de algún tipo de registro o de bases de datos que afecte a personas físicas directa o indirectamente, dichos **datos deberán estar desagregados por sexo**, de conformidad con el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone que *“los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” e “incluir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”*.

Valladolid, 15 de marzo de 2021

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER

Ruth Pindado González



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Gerencia de Servicios Sociales



Servicios Sociales
de Castilla y León

**INFORME SOBRE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL
DECRETO 83/2008, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, A LA PROVISIÓN
DE PUESTOS DE TRABAJO Y A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE
CASTILLA Y LEÓN.**

Visto el **“Proyecto de Decreto por el que se modifica el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León”** y de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la preceptiva memoria se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso, se considera positivo, al permitir la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, ya que en el ámbito de las Administraciones Públicas de Castilla y León se garantizará la inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorando la calidad del empleo, combatiendo activamente su discriminación y avanzando en su igualdad efectiva en este ámbito. (Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad; art 26 y 27)

Asimismo se informa que no se hacen observaciones al mismo.

Valladolid, 26 de marzo de 2021

**EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAS MAYORES, PERSONAS
CON DISCAPACIDAD Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA**

Pablo Rodríguez Hoyos

SUGERENCIAS AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 83/2008, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, A LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.

- **Artículo 4. Porcentaje de reserva.**

“1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a competencias funcionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del 10 por ciento para su cobertura por las personas con discapacidad, al menos de tal porcentaje el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo serán para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración de Castilla y León.

2. Del cupo de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, podrá destinarse un 10 por ciento para las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, para su convocatoria mediante el sistema previsto en el artículo 7.”

- No está clara la redacción. Se suscita la duda de si el 2% sobre el 10% de la OEP o si se debe reservar el 2% para las personas con discapacidad intelectual y el 8% para el resto.
- Por otro lado en el Artículo 7, se contemplan dentro del cupo de personas con discapacidad, convocatorias específicas para personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. Discapacidad física = o + 65 % o discapacidad intelectual = o + del 65 %.
- No queda claro si en las convocatorias para las personas con discapacidad intelectual, el porcentaje de reserva es el 2% contemplado en el artículo 1º.

- **Artículo 7. Convocatorias específicas para personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.**

5. Las plazas o puestos de estas convocatorias, referentes a los apartados 2,3 y 6 deberán ser aquellas cuyas funciones resulten compatibles con la diversidad funcional y perfil de discapacidad de los aspirantes aludida en este artículo, según lo previsto en las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario o laboral.

- En las convocatorias de personal laboral se publican ya los puestos concretos. Es posible que la discapacidad de los aprobados no coincida con la de los puestos.
- A veces es difícil de ver en la RPT, pues sólo indica: “Funciones propias del Cuerpo dentro de la unidad”
En la RPT de laborales en funciones figura “propias de su categoría”

- **Artículo 13. Adaptaciones y apoyos en los puestos de trabajo.**

“1. Si una vez adjudicado un puesto de trabajo, este no fuese adecuado para su desempeño por la persona con discapacidad a la que se le ha adjudicado, se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable.”

...

“4. En las convocatorias de los procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo se indicará la posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo.”

- Respecto del primer apartado del artículo, no se indica qué sucede si no es posible la adaptación del puesto (lo pierde?, se le da otro en destino definitivo?).
- En el apartado 4, figura que en las convocatorias se indicará la posibilidad de adaptación de cada puesto de trabajo. Pero ¿cómo se indicara, para cada tipo de discapacidad?. Además en las convocatorias de funcionarios no están determinados los puestos concretos.

- **Artículo 14. Reserva de plazas para que sean cubiertas en régimen de interinidad o contratación de personal laboral no permanente.**

➤ Se contemplan bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias de sistema específico, pero no se indica nada sobre el acceso de las personas con discapacidad al empleo temporal.

Hay que tener en cuenta que en el *Decreto 21/2018, de 26 de julio, por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos*, no se indica nada acerca de las personas con discapacidad, en el sentido de si deben hacer constar su discapacidad cuando se inscriban en la bolsa, cuándo tienen que alegar la discapacidad y adaptación del puesto.

Si esto se desconoce antes del llamamiento y aceptan el puesto, es posible que después pudieran tener dificultades para su desempeño.

Valladolid, a 12 de marzo de 2021
LA DIRECTORA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS
Y GESTIÓN DE CENTROS

Fdo. M^a Belén Bausela Zamarro