



**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN ECD/586/2016, DE 14 DE JUNIO, POR LA QUE SE DESARROLLAN LOS PROCEDIMIENTOS DE ORDENACIÓN, PUBLICACIÓN, ADJUDICACIÓN DE VACANTES, SUSPENSIÓN Y DECAIMIENTO DE LAS LISTAS DE ESPERA PARA EL DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO EN RÉGIMEN DE INTERINIDAD PARA EL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO.**

Con el objeto de poder conocer los efectos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres pueden tener las medidas incorporadas en la normativa, programas o planes del Gobierno, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.2 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se procede a elaborar el siguiente informe de impacto de género para acompañar al proyecto de modificación de la Orden ECD/586/2016, de 14 de junio, por la que se desarrollan los procedimientos de ordenación, publicación, adjudicación de vacantes, suspensión y decaimiento de las listas de espera para el desempeño de puestos de trabajo en régimen de interinidad por el personal docente no universitario.

Actualmente la citada Orden ECD/586/2016, de 14 de junio, en consonancia con lo que establece el Decreto 31/2016, de 22 de marzo, por el que se establece el régimen de provisión de puestos de trabajo del funcionariado docente no universitario por personal interino en la Comunidad Autónoma de Aragón, regula la existencia de una lista uno, confeccionada con aquellas personas que tienen una nota mínima en el proceso selectivo o han trabajado al menos un día en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón. Estos integrantes están obligados a presentarse al proceso selectivo de la especialidad y Cuerpo de la lista a la que pertenecen cada vez que sea convocado por parte de la Administración Educativa, si bien el proyecto que se informa elimina dicha la obligación a los aspirantes de la lista uno.

Esta medida pretende favorecer la tramitación de los procesos selectivos, eliminando de la gestión administrativa a aquellos interinos que únicamente acuden al proceso con el fin de no decaer de la lista y que amplían ficticiamente el número de opositores, y por consiguiente de tribunales.

Para medir el impacto que dicha modificación puede dar lugar, es preciso analizar diferentes datos actuales y de evolución a lo largo de los últimos años. Concretamente, para elaborar este informe se han utilizado los datos disponibles sobre el personal docente en general, así como sobre el personal interino y aspirantes a la función pública docente en particular, que es el personal al que en definitiva va dirigida la norma objeto de modificación.

Concretamente (datos obtenidos en octubre 2019), se analizan los siguientes datos:

- 1) Porcentaje de mujeres y hombres en total en la función pública docente aragonesa (obtenidos del SIRGHA)
- 2) Número y porcentaje de mujeres y hombres por Cuerpos (obtenidos del SIRGHA)
- 3) Porcentaje del personal interino desglosado por género (obtenidos del SIRGHA)



- 4) Número y porcentaje de solicitudes presentadas al proceso selectivo del año 2019 desglosadas por género (obtenidos del PADDOC)
- 5) Número y porcentaje de personas presentadas al proceso selectivo del año 2019 con una puntuación en la fase de oposición de "0", desglosado por género (obtenidos del PADDOC)

En cuanto a los dos primeros puntos, se han comparado los datos actuales con los datos del año 2006 con el objetivo de observar la evolución de los porcentajes de mujeres y hombres a lo largo de los últimos trece años en el sector educativo.

Por último, también se han tenido en cuenta los datos del Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de junio 2019 para poder hacer comparaciones de los datos generales de todo el personal al servicio de la comunidad con los datos obtenidos en particular para el personal docente no universitario y así conseguir una visión global más informativa y comparable.

En cuanto a los dos últimos puntos, se trata de conocer la incidencia en el proceso selectivo de aquellas personas que se presentaron al mismo con el único objeto de no decaer de la lista. En este sentido, es razonable interpretar que aquellas personas que obtuvieron un cero en la fase de oposición fueron aquellas que se presentaban con dicho objetivo.

A partir de lo indicado anteriormente, se procede ahora a analizar punto a punto:

**1) Porcentaje de mujeres y hombres en total en la función pública docente aragonesa:**

AÑO	HOMBRES	MUJERES
	%	%
2006	33,67	66,33
2018	29,02	70,98
2019	28,82	71,18

Según los datos que figuran en la anterior tabla, en términos totales el porcentaje de mujeres en la administración se ha incrementado en los últimos trece años, pasando de representar un 66% por ciento del total en el año 2006 a un 71% en la actualidad, lo cual significa que la presencia de mujeres en el sector docente es muy superior a la de hombres y que la tendencia es al aumento del porcentaje de mujeres. En número de efectivos serían 11.626 mujeres (71%) y 4.708 hombres (29%) en la actualidad.



Según los datos del Boletín estadístico de Aragón en términos globales en la Comunidad, el porcentaje de mujeres en la actualidad es del 74% y el de hombres el 26%, por lo que cabe concluir que los porcentajes de género del personal al servicio de la comunidad de Aragón en su conjunto son similares a los del personal docente no universitario en particular.

**2) Número y porcentaje de mujeres y hombres por Cuerpos:**

<b>DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE</b>											
<b>Impacto de género - Años recogida de datos: 2006 - 2018 - 2019</b>											
<b>Número y porcentaje de mujeres y hombres por cuerpos docentes en total.</b>											
<b>CUERPO DOCENTE</b>	<b>2006</b>					<b>2019</b>					
	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>		<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>NUM.</b>	<b>%</b>	<b>NUM.</b>	<b>%</b>		<b>NUM.</b>	<b>%</b>	<b>NUM.</b>	<b>%</b>		
0509	INSPECTORES AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION EDUCA	2	50	2	50	4					0
0510	CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACION	21	91	2	9	23	28	61	18	39	46
0511	CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA					0	23	55	19	45	42
0512	CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS					0	2	50	2	50	4
0526	PROFESORES ESPECIALES DE ITEM A EXTINGUIR	2	13	14	88	16					0
0590	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1.959	42	2.656	58	4.615	2.280	36	4.091	64	6.371
0591	PROFESORES TECNICOS DE FORMACION PROFESIONAL	434	57	328	43	762	573	53	517	47	1.090
0592	PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	47	20	183	80	230	52	23	172	77	224
0593	CATEDRÁTICOS DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	45	69	20	31	65	45	80	11	20	56
0594	PROFESORES DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	178	57	132	43	310	173	58	127	42	300
0595	PROFESORES DE ARTES PLASTICAS Y DISEÑO	58	46	69	54	127	62	44	80	56	142
0596	MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLASTICAS DISEÑO	10	37	17	63	27	5	33	10	67	15
0597	MAESTROS	1.619	24	5.198	76	6.817	1.463	18	6.578	82	8.041
2012	TCOS. FACULTATIVOS, ING.TCOS. ESPEC. AGRICOLAS (A EXTINGUIR)					0	1	50	1	50	2
2019	ESCALA DE FUNCIONARIOS TÉCNICOS (A EXTINGUIR)					0	1	100	0		1
6470	PROFESORES NUMERARIOS Y PSICOLOGOS DE CEIS (A EXTINGUIR)	1	100	0		1					0
<b>TOTAL</b>		<b>4.376</b>		<b>8.621</b>		<b>12.997</b>	<b>4.708</b>		<b>11.626</b>		<b>16.334</b>

Respecto a la distribución por cuerpos docentes, se observa que, siguiendo la tendencia global, el porcentaje de mujeres es superior de forma general al de hombres, a excepción del Cuerpo de Inspectores, Cuerpo de Catedráticos y Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas. En el Cuerpo de Inspectores, no obstante, el porcentaje de mujeres se ha visto incrementado de un 2% en 2006 a un 39% en 2019. También es remarcable lo el caso de los profesores y catedráticos de Música y Artes Escénicas, en el que el porcentaje de hombres sigue siendo superior al de mujeres.



Por otro lado, el porcentaje de mujeres maestras representa el 82% del total, pudiendo este dato responder al hecho de que la enseñanza temprana todavía se observe como una prolongación de la maternidad. Por otro lado, también es alta la proporción de mujeres en el Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, que se eleva hasta el 77%. Ambos porcentajes están por encima de la media de mujeres en términos totales que, como ya se ha señalado, es del 71% en el sector educativo.

### 3) Porcentaje de personal interino desglosado por género:

AÑO	HOMBRES	MUJERES
	%	%
2006	26,31	73,69
2018	29,87	70,13
2019	31,78	68,22

Comparando estos datos relativos al personal interino con los datos del personal docente en total, se observa que, así como la proporción de mujeres docentes sobre el total ha aumentado en los últimos trece años de un 66'33% a un 71'18%, la proporción de mujeres docentes interinas ha disminuido ligeramente en los mismos años, de un 73'69% a un 68'22%.

### 4) Número y porcentaje de solicitudes presentadas al proceso selectivo del año 2019 desglosadas por género:

Mediante ORDEN ECD/110/2019, de 25 de febrero, se convocó procedimiento selectivo de Profesores de Música y Artes Escénicas, Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño y Cuerpo de Maestros, así como procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por el funcionariado de los citados Cuerpos.

El número de solicitudes presentadas, desglosadas por género, fue el siguiente:

Cuerpo de Maestros			Resto de Cuerpos		
SOLICITUDES ADMITIDAS		%	SOLICITUDES ADMITIDAS		%
MUJERES	8.138	80,41%	MUJERES	833	68,79%
HOMBRES	1.983	19,59%	HOMBRES	378	31,21%
TOTAL	10.121	100,00%	TOTAL	1.211	100,00%



En este sentido, se vienen a corroborar los datos analizados anteriormente, observando que son muchas más las mujeres las que están interesadas en llegar a ser funcionarias docentes, con especial incidencia en el Cuerpo de Maestros.

**5) Número personas presentadas al proceso selectivo del año 2019 con una puntuación en la fase de oposición de "0", desglosadas por género:**

Personas con una nota de cero en la fase oposición					
En listas (S/N)	Cuerpo de Maestros				
N	MUJERES	141	20,26%	195	28,02%
	HOMBRES	54	7,76%		
S	MUJERES	376	54,02%	501	71,98%
	HOMBRES	125	17,96%		
TOTAL		696	100,00%	696	100,00%

Personas con una nota de cero en la fase oposición					
En listas (S/N)	Cuerpo de Maestros				
S	MUJERES	376	75,05%	501	100,00%
	HOMBRES	125	24,95%		
TOTAL		501	100,00%	501	100,00%

De estos datos referidos al Cuerpo de Maestros, se observa cómo del total de aspirantes que únicamente se presentan con la intención de mantenerse en las listas, más de las tres cuartas partes son mujeres (75'05%).

Personas con una nota de cero en la fase oposición					
En listas (S/N)	Resto de Cuerpos				
N	MUJERES	12	28,57%	16	38,10%
	HOMBRES	4	9,52%		
S	MUJERES	25	59,52%	26	61,90%
	HOMBRES	1	2,38%		
TOTAL		42	100,00%	42	100,00%

Personas con una nota de cero en la fase oposición					
En listas (S/N)	Resto de Cuerpos				
S	MUJERES	25	96,15%	26	100,00%
	HOMBRES	1	3,85%		
TOTAL		26	100,00%	26	100,00%

Para el resto de Cuerpos convocados mediante el proceso selectivo de 2019 (Profesores de Música y Artes Escénicas, Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño), se observa cómo el porcentaje es incluso superior.



## **6) Impacto sobre identidad o expresión de género:**

De conformidad con lo dispuesto en artículo 27 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón desde la Administración Educativa, se respeta la una reserva un cupo del 1 % de las vacantes ofertadas para ser cubiertas con personas transexuales, únicamente, en el supuesto de que no resultasen cubiertas por dichas personas pasaría a acumularse al acceso libre, si bien, y para el caso de acceso a las listas de interinidad a estos aspirantes no se les exige ningún requisito diferente, por lo que en cuanto el ejercicio del derecho acceso a la función pública docente se fomenta la no discriminación y la igualdad en el empleo.

El artículo 44 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, regula la obligatoriedad de incorporar un informe de impacto sobre identidad de género, en consecuencia se informa que la medida recogida se produce un impacto positivo considerándose que respetan el derecho de igualdad de trato, ya que la eliminación de la obligatoriedad que se informa favorece, en igualdad de condiciones, el derecho de acceso a la función pública para todas las personas que se presenten o que se encuentren en listas de espera para el desempeño de puestos en régimen de interinidad, con independencia de cuál sea la orientación sexual.

### **Conclusiones:**

La presencia de mujeres es mayoritaria en el ámbito del personal docente no universitario, siendo la tendencia de los últimos años el aumento de mujeres en la administración.

Las principales razones de la mayor presencia de mujeres tanto en el sector docente como en la Administración de la Comunidad Autónoma en general, estriban en las condiciones salariales y laborales, así como en las dificultades de conciliación personal, familiar y profesional en el sector privado, lo que empuja a un número cada vez más significativo de mujeres a optar por las Administraciones Públicas como ámbito en el que desarrollarse profesionalmente.

Por lo tanto, en cuanto a la eliminación de la obligatoriedad de realizar íntegramente la primera prueba en los procesos selectivos, una vez analizados los datos desagregados por género de los aspirantes a la función pública docente, y concretamente de los aspirantes que ya figuraban en listas de interinos, se puede concluir que eximir de dicha obligación produce un impacto positivo de manera especial al género femenino, permitiéndole permanecer con las condiciones laborales reconocidas anteriormente.



Departamento de Educación,  
Cultura y Deporte

Por otra parte, la medida propuesta tampoco supone una discriminación ni un impedimento al acceso a la función pública de aquellas las personas transexuales, pues al tratarse de una medida general, no conlleva una afección específica por colectivos en función de la orientación sexual.

Zaragoza, a la fecha de la firma electrónica

La Directora General de Personal  
Carmen Martínez Urtasun.