



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA LA DENOMINACIÓN DE LA CLASE DE ESPECIALIDAD DE TÉCNICOS EN EDUCACIÓN INFANTIL, DENTRO DE LOS CUERPOS Y ESCALAS DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

Nombre del proyecto: Decreto por el que se modifica la denominación de la Clase de Especialidad de Técnicos en Jardín de Infancia por la de Técnicos en Educación Infantil, dentro de los Cuerpos y Escalas de Funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Entidad que lo promueve: Departamento de Hacienda y Administración Pública.

1. INTRODUCCIÓN

La **evaluación de impacto normativo** es un análisis *ex ante* que permite tomar conciencia sobre los efectos esperados de las normas. A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte dispositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, se ha ido avanzando en la mejora de la producción normativa ("*Better regulation*" y "*Smart regulation*") en las que "*resulta esencial un adecuado análisis de impacto de las normas de forma continua, tanto ex ante como ex post, así como la participación de los ciudadanos y empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes*".



Por otro lado, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, detalla que “*para contribuir al **objetivo de mejora de la calidad regulatoria** y a la aplicación de los principios de sostenibilidad y buena regulación, las Administraciones Públicas **impulsarán los instrumentos de análisis previo de iniciativas normativas** para garantizar que se tengan en cuenta los efectos de todo tipo que éstas produzcan, con el objetivo de no generar a los ciudadanos y empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar*” (Artículo 5. Instrumentos de las Administraciones Públicas para la mejora de la regulación).

A este respecto, el **informe de Evaluación de Impacto de Género (EIG)**, es una herramienta que permite conocer las posibles **consecuencias en sentido negativo o positivo sobre la vida de mujeres y hombres** de la producción normativa emitida desde nuestra administración. Se trata de una evaluación *ex ante* puesto que se realiza durante el período de preparación del proyecto de norma o acto administrativo. En relación con esto último, cabe resaltar que resulta clave la **identificación del impacto de género en las etapas iniciales del proceso de diseño de políticas públicas** y que, como resultado, el informe de evaluación de impacto de género constituye un instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.

Dicho lo anterior, este Informe de Evaluación de Impacto de Género se emite en cumplimiento de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 que “*los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la **evaluación previa del impacto de género** en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres*”.

Este informe sobre impacto de género incorporará una **evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género** en previsión del 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 y de la modificación Del apartado 3 del artículo 37 de la Ley 2/2009, de 11 mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón recogida en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.



Todas las consideraciones anteriores se encuentran alineadas con la **Agenda 2030** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, en concreto con el **ODS número 5** cuyo objetivo es lograr la **igualdad entre los géneros**; el **ODS 10** que tiene como fin **reducir la desigualdad** entre y en países causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión y el **ODS 8**, que busca promover el **crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas**.

Teniendo en mente lo anterior, la **Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica de junio 2020** tiene como criterios rectores:

*“No dejar a nadie atrás en la nueva normalidad y conseguir un desarrollo justo, sostenible y duradero en las dimensiones económicas, sociales y ambientales. Esta visión está en coherencia con el Estatuto de Autonomía de Aragón y la Constitución Española, con las directrices expresadas por las autoridades españolas y europeas, y con la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas**”*

2. PERTINENCIA DE GÉNERO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO Y POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

El proyecto de Decreto tiene como **objeto** modificar la denominación atribuida a la Clase de Especialidad “Técnicos en Jardín de Infancia” por la de “Técnicos en Educación Infantil”.

Vista la descripción previa del contenido de la futura norma, se considera que esta tiene efecto sobre las personas en relación con la igualdad de género. En este sentido, existe cierto lenguaje que transmite desigualdades o contribuye a la invisibilización de las mujeres en ciertas parcelas profesionales. Por tanto, se trata de un proyecto de Decreto con incidencia sobre mujeres y hombres y se declara que **posee pertinencia de género**.

Por otro lado, se considera que un cambio de denominación de la Clase de Especialidad no tiene efectos sobre el ámbito de la orientación sexual, expresión e identidad de género y por razón de discapacidad, regulando cuestiones que *a priori* no afectan a la igualdad en



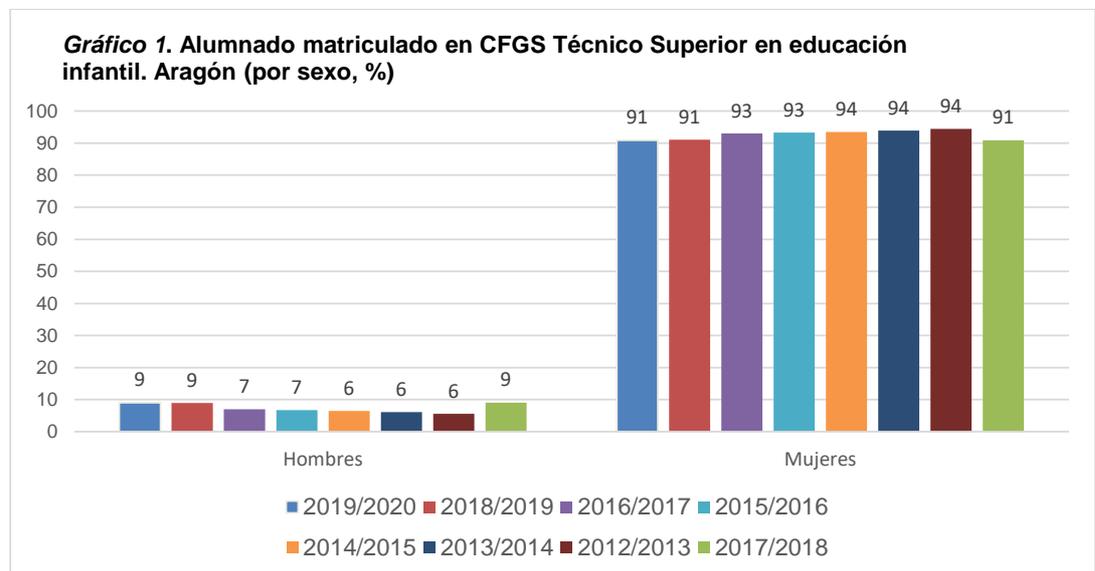
dichos ámbitos. En consecuencia, se considera que el Decreto **no posee impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.**

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Como se ha mencionado, el proyecto de Decreto tiene como **objeto** modificar la denominación atribuida a la Clase de Especialidad “Técnicos en Jardín de Infancia” por la de “Técnicos en Educación Infantil”.

Como requisito de acceso a esta clase de especialidad, se exige estar en posesión del título de **Técnica o Técnico Superior en Educación Infantil o equivalente.**

En el **Gráfico 1** se muestran las cifras del alumnado de este título desde el curso 2012/2013 al curso 2019/2020. Como se observa, el **alumnado** se encuentra **tremendamente feminizado** donde el 90% de quienes cursan estos estudios son mujeres.





En cuanto al acceso a esta Clase de Especialidad, en la convocatoria de 2018¹:

- El total de personas admitidas a las pruebas selectivas para el ingreso el 99% son mujeres frente al 0,1% de hombres.
- En relación con las listas de interinas² derivadas de este proceso selectivo, el 100% de las personas en estas listas fueron mujeres.
- Finalmente, accedieron a estas plazas³ como personal funcionario de carrera un 100% de mujeres.

Por tanto, prestando atención a estos datos, podemos afirmar que el ámbito al que se refiere el presente proyecto de Decreto se encuentra **tremendamente feminizado**.

3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

La Clase de Especialidad “Técnicos en Educación Infantil”, a pesar de ser una clase de especialidad feminizada, ha sido redactada en masculino genérico. Esta realidad se da asimismo en el resto de Clases de especialidad por haberse previsto las mismas en un momento en el que no existía ni la conciencia ni la obligación de redacción de estas en un lenguaje integrador.

¹ Resolución de 15 de noviembre de 2018, de la Directora General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueba la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo Ejecutivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Escala de Ayudantes Facultativos, Técnicos en Jardín de Infancia y se señala lugar y fecha para la celebración del primer ejercicio.

² Resolución de 26 de agosto de 2019, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueban las listas de espera derivadas del correspondiente proceso selectivo de nuevo ingreso, para la provisión con carácter interino de puestos de trabajo correspondientes al Cuerpo Ejecutivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Escala de Ayudantes Facultativos, Técnicos en Jardín de Infancia.

³ Orden HAP/705/2020, de 17 de julio, por la que se nombra personal funcionario de carrera del Cuerpo Ejecutivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Escala de Ayudantes Facultativos, Técnicos en Jardín de Infancia.



Para remediar esta realidad y terminar con la **invisibilización de las mujeres** en ciertas parcelas profesionales, se recomienda la redacción de la misma en un lenguaje inclusivo.

A continuación se detallan algunas propuestas de redacción que usan diferentes estrategias:

- Nombres colectivos:
“Personal técnico en Educación Infantil”
- Omisión referencias personales:
“Educación Infantil”
- Desdoblamiento:
“Técnica o Técnico en Educación Infantil”
- Uso de barras:
“Técnicas/os en Educación Infantil”
“Técnicos/as en Educación Infantil”

De acuerdo con la Guía de lenguaje inclusivo del Gobierno de Aragón⁴, esta recomendación, en términos generales, la idoneidad del uso de nombres colectivos como alternativa inclusiva. *Grosso modo* y siguiendo con las recomendaciones, cabe realizar algunas anotaciones en relación con el empleo de otros recursos del lenguaje como son el desdoblamiento o el uso de barras además del mencionado empleo de nombres colectivos:

Desdoblamiento:

El recurso del desdoblamiento de los sustantivos personales (por ejemplo, las ciudadanas y los ciudadanos) parece el medio más conocido del lenguaje no sexista en español. Sin embargo, se recomienda su uso moderado en los casos en los que no exista la posibilidad de

⁴ Lenguaje inclusivo con perspectiva de género. <https://www.aragon.es/documents/20127/186069/Lenguaje+inclusivo+con+perspectiva+de+g%C3%A9nero/ca98fdb6-0d4c-563a-7f54-2ef933d5a60d?t=1549448641684>



acudir a ningún otro recurso. De esta manera, si se opta por la utilización del medio del desdoblamiento, es aconsejable alternar el orden de presentación a lo largo del texto, usando el orden en masculino y femenino indistintamente y en los diferentes casos.

Asimismo, el desdoblamiento de sustantivos no requiere duplicar a su vez todos los determinantes y adjetivos con los que se establece la concordancia (por ejemplo: los ciudadanos y las ciudadanas). Es suficiente si se hace con el modificador más cercano (concordancia de proximidad). Por ejemplo, las ciudadanas y ciudadanos aragoneses.

Uso de barras:

En cuanto al uso de barras, (por ejemplo: ciudadanos/as) se recomienda utilizar estas preferiblemente en textos breves como pueden ser formularios o impresos.

En el apartado 5 “**Conclusiones y recomendaciones**” se ofrecen otras consideraciones en relación con el lenguaje inclusivo en relación con el proyecto de Decreto.

4. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Como hemos visto, la actual designación parte de un lenguaje androcéntrico que pone al hombre como norma e invisibiliza a las profesionales del sector. Es por esto que, para evitar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, se recomienda **integrar la perspectiva de género en las denominaciones** reguladas en el proyecto de Decreto a través de la incorporación de un lenguaje inclusivo.

Con el objetivo en mente de crear un **impacto transformador de género** (Eckman, 2002), en el siguiente apartado “*Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora*” se ofrecen algunas sugerencias **para profundizar en este impacto transformador de género** (el máximo grado) en relación con las denominaciones de las clases de Especialidad objeto del proyecto de Decreto.

C



5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Lenguaje inclusivo

El artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que “*los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover **medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración**, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades*”.

Respecto a los cambios planteados en relación con el empleo de un lenguaje no excluyente, nos encontramos ante una norma que modifica varias disposiciones anteriores, que a su vez son las que crean diversas Clases de Especialidad en las que se estructuran los Cuerpos y Escalas de Funcionarios de la Administración autonómica. Entendemos que introducir únicamente modificaciones puntuales en diferentes artículos, atendiendo a la necesidad de adoptar un lenguaje inclusivo, puede inducir a confusión y generar una deficiente técnica normativa. Por consiguiente, lo adecuado sería proceder a una **modificación integral de la normativa que desarrolla la estructura y composición de las diferentes Clases de Especialidad de todos los Cuerpos y Escalas de Funcionarios y Funcionarias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón**.

Con ello se dará adecuado cumplimiento tanto a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 14 detalla como criterios generales de actuación de los poderes públicos “*la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas*”, como a la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.



En concreto, el artículo 4 de esta última Ley señala que *“el uso integrador y no sexista de los lenguajes consiste en la utilización de términos, expresiones y recursos lingüística-mente correctos, así como gestualidad, tono o uso de iconos y símbolos entre otros elementos del lenguaje no verbal, sustitutivos de aquellos que, correctos o no, **invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino, todo ello con el fin de superar un lenguaje discriminatorio a través de la implantación de un lenguaje inclusivo de mujeres y hombres en igualdad**”*.

Por tanto y con este objetivo en mente, **cara a futuro se recomienda cambiar las diferentes denominaciones de las Clases de Especialidad, Cuerpos y Escalas en que se estructura el personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Aragón**, para superar el lenguaje que toma al masculino como medida y conseguir así visibilizar a las mujeres.

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

Por otro lado, aunque trascienda del objeto del presente proyecto de Decreto, a la luz de los datos anteriores, parece previsible que la inercia siga conduciendo a una **infrarrepresentación de los hombres** en el ciclo superior **Técnica o Técnico Superior en Educación Infantil o equivalente** y que esta realidad tenga su corolario en el acceso a la **Clase de Especialidad “Técnicas/os en Educación Infantil”**. Para hacer frente a esta realidad, el **Plan de Igualdad** entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024⁵ contempla diferentes **medidas** a llevar a cabo en el ámbito temporal 2021-2024:

⁵ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.



Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

- Medida 3 Una vez finalizado cada proceso selectivo se realizará un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, desagregada por sexo, entre personas admitidas en el proceso, personas que realizan la prueba y personas aprobadas, en cada una de las pruebas realizadas.
- Medida 4. Realización de campañas en medios de comunicación para fomentar el acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos de trabajo masculinizados o feminizados.
- Medida 5. Incluir en las charlas de orientación realizadas por el INAEM, el fomento del acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos de trabajo masculinizados o feminizados.
- Medida 6. Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo público y en las convocatorias de procesos selectivos.

Eje B) Clasificación profesional.

- Medida 1. Uso de un lenguaje integrador y no sexista en los conceptos, que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.
- Medida 2. Eliminar los sesgos de género en la descripción de las funciones propias de categorías profesionales y clases de especialidad.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica
El Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Por suplencia (Orden de 12 de agosto de 2019 del Consejero de Hacienda y Administración Pública)
El Secretario General Técnico
Sergio Pérez Pueyo
