



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO Y EVALUACIÓN DE IMPACTO SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO DEL DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA ADICIONAL DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022 DE PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO PARA LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.

Nombre del proyecto: Decreto del Gobierno de Aragón por el que se aprueba la oferta adicional de empleo público para el año 2022 de personal docente no universitario para los procesos de estabilización de empleo temporal.

Entidad que lo promueve: Dirección General de Personal
Departamento de Educación, Cultura y Deporte

1. INTRODUCCIÓN

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”*.

El proyecto de decreto al que se refiere el presente informe tiene como **objeto aprobar la oferta adicional de empleo público para el año 2022 de personal docente no universitario para los procesos de estabilización de empleo temporal**.

Así pues, el contexto jurídico-normativo en el que se basa este decreto lo constituye, entre otros, lo regulado en el artículo 20, uno, 1.a) y 3.A), de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que establece los criterios generales para cuantificar las plazas susceptibles de ofertarse en el ámbito docente no universitario para todas las administraciones educativas del Estado.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO

En consecuencia, se procede a elaborar el siguiente informe para acompañar al proyecto de decreto de aprobación de la oferta adicional de empleo público del año 2022 del personal docente no universitario del departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón para los procesos de estabilización de empleo temporal.



3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Para analizar la situación de partida se han utilizado los datos disponibles sobre las personas que se presentaron a los distintos procesos selectivos convocados en las cuatro últimas convocatorias para los distintos cuerpos docentes no universitarios, prestando especial atención en el turno de acceso libre, el acceso de personas transexuales y el de las mujeres víctimas de violencia de género.

	Cuerpo	Total plazas convocadas	Total Solicitudes	M	H	Acceso 1 Libre		Acceso 7 Personas Transexuales			Acceso 8 Víctimas violencia	
						M	H	Plazas reservadas	M	H	Plazas reservadas	M
Oposiciones 2018	590	643	7.589	4.020	3.569	400	215					
	591	120	5.247	1.990	3.257	45	62					
Oposiciones 2019	597	991	9.965	6.427	3.538	820	170	10			21	10
	592	30	2.687	1.356	1.331	25	3					
	594	8				6	5					
	595	9				6	3					
Oposiciones 2021	590	399	4.564	2.869	1.695	294	101	4			9	6
	591	48	2.547	960	1.587	7	34					
	595	5				2	2					
Oposiciones 2022	597	658	11.227	7.584	3.643	555	99	6		1	13	21
	590 Secundaria											
	597 Maestros											
	591 Prof técnicos FP											
	592 EOI											
	594 Música y artes escénicas											
	595 Artes plásticas y diseño											

Según los datos que figuran en la tabla anterior, se puede observar que el número de mujeres que presentan solicitud a los distintos procesos selectivos en las cuatro últimas convocatorias superan al de los hombres en todos los cuerpos excepto en el de Profesorado Técnico de Formación Profesional en el que los candidatos masculinos suponen un porcentaje mucho mayor. Así mismo, el número absoluto de mujeres que finalmente superan el proceso selectivo es también abrumadoramente superior, incluso lo es porcentualmente hablando en los cuerpos tradicionalmente masculinos como el del Profesorado Técnico de Formación Profesional.

Estos datos son especialmente llamativos en el cuerpo de Primaria (Maestros) ya que el número de candidatas duplica al de candidatos, pero la obtención de la plaza por el turno libre por parte de las mujeres quintuplica a la de los hombres.



4. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

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, podrían estribar en las condiciones laborales, así como en las facilidades de conciliación personal, familiar y profesional frente a las del 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, pues siguen siendo ellas principalmente las encargadas de las tareas de cuidado tanto de descendientes como de personas mayores a su cargo.

Por otro lado, el artículo 4 de este proyecto de decreto señala que se reservará un 2% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por mujeres **víctimas de violencia**, de conformidad con lo previsto en el apartado segundo del artículo 50 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. A la vista de los datos que obran en esta administración respecto a la participación en las convocatorias de los procesos selectivos del personal docente de los años 2018, 2019 y 2021 este porcentaje es totalmente adecuado pues da respuesta con creces al porcentaje de acreditadas como víctimas de violencia de género. No ocurrió así en la última convocatoria en la que hubo un total de 21 solicitudes por el turno de violencia de género para las 13 plazas reservadas en dicho turno, sin embargo, se considera que la proporción sigue siendo beneficiosa para estas mujeres frente a las del turno libre, por ejemplo.

Además, hay que señalar que sólo existen datos de **personas transexuales** al respecto de la participación en la última convocatoria. Hubo una única solicitud para el turno de personal transexual para un total de 6 plazas reservadas.

No existen datos de participación del resto del colectivo LGBI. No obstante, del articulado no se desprenden discriminaciones ni que pueda derivarse trato discriminatorio por razón de género o por razón de la orientación sexual, expresión o identidad de género, como señala el artículo 5 de la Ley 4/2018, de 19 de abril.

De forma análoga, el artículo de 3 la Ley 7/2018, de 28 de junio, contempla la garantía efectiva del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, lo que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de género.

Por todo lo informado, se considera que la aprobación de la oferta de empleo público para el proceso de estabilización del empleo temporal mediante este decreto, supondrá **un**



impacto positivo en cuanto a la igualdad de género y de identidad o expresión e género en cuanto permite a las mujeres víctimas de violencia de género y personas transexuales el acceso a un trabajo estable. Sin embargo, habría que profundizar en las causas por las que los hombres no encuentran atractiva la profesión docente lo que supondría un impacto transformador de género.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

A la fecha de la firma electrónica

M^a José Iranzo Fierros

UNIDAD DE IGUALDAD