



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO Y EVALUACIÓN DE IMPACTO SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN ECD/1334/2018, DE 31 DE JULIO, POR LA QUE SE DESARROLLA EL PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO DEL CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN POR FUNCIONARIADO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

Nombre del proyecto: Orden por la que se modifica la Orden ECD/1334/2018, de 31 de julio, por la que se desarrolla el procedimiento de provisión temporal de puestos de trabajo del Cuerpo de Inspectores de Educación por funcionariado docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Entidad que lo promueve: Dirección Inspección Educativa
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 orden a la que se refiere el presente informe tiene como objeto **modificar la Orden ECD/1334/2018, de 31 de julio, a fin de que se ajuste a la normativa básica estatal y se actualice a la realidad de la Inspección de Educación de la Comunidad Autónoma de Aragón.**

Así pues, el contexto jurídico-normativo en el que se basa esta orden lo constituye, entre otros, la *Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo* y el *Decreto 32/2018, de 20 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Inspección de Educación de la Comunidad Autónoma de Aragón.*



2. PERTINENCIA DE GÉNERO

La **valoración de la pertinencia de género** trata de establecer si la orden propuesta tiene o tendrá efectos sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se hace necesario señalar cuáles son los **objetivos** de esta orden y **a quién va dirigido**, es decir, cuál es su público destinatario o beneficiario.

Esta orden tiene los siguientes **objetivos**:

- Adecuar la normativa aragonesa a las novedades de la LOMLOE en lo respectivo a los requisitos para la admisión al procedimiento.
- Modificar la tramitación y plazos de presentación de documentación y alegaciones.
- Modificar los requisitos y la conformación de los bloques de listas para ocupar un puesto temporal.
- Modificar la composición de la Comisión de Selección que valora los méritos y los proyectos.
- Establecer las características del proyecto que deben presentar las y los aspirantes, así como los criterios de valoración y los criterios de valoración de la presentación y defensa del mismo.
- Modificar cuestiones relativas al nombramiento y finalización de la comisión de servicios.

De este modo la citada orden tiene como **público destinatario** a docentes que estén interesados en desempeñar temporalmente puestos de trabajo del Cuerpo de Inspectores de Educación. A la vista de lo cual, cabría concluir que existe **pertinencia de género**.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Este proyecto de orden modifica un marco normativo previo en los aspectos señalados anteriormente en este informe e incide sobre el cuerpo docente, profesión que tiene un alto índice de feminización. Sin embargo, no siempre esta feminización se refleja en el desempeño de puestos con mayor responsabilidad y remuneración como puedan ser los puestos de dirección de los centros educativos o el cuerpo de Inspección de Educación.

Bien es cierto que, como muestra la siguiente tabla con los datos del curso 2021-2022, en el cuerpo de Inspección de Educación se ha llegado a la paridad, aunque esta no sea reflejo de la proporción observada en el cuerpo docente entre mujeres y hombres.



SERVICIOS PROVINCIALES	INSPECTORES/AS JEFES/AS		INSPECTORES/AS ADJUNTOS/AS		INSPECTORES/AS JEFES/AS DE DIS- TRITO		INSPECTORES/AS		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
HUESCA	1	0	0	1	0	1	4	5	5	7
TERUEL	1	0	0	1	1	0	4	3	6	4
ZARAGOZA	0	1	1	1	2	3	14	13	17	18
ARAGÓN	2	1	1	3	3	4	24	19	28	29

4. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Es complicado establecer la incidencia que la modificación de orden propuesta pueda tener sobre la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, ya que se trata de la modificación de una normativa vigente y, como tal, **no** se considera **sustancial** desde la **incidencia de género** ya que **no** afecta de forma decisiva a la situación de partida de mujeres y hombres. Se trata de una modificación que tiene **carácter organizativo** o a cuestiones relacionadas con **tramitación administrativa**.

En lo que respecta al lenguaje, el mandato de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, contenido en su artículo 22, de conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, insta a los poderes públicos y a las administraciones públicas aragonesas a promover medidas encaminadas a **garantizar la adopción de un lenguaje de tipo integrador y no sexista**.

De la misma manera, La Ley 4/2021, de 29 de junio, de modificación de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón en el artículo 43.5 dedicado a los Principios de buena regulación establece que la redacción de los textos legislativos **utilizará un lenguaje integrador y no sexista**.

Por esta razón, se propone **la revisión del lenguaje** y se recomienda:

- el **desdoblamiento** de expresiones como *las y los aspirantes* o *los y las admitidas* evitando el uso de otros elementos gráficos como la barra /, que debe ser usada ocasionalmente o en las partes en las que sea importante el espacio como en los anexos de los baremos, por ejemplo.

- la **sustitución**, en todas las ocasiones que sea posible del sustantivo *funcionario/s* o *funcionaria/s* por *personal funcionario* o funcionariado. Si no es posible, se recomienda el **desdoblamiento** del mismo.



Por último, hay que señalar que no existen datos de personas del colectivo LGTBI al respecto de la participación. No obstante, del articulado de la norma 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 o por pertenencia al colectivo LGTBI.

El artículo 5 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, establece que ninguna persona puede ser objeto de discriminación o penalización por motivo de su identidad o expresión de género; y con ese fin se insta a las administraciones públicas aragonesas a actuar en consecuencia.

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.

Ambos mandatos son considerados en la elaboración de la orden que es objeto de análisis de este informe, al redactar el mismo con independencia de identidad o expresión de género de los distintos colectivos que aparecen en él aludidos.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

A la fecha de la firma electrónica

M^a José Iranzo Fierros

UNIDAD DE IGUALDAD