



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN DE LA CONSEJERA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y UNIVERSIDADES, POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 19 DE FEBRERO DE 2013, DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD, CULTURA Y DEPORTE, POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA ASISTENCIA A ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA EL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN CENTROS DOCENTES PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

Nombre del proyecto: Orden de la Consejera de Educación, Ciencia y Universidades por la que se modifica la Orden de 19 de febrero de 2013 del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por el que se establece el procedimiento para la asistencia a actividades formativas para el personal docente no universitario que presta sus servicios en centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Entidad que lo promueve: Dirección General de Personal, Formación e Innovación.

INTRODUCCIÓN

El informe de evaluación de impacto de género es un instrumento de mejora regulatoria que permite conocer los efectos de una determinada norma en relación con la igualdad de género.

En este sentido, el presente 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”*.

Asimismo el informe de 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 en el artículo 41 de 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.

Finalmente, el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, recoge en su artículo 44.4 que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de:

“a) Un informe de evaluación de impacto de género, que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad. El informe de evaluación de impacto de género,



que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género”.

Así pues, el presente documento se estructura de la siguiente forma:

- A) Informe de impacto por razón de género.
- B) Informe de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.
- C) Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora.

A) INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

1. PERTINENCIA DE GÉNERO

Por Orden de 19 de febrero de 2013, del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, se establece el procedimiento para la asistencia a actividades formativas para el personal docente no universitario que presta sus servicios en centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La citada Orden fue objeto de modificación mediante Orden ECD/439/2020, de 25 de mayo, al objeto de la adecuación del procedimiento a medios electrónicos.

El proyecto de Orden a que se refiere el presente informe tiene como objeto la modificación del plazo establecido en la Orden de 19 de febrero de 2013, para solicitar, a través de la aplicación establecida al efecto, las actividades de formación por parte del personal docente no universitario, plazo que se reduce a siete días hábiles anteriores al inicio de la actividad de formación solicitada, en aras de una mayor efectividad.

Desde la implementación del procedimiento electrónico para la tramitación de las solicitudes, se ha observado que el plazo mínimo otorgado para presentar las solicitudes a las actividades de formación (quince días hábiles) resulta demasiado amplio, teniendo en cuenta que se trata de un procedimiento electrónico mucho más ágil y efectivo que el procedimiento tradicional de ir remitiendo el formulario en papel por las distintas unidades administrativas encargadas de tramitar el permiso, hasta el punto de que en algunos casos las solicitudes se han desestimado por estar presentadas fuera del citado plazo, con el consiguiente perjuicio para la propia administración educativa al no poder hacer llegar la actividad formativa al máximo posible de docentes. Incluso en algunos casos ha conllevado la anulación de algunas actividades ante la falta de solicitudes suficientes debidamente aprobadas.

En consecuencia, el proyecto normativo regula un aspecto estrictamente organizativo y procedimental, por lo que *a priori* no posee pertinencia de género. Sin embargo, puesto que se trata de una cuestión que afecta a un sector de la actividad (actividades de formación) de un colectivo, personal docente no universitario que presta sus servicios en centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, procede hacer algunas consideraciones.

2. SITUACIÓN DE PARTIDA

Para conocer la situación de partida, procede analizar diferentes datos actuales y de evolución a lo largo de los últimos años. Concretamente, 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 docentes (obtenidos del SIRGHA)



- 3) Porcentaje del personal interino desglosado por sexo (obtenidos del SIRGHA)
- 4) Porcentaje de solicitud y participación en las actividades de formación.

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

También se han tenido en cuenta los datos del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón a enero de 2024 para tener una comparativa de los datos generales de todo el personal al servicio de la Comunidad con los datos concretos del personal docente no universitario a los efectos de contar con una visión global más informativa y comparable.

A partir de lo indicado anteriormente, se procede 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
2020	28,79	71,21
2021	28,60	71,40
2022	28,45	71,55
2023	28,76	71,24
2024	28,66	71,34

Según los datos que figuran en la anterior tabla, el porcentaje de mujeres en la administración se ha incrementado en los últimos años, pasando de representar un 66% 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 (28%) en la actualidad.

Por otra parte, los datos del Boletín estadístico de Aragón en términos globales en la Comunidad Autónoma, muestran que el porcentaje de mujeres en la actualidad es del 74% y el de hombres el 26%, por lo que cabe concluir que los porcentajes correspondientes al 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 docentes:

Respecto a la distribución por cuerpos docentes, se observa que, siguiendo la tendencia global, el porcentaje de mujeres es superior con carácter general al de hombres, a excepción del Cuerpo de Inspectores y Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas. En el Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria se ha igualado el porcentaje de mujeres y hombres en torno a 50% por cada sexo, mientras que, en el Cuerpo de Inspectores el porcentaje de mujeres se ha visto incrementado de un 2 % en el 2006 a un 46% en el 2024.

Por otro lado, el porcentaje de mujeres maestras representa más del 80% del total. También es alta la proporción de mujeres en el Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, que se eleva hasta el 76%. Ambos porcentajes están por encima de la media de mujeres en términos globales que, como se ha señalado, es del 71% en



el sector educativo.

3) Porcentaje de personal interino desglosado por sexo:

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 catorce años de un 66 % a un 71 %, la proporción de mujeres docentes interinas ha disminuido ligeramente en los mismos años, de un 73 % a un 65%.

4) Porcentaje de solicitud y participación en las actividades de formación.

En lo relativo al objeto de la normativa que se pretende modificar, procede un análisis de la actividad formativa del personal docente no universitario, confirmándose una coherencia en los datos ya que existe un mayor porcentaje de mujeres (72,34%) que de hombres (27,66 %) que solicitan y participan en las actividades de formación.

3. PREVISIÓN DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DE IMPACTO

En el ámbito del personal docente no universitario, la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo la tendencia de los últimos años el aumento de mujeres en la administración, lo que influye para que sea también mayor el número de solicitudes de mujeres para participar en las actividades de formación.

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, la reducción del plazo para solicitar, a través de la aplicación establecida al efecto, las actividades de formación por parte del personal docente no universitario que presta sus servicios en centros públicos docentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, va a suponer un beneficio tanto para hombres como para mujeres al tratarse de una medida transversal que va a facilitar su acceso a la actividad formativa.

B) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Como se ha señalado, el proyecto normativo que se informa regula un aspecto estrictamente organizativo y procedimental, por lo que *a priori* no posee pertinencia por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Se trata de una cuestión que afecta a un sector de la actividad (actividades de formación) de un colectivo, personal docente no universitario que presta sus servicios en centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, suponiendo un beneficio para dicho personal en su conjunto al tratarse de una medida transversal, sin que se aprecie discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

C) CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Del proyecto normativo 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.



Departamento de Educación,
Ciencia y Universidades

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 3 de 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 del proyecto normativo que es objeto de análisis de este informe, en el que se observa la utilización de un lenguaje inclusivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, artículo 22 y Disposición adicional tercera de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, y con respeto a la normativa en materia de identidad y expresión de género, e igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

De conformidad con lo expuesto, no se requiere la adopción de acciones compensatorias o medidas correctoras positivas al no apreciarse posibles desequilibrios.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

A fecha de firma electrónica
Marta Iranzo Paricio
Asesora Técnica
Unidad de Igualdad de Género