

MEMORIA EXPLICATIVA DE IGUALDAD E INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS ÓRDENES SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE INTERINO NO UNIVERSITARIO.

Introducción

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en sus artículos 18 y 19, determina que la normativa que se desarrolle por los poderes públicos de Aragón en el ámbito de sus competencias deberá ir acompañada de un informe de evaluación del impacto de género y una memoria explicativa de igualdad.

Con la elaboración de dicha documentación se pretende mejorar el proceso de decisión normativa, facilitando más información sobre los efectos que producen las normas sobre la vida de mujeres y hombres. La finalidad de estos informes es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la producción normativa, comprobar si las normas o planes tendrán resultados equivalentes para los mismos, reduciendo las desigualdades, o si, por el contrario, contribuirán a reproducir o aumentar las mismas.

El informe de impacto de género del proyecto de las órdenes sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario realiza una comparativa entre la situación existente en cuanto a igualdad entre hombres y mujeres en las Órdenes de 10 de julio de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, sobre permisos, licencias y medidas del personal docente y del personal docente interino no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y la situación que se producirá tras la entrada en vigor de los dos proyectos de Orden al que se refiere este informe.

El objetivo final del informe es, por tanto, detectar las posibles desigualdades de género que puedan producirse, a lo largo del desarrollo de la norma y en su caso, aportar recomendaciones que mejoren su posible aplicación.

Para ello será necesario determinar:

- La situación de partida de funcionarias y funcionarios docentes no universitarios.
- La valoración de los posibles efectos de la norma sobre la participación equilibrada y reducción de desigualdad entre mujeres y hombres.

1. Situación de partida

Debe partirse del análisis de la realidad normativa y en los centros educativos. Ciertamente, en ambos aspectos se han producido avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien es innegable que todavía persiste un reparto desequilibrado de las tareas de cuidado, domésticas y de las responsabilidades familiares, asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Debe también hacerse notar que no basta con el reconocimiento formal de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, ya que en numerosas ocasiones son las mujeres quienes hacen uso, de forma casi en exclusiva, de tales medidas, pues, si bien existe evolución positiva en este sentido, a veces los roles tradicionales de la mujer como proveedora de cuidados y del hombre como proveedor del mantenimiento económico de la unidad familiar se mantienen. Es por ello que deben desarrollarse medidas que, en consonancia con los avances normativos de ámbito estatal y autonómico, vayan dirigidas a la corresponsabilidad, la asunción igualitaria de las responsabilidades familiares, la crianza de las hijas e hijos y de las personas dependientes, lo que contribuirá a la reducción de la brecha salarial de género, y a la postre, a una sociedad más igualitaria.

Se ha tenido también en cuenta que la actualización y mejora de las medidas de conciliación e igualdad persiguen la reducción de las tasas de absentismo, de los riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal docente, y por ende se contribuirá al aumento de la productividad y a la mejora de la calidad del clima laboral.

Las órdenes a las que se refiere esta memoria pretenden poner en primer plano el derecho a la conciliación de las personas y las familias, la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la eliminación de la brecha salarial de género, impulsando un conjunto integrado de medidas adaptadas a las necesidades reales que demanda la sociedad y el personal docente no universitario para hacer efectivos dichos objetivos.

Para elaborar esta memoria e informe se han utilizado los datos disponibles en ~~SIRHGA, tomándose en consideración distintas variables referidas a los datos~~ relativos al año 2006, durante el cual entraron en vigor las órdenes sobre permisos y

licencias del funcionariado docente no universitario, y el año 2018, al inicio del curso actual.

- Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje total de docentes, con distinción entre mujeres y hombres, que prestan servicio en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje de docentes, mujeres y hombres, por tramos de edad, que prestan servicio en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje de docentes, mujeres y hombres, que ocupan cargos directivos (dirección, jefatura de estudios y secretaría) en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje de docentes, mujeres y hombres, por Cuerpos docentes, que prestan servicio en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje total de docentes, mujeres y hombres, que prestan servicio en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón

AÑO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	NUM.	%	NUM.	%	
2006	4.376	33,67	8.621	66,33	12.997
2018	4.685	29,02	11.461	70,98	16.146

De acuerdo con los datos que figuran en la anterior tabla, en términos totales el porcentaje de mujeres es notablemente superior al de hombres, tanto en el año 2006 como en 2018, observándose una notable tendencia al incremento de mujeres en la plantilla, y manteniéndose estable el porcentaje de docentes hombres.

Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje de docentes, mujeres y hombres, por tramos de edad, que prestan servicio en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón:

EDAD	2006					2018				
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	NUM.	%	NUM.	%		NUM.	%	NUM.	%	
20 - 30	286	20	1.151	80	1.437	196	22	677	78	873
30 - 40	1.164	31	2.628	69	3.792	1.289	27	3.489	73	4.778
40 - 50	1.387	33	2.805	67	4.192	1.577	30	3.653	70	5.230
50 - 60	1.367	45	1.648	55	3.015	1.416	31	3.161	69	4.577
> 60	172	31	389	69	561	207	30	481	70	688
TOTAL	4.376	34	8.621	66	12.997	4.685	29	11.461	71	16.146

Según los datos de esta tabla, en los tramos más bajos de edad, el número y porcentaje de docentes, hombres y mujeres, se mantiene estable desde el año 2006. A partir de los 50 años de edad, se observa un ligero descenso de docentes hombres y un ligero ascenso de docentes mujeres, retornando a la estabilidad en la franja de mayor edad, docentes mayores de 60 años.

Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje de docentes, mujeres y hombres, que ocupan cargos directivos (dirección, jefatura de estudios y secretaría) en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón:

AÑO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	NUM.	%	NUM.	%	
2006	511	50,59	499	49,41	1.010
2018	588	33,81	1.151	66,19	1.739

A la vista de los datos recogidos en la anterior tabla, se observa que, en el año 2006 existía un número ligeramente superior de hombres ocupando cargos directivos. En la tabla podemos ver la evolución de este hecho, viéndose que en 2018 el porcentaje de mujeres que desempeñan cargos directivos ha aumentado de forma considerable y proporcional al aumento de mujeres en plantilla, siendo el doble de mujeres que de hombres quienes hoy son directoras, jefas de estudios o secretarías.

Comparativa 2006 – 2018 del número y porcentaje de docentes, mujeres y hombres, por Cuerpos docentes, que prestan servicio en los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

CUERPO DOCENTE		2006					2018				
		HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
		NUM.	%	NUM.	%		NUM.	%	NUM.	%	
0510	Inspectores de Educación	21	91	2	9	23	24	65	13	35	37
0511	Catedráticos de Enseñanza Secundaria					0	25	49	26	51	51
0512	Catedráticos de E.O.I.					0	1	33	2	67	3
0590	Profesores de Enseñanza Secundaria	1.959	42	2.656	58	4.615	2.223	36	3.973	64	6.196
0591	Profesores Técnicos de Formación Profesional	434	57	328	43	762	582	54	505	46	1.087
0592	Profesores E.O.I.	47	20	183	80	230	54	26	157	74	211
0593	Catedráticos de Música y Artes Escénicas	45	69	20	31	65	49	74	17	26	66
0594	Profesores de Música y Artes Escénicas	178	57	132	43	310	177	58	128	42	305
0595	Profesores de Artes Plásticas y Diseño	58	46	69	54	127	61	45	75	55	136
0596	Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño	10	37	17	63	27	4	31	9	69	13
0597	Maestros	1.619	24	5.198	76	6.817	1.483	18	6.555	82	8.038
TOTAL		4.373		8.619		12.992	4.683		11.460		16.143

La observación detallada de los datos que refleja la tabla anterior muestra que, de forma genérica, las docentes mujeres están infrarrepresentadas en aquellos Cuerpos de niveles superiores, en los que las retribuciones son mayores. De forma muy notable se observa dicha situación en el Cuerpo de Inspectores de Educación, donde el porcentaje de hombres en 2006 era del 91% y en 2018 del 65%. Es, sin embargo, un hecho destacable la tendencia a que se aproximen los porcentajes de hombres y mujeres inspectores, si bien todavía en este curso 2018 el número de hombres dobla al de mujeres.

En el lado opuesto, en aquellos Cuerpos de menor nivel administrativo y menores retribuciones, las mujeres son mayoría. Así, vemos que pertenecen al Cuerpo de maestros un 76% de mujeres en el año 2006 y la situación se mantiene – incluso aumenta – en el 2018, con un porcentaje de mujeres del 82%. Lo mismo ocurre en el Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, donde las mujeres eran el 63% de la plantilla en el 2006 y el 69% hoy.

2. Resultados previstos

De la comparativa entre el período transcurrido entre los dos años, 2006 y 2018, se deduce que la presencia de mujeres es mayoritaria entre el personal funcionario docente no universitario, siendo la tendencia de los últimos años el aumento de mujeres en toda la Administración, tendencia que también se observa en la plantilla docente no universitaria de los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma, y que viene acompañada de una mayor sensibilidad por parte de la Administración educativa en relación con la igualdad de género, sensibilidad que se materializa, entre otras, en las normas que nos ocupan.

Del análisis de los datos comparativos también se observa que el número de mujeres en los puestos con mayores retribuciones es inferior al que proporcionalmente correspondería según los datos globales, hecho que debe tenerse en cuenta.

Como dato positivo a destacar, señalar también que se ha evolucionado en relación con la igualdad de género en cuanto que el número y porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos en los centros educativos aragoneses ha aumentado de forma considerable desde el año 2006.

3. Uso del lenguaje en el texto normativo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.11 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, los centros educativos públicos tienen entre sus objetivos promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje, que debe ser igualitario y

estar libre de los estereotipos sexistas que perviven en nuestra lengua y tenemos arraigados por nuestros usos. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones que se lleven a cabo en los centros educativos.

Por ello, en la redacción de la norma se han tenido en cuenta las recomendaciones recogidas en la Guía práctica de lenguaje inclusivo con perspectiva de género publicada por el Gobierno de Aragón, en particular en lo señalado en la misma en su apartado 4.2.2, referido al lenguaje inclusivo en los textos legales y normativos.

Así, y a modo de ejemplo, señalar que:

- En las referencias a hijos e hijas, progenitores, profesores y profesoras, se ha tenido en cuenta que estas personas pueden ser niños o niñas, mujeres u hombres. Por ello, se han usado, siempre que el sentido de los textos lo ha permitido, alternativas al masculino genérico, en particular haciendo uso de sustantivos epicenos, colectivos y abstractos.¹
- En algunos casos se han utilizado formas desdobladas cuando no ha sido posible acudir a otros mecanismos, procurando evitar la reiteración y facilitar la comprensión del texto.
- Abundando en lo señalado en el apartado anterior, se incluye una disposición adicional segunda, en la que se indica que:

"(...) se ha procurado evitar el uso genérico del masculino. En los casos en los que se ha mantenido, éste debe entenderse referido tanto a hombres como a mujeres".

Todo ello teniendo en cuenta que este uso no sexista del lenguaje debe ser reflejo y servir como referencia del que use el profesorado con el alumnado y resto de la comunidad educativa en los centros educativos, contribuyéndose así por parte del personal funcionario docente no universitario a la eliminación de estereotipos y al fomento del lenguaje integrador, con la consiguiente mejora del reparto igualitario de responsabilidades familiares y de las oportunidades en el mercado laboral.

De la misma manera y con idénticos objetivos se trabajará con los documentos, formularios, impresos, y soportes que produzcan directamente los centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma o a través de terceras personas o entidades.

¹ Véase: persona mayor, en lugar de "anciano"; personal docente en lugar de "profesores" o "los docentes"; progenitores en lugar de "padres", teniéndose en cuenta no sólo la igualdad de género en el lenguaje sino también los distintos modelos de familia que existen en nuestra sociedad.

4. Referencias en la norma al plan de igualdad.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su artículo 30, exige la elaboración de un plan de igualdad en todos los centros educativos, exigencia que no regía en el momento de entrada en vigor de las órdenes que regulan los permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ambas de 2006.

En los textos normativos a los que se alude en este documento no se hacen referencias específicas al plan de igualdad. Sin embargo, las actualizaciones y modificaciones que se incluyen en ambos textos van dirigidas a alcanzar los objetivos que todo plan de igualdad debe tener, esto es, la transformación social para la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad, debiendo tales acciones estar sujetas a los principios de igualdad efectiva y equidad de género, entre otros.

5. Conclusión.

Como conclusión, se señala que del contenido sustantivo de las normas no resulta ninguna discriminación en cuanto al género. Cabe además esperar en el contexto descrito anteriormente y desde una perspectiva de género, que la entrada en vigor de las órdenes sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación fomentará una mayor presencia laboral de mujeres en los centros educativos públicos, así como una mayor visibilización del trabajo que desempeñan las mujeres en los mismos, contribuyendo a la construcción de comunidades educativas con igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Zaragoza, 2 de julio de 2019

EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL
Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO.



Consta la firma

Tomás Guajardo Cuervo.