



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO E IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA 2021, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

Nombre del proyecto: Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para 2021 en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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

1. JUSTIFICACIÓN

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 del 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.

Asimismo, 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 su artículo 48.4. detalla que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de **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**.



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**”*

Así pues, el presente documento queda estructurado de la manera que a continuación se detalla:

- A) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO (páginas 4 a 40).**
- B) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO (páginas 41 a 52).**



A) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

1. PERTINENCIA DE GÉNERO

El presente proyecto de Decreto tiene como **objeto** la aprobación de la **Oferta de Empleo Público para 2021** en el ámbito de la **Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón**. La Oferta de Empleo Público constituye un **instrumento básico** de ordenación de los **recursos humanos** que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso o por promoción interna en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por tanto, podemos afirmar que afecta de manera directa a las personas máxime en un ámbito como es el del empleo en el que se producen desigualdades entre hombres y mujeres y observamos brechas de género. En consecuencia, se declara que el proyecto de Decreto posee **pertinencia por razón de género**.

2. SITUACIÓN DE PARTIDA

3.1. Situación del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón

Para conocer la situación del personal de la Administración General desde una perspectiva de género analizaremos los datos provenientes de dos fuentes:

- El **Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón** del IAEST que toma datos del Sistema Integrado de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón (SIRHGA) y que se encuentran disponibles en el Portal del Gobierno de Aragón en el apartado Estadísticas de Empleo Público en Aragón.

- El Informe "**Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General**" elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón y que servirá como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del plan de igualdad de este sector de la Administración.

- Además de las fuentes anteriores, se han consultado de manera puntual el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Registro Central de



Personal correspondiente a enero 2020 y la Encuesta de Población activa (INE) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tomando estos datos, se van a observar los **indicadores sobre mujeres y hombres** más relevantes para nuestro objeto de análisis que a continuación se detallan:

- ✓ Feminización del personal y edad media
- ✓ Distribución de empleados y empleadas según el colectivo
- ✓ Tipo de personal desagregado por sexo
- ✓ Tramo salarial desagregado por sexo
- ✓ Distribución de hombres y mujeres en cada escala administrativa
- ✓ Concentración Puestos singularizados y no singularizados
- ✓ Índice de concentración complemento A y B en mujeres y hombres
- ✓ Distribución de mujeres y hombres según niveles
- ✓ Distribución de mujeres y hombres en la categoría fijo/temporal
- ✓ Brecha salarial de género
- ✓ Distribución de mujeres y hombres en el uso medidas conciliación

Empezando con el número de efectivos, existe una **feminización del personal** al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón (el 75% del total son mujeres) con una ratio de **3 mujeres por cada hombre** (*Gráfico 1*).

En cuanto a la **edad media**, en ambos casos, esta es similar siendo en los hombres de 46,9 años y en las mujeres de 46 años (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2020). Si comparamos estos porcentajes con los de junio de 2019 (31,3% de hombres y 68,7% mujeres), hemos pasado de dos mujeres por cada hombre a **casi 3 mujeres por cada hombre en la Administración General**. Por tanto, se ha producido una **profundización de la feminización del sector público en Aragón**.

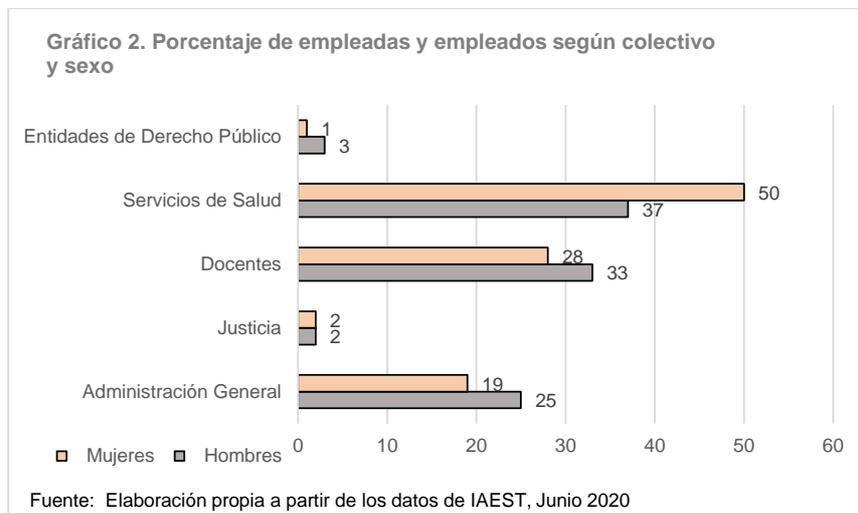


Gráfico 1. Nº de empleadas y empleados



En cuanto a la **distribución de empleados y empleadas según el colectivo**, la mayor diferencia entre unos y otras en puntos porcentuales se produce en los Servicios de Salud seguido de la Administración General y del personal docente (Gráfico 2).

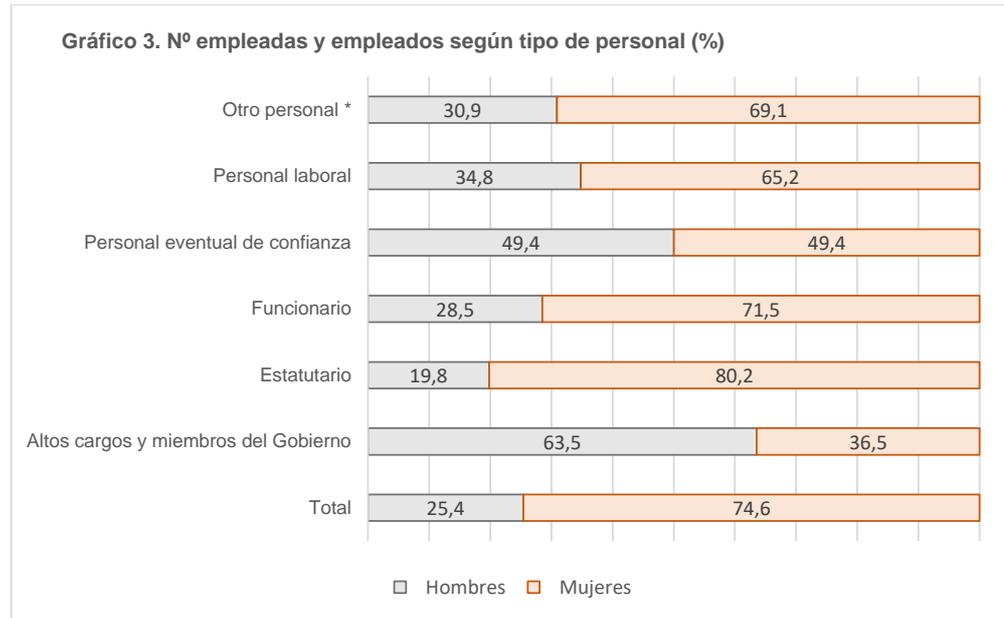
Gráfico 2. Porcentaje de empleadas y empleados según colectivo y sexo



En lo tocante al **tipo de personal**, las mujeres superan el 70% en todas las categorías salvo en el caso de “Altos cargos y personal eventual” donde la tendencia se invierte y los hombres representan casi el 64% del total y el 36% las mujeres. En el caso de personal eventual de confianza, el porcentaje de hombres también es más amplio que en el resto donde

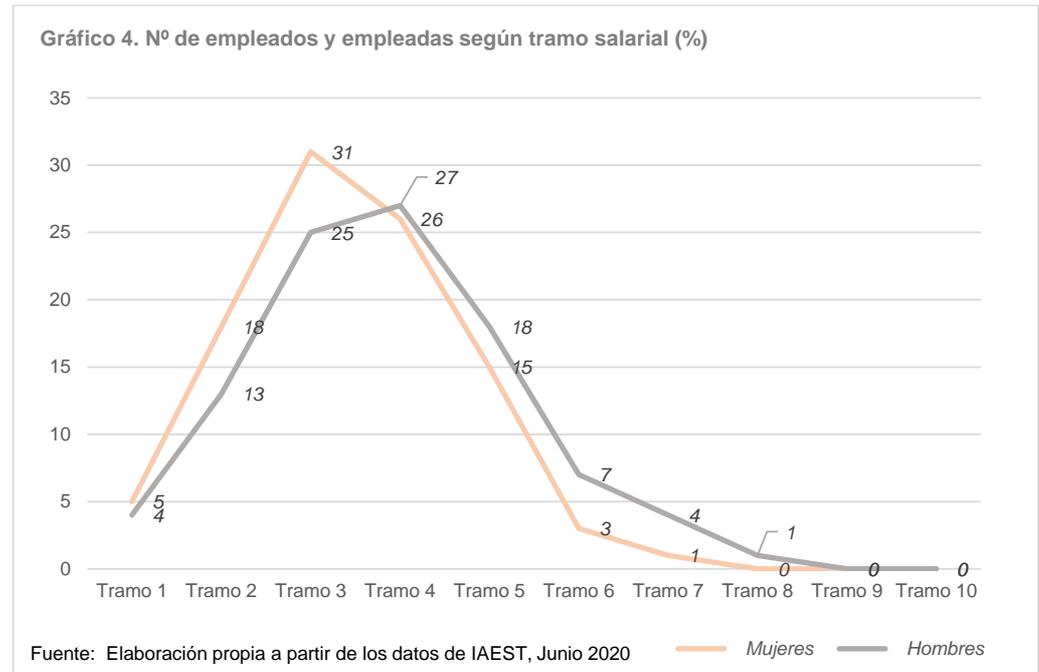


alcanza casi el 50% (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2020).



En el caso de la Administración General, el **índice de feminización es más alto dentro del funcionariado (227) de lo que lo es en el personal laboral**. En el caso de **altos cargos y personal eventual el patrón es contrario**, con un índice de feminización de 53 donde 1 es el valor de la equidad (*Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General*, p.13)

Si prestamos atención al **tramo salarial** (Gráfico 4), se da un cierto efecto tijera entre hombres y mujeres. En puntos porcentuales, es mayor para las mujeres en los tramos más bajos, se estabiliza en los tramos medios y se incrementa para los hombres a medida que aumentan los tramos salariales.



Por otro lado, cabe prestar atención a la distribución de **hombres y mujeres en cada escala administrativa**¹ en el sector de la **Administración General**. Como vemos en la Tabla 1, a pesar de la tendencia global de feminización de la Administración general, existen áreas en las que se da una **sobrerrepresentación de las mujeres** (Auxiliar de enfermería, Escala Técnica Sanitaria...) o una **sobrerrepresentación de los hombres** (proyectos y obras, ámbito agrario, Agentes de protección de la naturaleza...) que obedece a estereotipos

¹ "Para cada una de las escalas se ha obtenido el índice de feminización (IF), resultando un rango de valores de excesiva amplitud y mucha dispersión. Con el fin de no deformar el análisis y posibilitar una lectura comprensiva, se han agrupado las escalas en 5 categorías en orden descendiente entre ellas y dentro de ellas, según el valor del índice de feminización: "extremadamente feminizadas" cuando el IF es superior a 500; "muy feminizadas" para aquellas cuyo IF es menor de 500 pero mayor de 250; "feminizadas" cuando su IF es inferior a 250 y superior a 150, es decir que se sitúa el IF del sector (208) casi en el centro del intervalo; "poco feminizadas" para aquellas cuyo IF está entre 50 y 150; finalmente, "muy masculinizadas (nada feminizadas)" cuando el valor del IF es inferior a 50" (Informe Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p.23).



de género donde tradicionalmente a hombres y mujeres se les asigna unos determinados roles. En el caso de las mujeres, aquellos ámbitos que tienen que ver con el cuidado y atención de otras personas y en el caso de ellos en tareas más relacionadas con habilidades físicas. Es decir, se produce una **segregación horizontal** que hace que unos y otras se concentren en ciertos sectores y ramas de actividad

Tabla 1. Índice de feminización (IF) de las escalas administrativas (*). Sector Administración General.

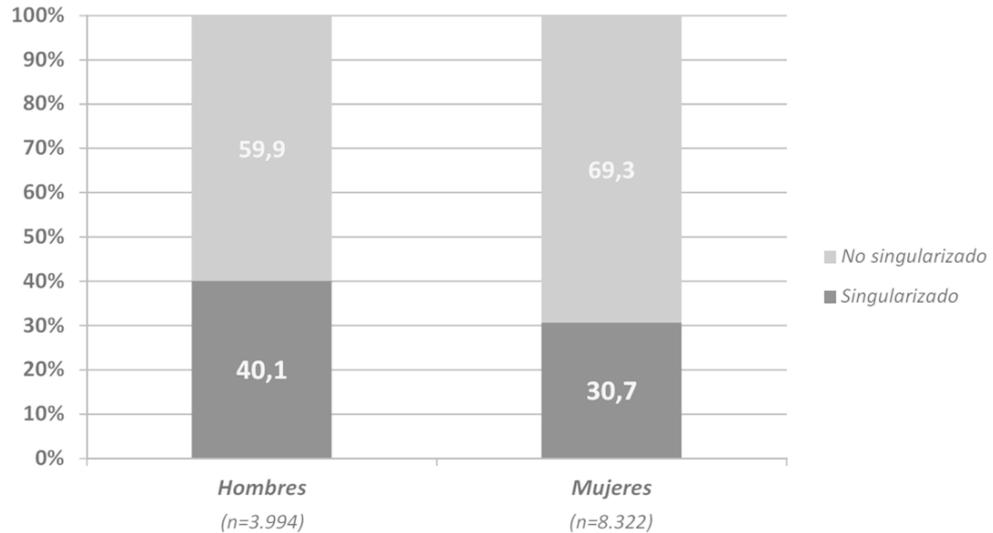
Extremadamente feminizadas	Escala Auxiliar de Enfermería Escala Técnica Sanitaria Escala Auxiliar Administrativa Escala de Ayudantes Facultativos	IF >500
Muy feminizadas	Escala Auxiliar a extinguir Escala Superior de Administración Escala General Administrativa	IF >250/<500
Feminizadas	C. Gral. Auxiliar de la Admón. del Estado Escala Técnica de Gestión C. Gral. Advo. de la Admón. del Estado Escala Técnica Facultativa	IF >150/<250
Poco feminizadas	Escala Sanitaria Superior Escala Facultativa Superior Escala de Letrados de los Serv. Jcos.	IF >50/<150
Muy masculinizadas (nada feminizadas)	Proyectos y Obras Agrario Esc. Ejec. de Agentes Protec. Naturaleza Carreteras Mantenimiento Conservación	IF <50

Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General

En relación con el **tipo de puesto de trabajo**, se manifiesta claramente una diferencia de, prácticamente 10 puntos porcentuales en el índice de concentración por sexos. Los puestos de trabajo **singularizados** suponen el 40,1 % del cúmulo de puestos ocupados por hombres, mientras que para las mujeres esta condición se da en el 30,7 % de los casos (Gráfico 5).



Gráfico 5. Índice de concentración de hombres y mujeres según la naturaleza del puesto de trabajo ocupado (%)



Las **retribuciones complementarias** representan un elemento básico de ordenación de los puestos de trabajo de la organización administrativa. Estas retribuciones se corresponden con la asignación del complemento específico A o B de cada puesto. El complemento específico B conlleva una dedicación de incompatibilidad, una jornada más amplia y mayor retribución.

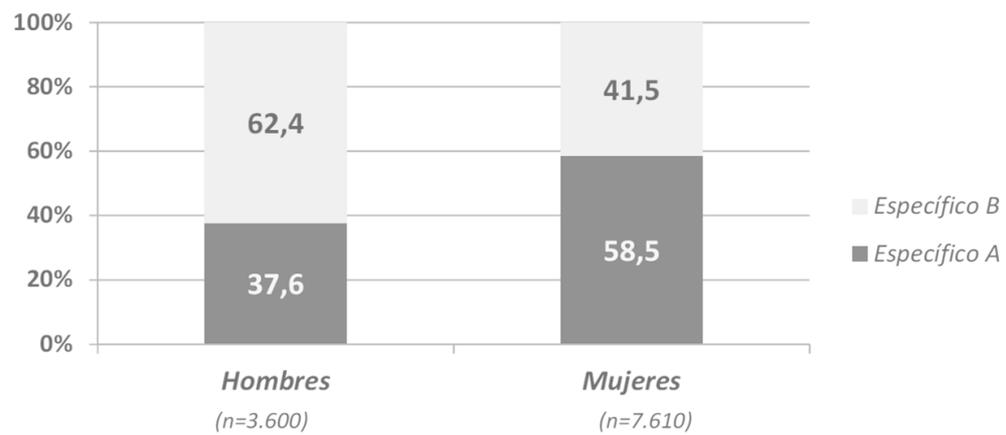
En el grupo de los hombres, se observa que casi 2 tercios de los puestos de trabajo (62,4 %) tienen asignado el complemento específico B, mientras que en el grupo de las mujeres esta circunstancia solo afecta al 41,5 %. Se reconoce por tanto una brecha de más de 20 puntos porcentuales: menos de la mitad de las mujeres ocupan puestos con complemento específico B, siendo lo contrario en el caso de los hombres (*Gráfico 6*).

Si se compara el índice de concentración de los puestos de trabajo con complemento específico B entre hombres y mujeres, se constata que en todos los casos los valores son superiores para la población del grupo de hombres frente a la del grupo de mujeres y esta brecha se observa en todos los grupos profesionales. Por ejemplo, la condición de que el



95,3% de los puestos ocupados por el grupo de los hombres en el subgrupo A1 tienen asignado el específico B, frente al 83,9 % en el caso del grupo de las mujeres. También destaca la enorme diferencia de valores del índice en el subgrupo A2.

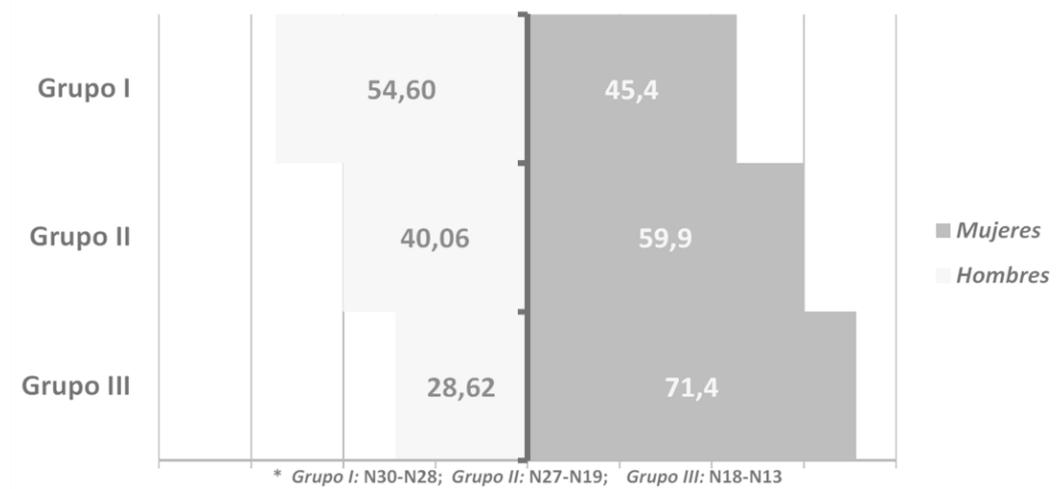
Gráfico 6. Índice de concentración de mujeres y hombres según complemento específico de los puestos de trabajo (%)



La distribución de hombres y mujeres según el **nivel de desempeño** (Gráfico 7) de los puestos muestra, con carácter general, que en los puestos con un nivel superior (niveles 28 a 30) en el rango de la escala se registra una mayor presencia de hombres, que se atenúa y equilibra en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los niveles inferiores, cada vez más exigua en beneficio de una presencia de mujeres cada vez más numerosa y notoria.



Gráfico 7. Distribución de mujeres y hombres según agrupación de niveles de desempeño² de los puestos de trabajo



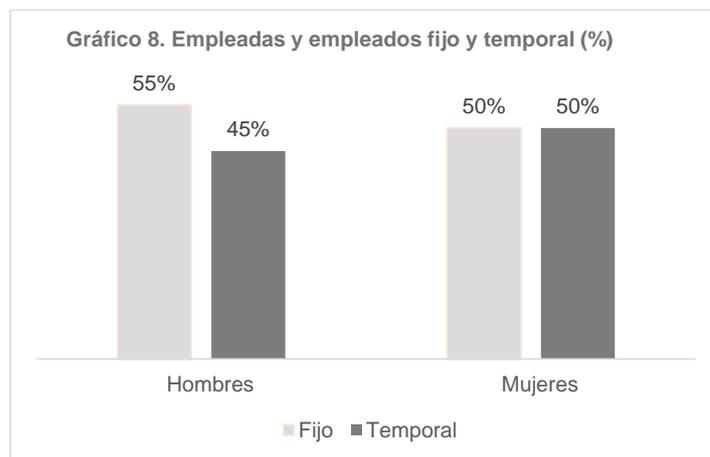
En cuanto a la **temporalidad** en el sector de la Administración General, como vemos en la Tabla 4, casi el 40% de los puestos de trabajo en la administración General están ocupados por una persona que no es titular del mismo. “A su vez, cabe destacar que el 23,3 % de los puestos de **ocupante no titular** o en reserva de puesto corresponde a posiciones cuya provisión se ha efectuado mediante comisión de servicios o adscripción provisional entre personal funcionario de carrera. El resto de los puestos de esta condición, que suponen las tres cuartas partes, se ha provisto por **personal interino, principalmente**, y por otro personal reclutado mediante alguna de las otras modalidades reglamentarias de ocupación no definitiva

² Para facilitar la comprensión, se han agrupado los 17 niveles de desempeño del actual rango reglamentario, en tres grupos. El grupo I comprende los niveles 28, 29 y 30, es decir puestos de trabajo que, cualquiera que sea su naturaleza y posición organizativa, están reservados al intervalo exclusivo del grupo A1 y que se proveen, en todos los casos, por el procedimiento de libre designación. En el grupo II se han reunido los puestos de nivel 19 a nivel 27 y comprende intervalos correspondientes a los subgrupos A1, A2, y, en sus niveles máximos, C1. Finalmente, el grupo III reúne los puestos de nivel 13 a nivel 18, que corresponde con los niveles mínimos del subgrupo C1, el intervalo completo del subgrupo C2 y el nivel de desempeño de puestos de trabajo asignados para personal de las agrupaciones profesionales (E).

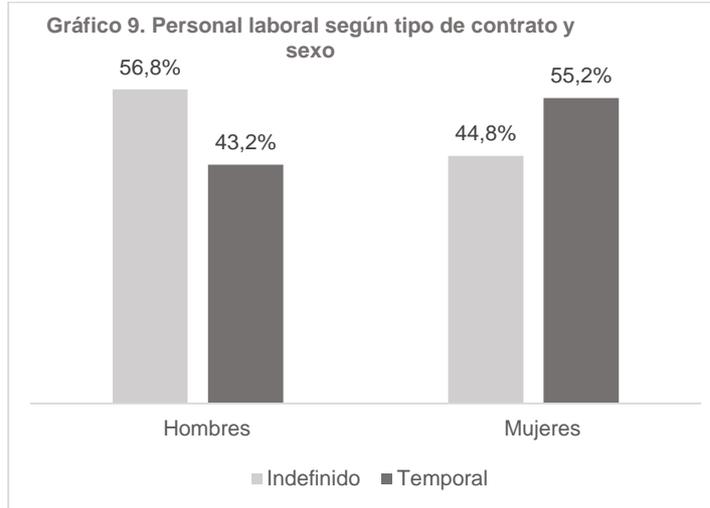


o temporal. **La temporalidad en la Administración de la Comunidad Autónoma está muy feminizada**, las mujeres representan el 76% de las plazas ocupadas por personal funcionario” (Informe Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p.32).

Observando la distribución de hombres y mujeres en la categoría según sea **fijo y temporal**, el **porcentaje de hombres** (a pesar de la feminización) se encuentra en mayor medida **concentrado en la categoría de fijo** de lo que lo hace en el temporal. En las mujeres se encuentran distribuidas en igual medida (Gráfico 8) (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2020).



En el caso del **personal laboral**, el patrón se repite: si comparamos el caso de las mujeres con respecto a los hombres, en el caso de estas aumenta el porcentaje de temporalidad. La diferencia entre la temporalidad de hombres y mujeres es de 12 puntos porcentuales (Gráfico 9).



Las cifras siguen la misma línea en el caso de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón. En cuanto al **tipo de contrato y sexo**, en la Administración general, el carácter indefinido se da en el 58% de los hombres y en el caso de las mujeres en el 47% y con carácter temporal el 53% de los hombres y el 42% de las mujeres. El índice de feminización es del 1,5% en el caso de indefinido y un 2,3% del temporal” (Informe *Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General*, p.32).

Siguiendo con la **temporalidad del empleo público**, si miramos a las diferentes administraciones observamos que “otro personal” (donde se encuadraría el personal temporal) representa casi un tercio del total (Tabla 2 y Gráfico 10). Observando la comparación entre diferentes Comunidades Autónomas, Aragón se encuentra en torno al centro de la tabla con un porcentaje de temporalidad del 28,8%.

Desagregando los datos por sexo (Tabla 3), el patrón de **tipo de contrato indefinido mayoritario para hombres se presenta en todas las Comunidades Autónomas**. En el caso de Aragón, el porcentaje de hombres con contrato indefinido en el sector público es de 77.8% frente al 66,7% de las mujeres. En cuanto a los contratos temporales, es del 22,2% para los hombres frente al 33,3% para las mujeres.

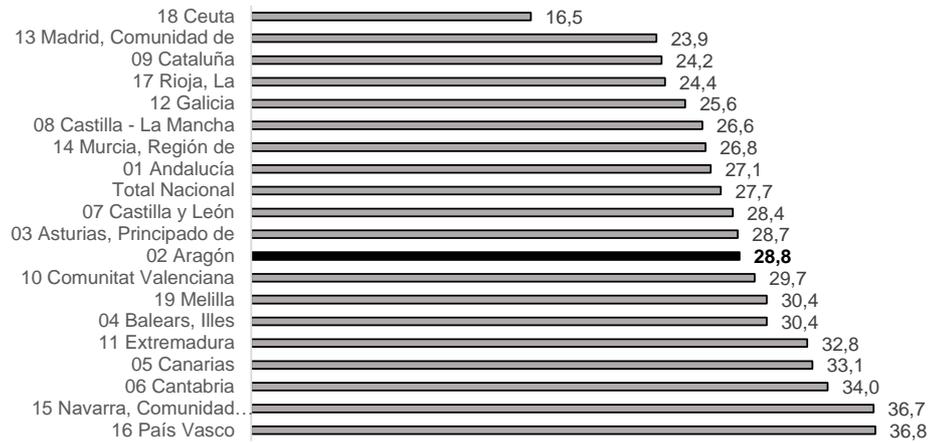
Tabla 2. Personal al servicio de las administraciones públicas por tipología de personal (%)



	Funcionariado de carrera	Personal laboral	Otro personal
Sector público del Estado	81,42	15,95	2,63
Sector público de la Administración autonómica	56,03	13,81	30,16
Sector público de la Administración local	33,75	53,97	12,28

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Enero 2020.

Gráfico 10. Asalariados del sector público temporal por Comunidad Autónoma (%)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Media de los cuatro trimestres de 2019.



Tabla 3. Personas asalariadas del sector público por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad

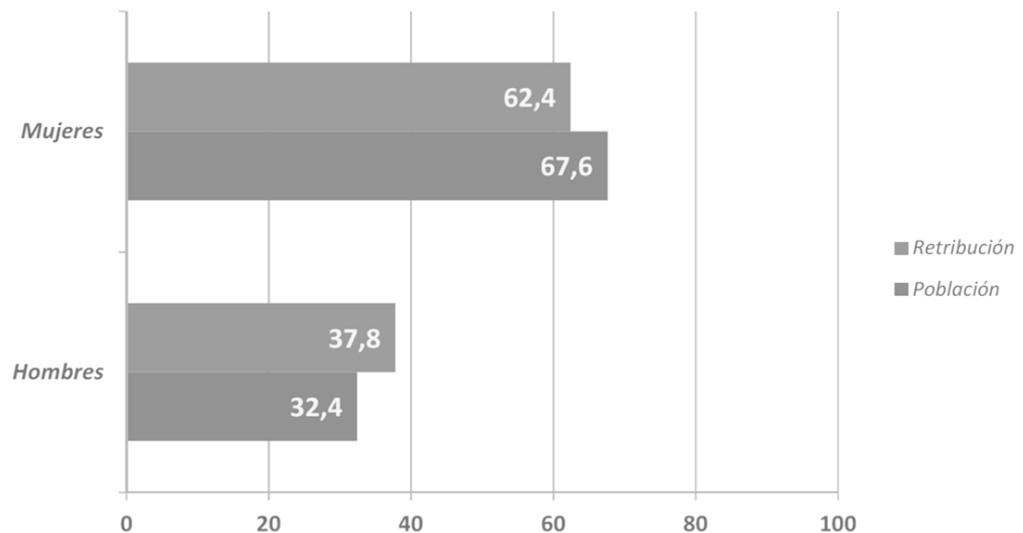
Total	Indefinido	Temporal	Hombres	Indefinido	Temporal	Mujeres	Indefinido	Temporal
Total Nacional	72,3	27,7	Total Nacional	78,4	21,6	Total Nacional	67,6	32,4
01 Andalucía	72,9	27,1	01 Andalucía	78,1	21,9	01 Andalucía	67,8	32,2
02 Aragón	71,2	28,8	02 Aragón	77,8	22,2	02 Aragón	66,7	33,3
03 Asturias, Principado de	71,3	28,7	03 Asturias, Principado de	80,2	19,8	03 Asturias, Principado de	65,7	34,3
04 Balears, Illes	69,6	30,4	04 Balears, Illes	75,9	24,1	04 Balears, Illes	63,8	36,2
05 Canarias	66,9	33,1	05 Canarias	73,9	26,1	05 Canarias	61,0	39,0
06 Cantabria	66,0	34,0	06 Cantabria	71,7	28,3	06 Cantabria	62,0	38,0
07 Castilla y León	71,6	28,4	07 Castilla y León	79,6	20,4	07 Castilla y León	65,3	34,7
08 Castilla - La Mancha	73,4	26,6	08 Castilla - La Mancha	79,2	20,8	08 Castilla - La Mancha	68,0	32,0
09 Cataluña	75,8	24,2	09 Cataluña	77,6	22,4	09 Cataluña	74,7	25,3
10 Comunitat Valenciana	70,3	29,7	10 Comunitat Valenciana	75,6	24,4	10 Comunitat Valenciana	66,4	33,6
11 Extremadura	67,2	32,8	11 Extremadura	72,4	27,6	11 Extremadura	62,8	37,2
12 Galicia	74,4	25,6	12 Galicia	82,2	17,8	12 Galicia	69,2	30,8
13 Madrid, Comunidad de	76,1	23,9	13 Madrid, Comunidad de	84,2	15,8	13 Madrid, Comunidad de	69,6	30,4
14 Murcia, Región de	73,2	26,8	14 Murcia, Región de	79,3	20,7	14 Murcia, Región de	68,5	31,5
15 Navarra, Comunidad Foral de	63,3	36,7	15 Navarra, Comunidad Foral de	70,2	29,8	15 Navarra, Comunidad Foral de	58,9	41,1
16 País Vasco	63,2	36,8	16 País Vasco	69,6	30,4	16 País Vasco	59,4	40,6
17 Rioja, La	75,6	24,4	17 Rioja, La	82,9	17,1	17 Rioja, La	71,5	28,5
18 Ceuta	83,5	16,5	18 Ceuta	94,9	5,1	18 Ceuta	64,3	35,7
19 Melilla	69,6	30,4	19 Melilla	79,5	20,5	19 Melilla	56,1	43,9

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Media de los cuatro trimestres de 2019.



Prestando atención ahora a las **retribuciones salariales**, tras una primera observación en el Sector de la Administración General se observa la existencia de una **brecha salarial** (Gráfico 11) a favor de la población masculina. En primer lugar, se pone de manifiesto que el grupo de mujeres, que supone el 67,6 % de la población del sector, percibe el 62,4 % de la retribución asignada al sector, es decir una diferencia de 5,2 %. Por el contrario, el grupo de los hombres perciben el 37,8 % del valor de la nómina general del sector, cuando solo suponen el 32,4 %

Gráfico 11. Distribución general de las retribuciones entre la población del sector



La **brecha salarial** está ligada a una serie de factores culturales, jurídicos, sociales y económicos que van mucho más allá de la cuestión de igualdad de retribución por el mismo trabajo ([INE, brecha salarial de género](#)). Esta brecha está formada por diferentes condicionantes: la **segregación horizontal y vertical**, el predominio de las **mujeres en trabajos a tiempo parcial y en sectores laborales peor retribuidos**, así como en su mayor recurso a **regímenes de permiso parental**, lo que genera **interrupciones en la actividad profesional**, un **menor progreso profesional y menos derechos devengados de pensión** ([Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La igualdad de género en los mercados](#)

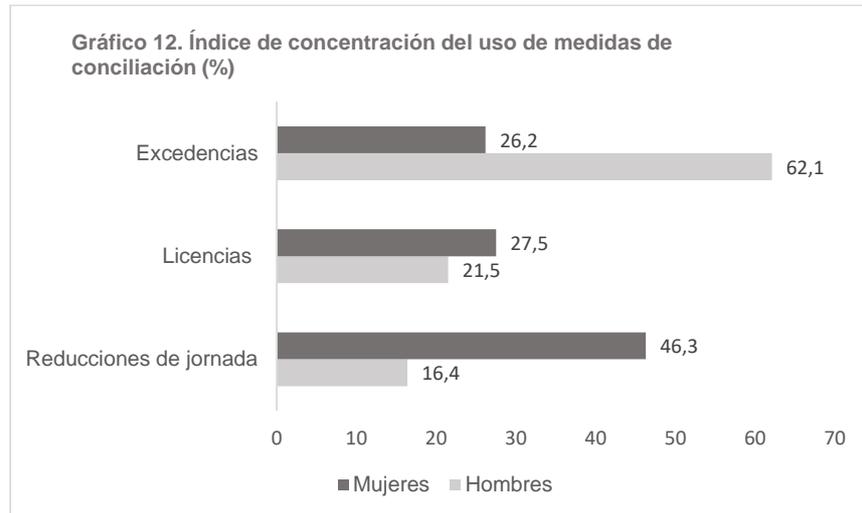


[laborales europeos» \(Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo\) \(2019/C 110/05\).](#)

A pesar de la creencia generalmente establecida de que no existe diferencias retributivas en la Administración de acuerdo a la información expuesta, se observa que si existe esta brecha salarial de género. En el caso de nuestra Administración, estos determinantes de la brecha salarial vendrían de elementos tales como la **mayor concentración de mujeres en puestos no singularizados y en puestos con complemento A**. Asimismo se encuentran situadas en los **niveles inferiores del grado personal consolidado** y acogiéndose en mayor medida a **reducciones de jornada** o en puestos de **mayor temporalidad**.

En cuanto al uso de **medidas de conciliación**, tomando los datos del Diagnóstico del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se muestran dos **patrones diferenciados** para cada para cada grupo (Gráfico 12) que visibiliza la división sexual del trabajo:

- Por un lado, en el grupo de los hombres el valor más alto lo registra el acogimiento a la situación de excedencia que, como se ha mostrado, representa una opción de respuesta a requerimientos profesionales y poco vinculados a exigencias familiares
- Por el contrario, en el grupo de las mujeres es el acogimiento a las distintas modalidades de reducción de jornada el valor más elevado, afectando a cerca de la mitad de las personas del grupo. Como se señala de manera más detallada en el Plan, se trata de un conjunto de modalidades vinculadas a la guarda y cuidado de personas menores de edad o familiares, es decir, exigencias de “naturaleza doméstica”.

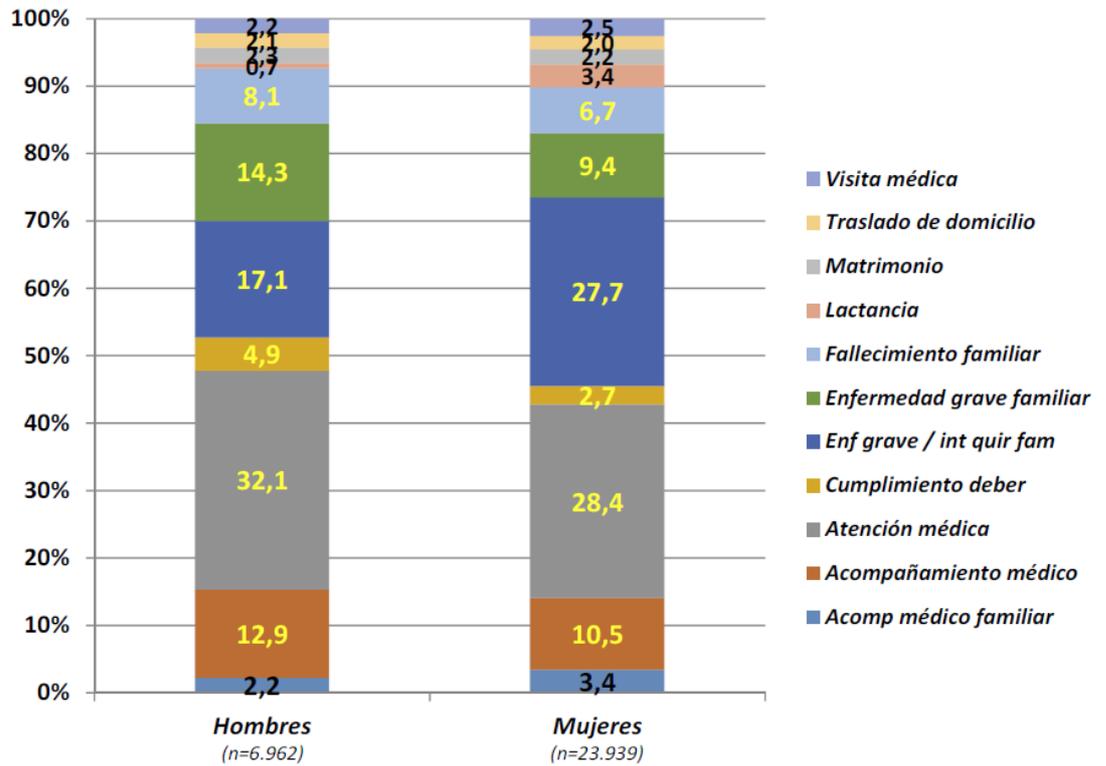


Entre las 20 modalidades de permiso que registra el sistema SIRHGA, hay 6 de ellas cuyo índice de distribución es notoriamente superior al 77,5 % del conjunto del sector, mostrando en todos los casos valores de su uso por mujeres iguales o superiores al 80,0 %. El índice de concentración del uso de los permisos por sexo muestra pautas muy semejantes en los dos grupos, con rangos de intervalo análogos y concentrados mayoritariamente respecto a modalidades de utilización que tienen que ver con la salud propia o la de algún familiar (*Gráfico 12*).

Cabe destacar, en todo caso, la amplitud del intervalo a favor de las mujeres en el permiso por intervención quirúrgica familiar, cuyo valor sugiere el reforzamiento de la función y la imagen tradicional de la mujer como agente y soporte de los vínculos relacionales de apoyo y subsidio en su entorno personal y familiar (Fuente: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).



Gráfico 13. Concentración de los permisos por sexo (%)



Así pues, en base a los datos anteriormente expuestos, esta es la **fotografía** que de la **Administración General** ofrecer tras el análisis de género:

- ✓ La **Administración general** se encuentra **feminizada** (2 mujeres por cada hombre). Las mujeres representan el 67,54% del censo frente al 32,46% para los hombres).
- ✓ El **índice de feminización** es **más alto dentro del funcionariado (227)** de lo que lo es en el personal laboral. En el caso de altos cargos y personal eventual el



patrón es contrario, con un índice de feminización de 53 donde 100 es el valor de la equidad.

- ✓ En relación con el **índice de concentración del complemento B es mayor en todos los casos para la población del grupo de hombres**. El complemento A, por tanto, presenta mayor concentración para las mujeres.
- ✓ Los **puestos singularizados**, que suelen tener más nivel y más retribución, poseen una **mayor concentración de hombres** (a pesar de la feminización de la Administración General donde encontramos dos mujeres por cada hombre).
- ✓ **Grado personal consolidado**: la distribución de hombres y mujeres según el nivel (13 a 30) muestra que en los puestos con **un nivel superior se registra una mayor presencia de hombres**, que se atenúa en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los **niveles inferiores**, donde se da una presencia de **mujeres cada vez más numerosa**.
- ✓ En cuanto a la **forma de provisión**:
 - Puestos provistos por **concurso ordinario**: se distribuyen conforme al patrón general de distribución por sexos en el sector de Administración general, 68,0 % para las mujeres y 32,0 % para los hombres.
 - Puestos que se proveen por **libre designación y por nombramiento directo**, se deshace la equivalencia anterior a favor de los hombres y en menoscabo de las mujeres, agudizándose esta circunstancia cuanto más discrecional es la forma de provisión.
- ✓ En la **estructura de los Departamentos** encontramos los siguientes patrones:
 - Dos entornos **muy masculinizados**: de una parte, los departamentos de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, y Vertebración Territorial, Movilidad y Vivienda y de otra parte el Departamento de Presidencia y la Presidencia de la Diputación General de Aragón (que son los órganos estructurantes a los



que se adscriben mayor número de personas del colectivo de altos cargos y personal eventual que, como se ha visto, presenta un grado de masculinización muy elevado).

- **Alto grado de feminización:** resulta relevante la agrupación de efectivos en los organismos públicos, especialmente en el IASS que reúne al 28,3 % de las mujeres del sector de Administración General, superando en más del doble los valores registrados para el colectivo de hombres en este organismo público.
 - **Bajo grado feminización:** tres organismos que de manera significativa registran bajos valores de feminización: Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria (CITA), Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST) y el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA). Estos organismos comparten un perfil de proximidad en torno a las competencias atribuidas y relacionadas con la investigación y el desarrollo tecnológico, frente a la del resto de los organismos enfocadas al servicio, atención y cuidado de personas y grupo de personas.
- ✓ Respecto a las **Escalas y Clases de Especialidad:**
- Un **mayor grado de feminización** se corresponde con escalas para las que se asignan competencias y capacidades relacionadas con los cuidados directos a personas, un dominio de actividad y ejercicio convencional y tradicionalmente atribuido a las mujeres.
 - Por el contrario, las **escalas muy masculinizadas** se corresponden con atributos relacionados con la movilidad y el despliegue territorial y tareas manuales con intervención directa sobre inmuebles o infraestructuras, ejercicios también vinculados tradicionalmente a actividades desarrolladas exclusiva o preferentemente por hombres.
 - Respecto al **personal funcionario** destacan:



- en el grupo C1 las escalas de Agentes de Protección de la Naturaleza (93.6% hombres y 6.4% mujeres) y de Técnicos en Jardín de Infancia (98.3% mujeres y 1.7% hombres).
- Respecto al **personal laboral** destacan:
 - en el grupo C2 las escalas de Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (93.3% mujeres y 6.7% hombres) y Auxiliar Administrativo (80.9% mujeres y 19.1% hombres).
 - en el grupo C1, Oficial 1ª Conductor (98.2% hombres y 1.8% mujeres) y en el grupo C2 el Personal Esp. Servicios Domésticos (94.4% mujeres y 5.6% hombres).
- ✓ **Feminización del acogimiento de medidas para poder llevar a cabo el cuidado de familiares**, tal y como se muestra a continuación:
 - **Excedencia voluntaria:** los hombres se acogen en mayor grado a medidas favorecedoras mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más distribuidas y exigencias personales más diversas. Reducción de jornada con mayor concentración de mujeres y con un valor desmesurado en el cuidado de menores de 6 a 12 años.
 - **Licencias:** considerable feminización del índice de distribución.
 - **Reducción de jornada: valor muy alto del indicador de distribución para el grupo de mujeres** y según el tipo, desmesurado valor referido **guarda legal de menores entre 6 y 12 años**.
 - **Uso de permisos:** mayor uso de permisos por parte de mujeres. En cuanto al tipo, mayor acogimiento a aquellos que tienen que ver con salud propia o familiar.



Visto lo anterior, los datos de nuestra Comunidad Autónoma coinciden con la tendencia general que se da en otras administraciones a pesar de la creencia extendida de que en el sector público no existen brechas de género. Por el contrario, cuando nos acercamos a los datos vemos que quizás las brechas son algo menos pronunciadas que en el sector privado, pero estas existen. De esta realidad da cuenta el informe “*Innovating Bureaucracy for a More Capable Government*” (World Bank Group). En él se toman diferentes indicadores (Worldwide Bureaucracy Indicators, WWBI) para ofrecer un estado de la cuestión de las **administraciones públicas en los diferentes países del mundo**. En relación con el género, el Informe detalla algunos **patrones comunes** que coinciden con la situación de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (p. 8-11):

- Las **mujeres** son **mayoría** en la administración pública. En el sector público existe una mayor proporción de mujeres que en el sector privado.
- Aunque la igualdad de género continúa representando un reto, la **brecha salarial de género es más baja en el sector público**. Esta brecha retributiva entre hombres y mujeres se da en la mayoría de países analizados y no está relacionada con el nivel de renta del país.
- **Segregación vertical**: las mujeres se encuentran **infrarrepresentadas** en las ocupaciones mejor retribuidas como es el **grupo de altos cargos y sobrerrepresentadas en las peor pagadas**, que son aquellas que tienen que ver con tareas de índole administrativa.

3.2. Procesos selectivos

Para determinar cuál es la situación en el ámbito al que hace referencia el proyecto de Decreto de la Oferta de Empleo Público contamos con escasos **datos sobre el proceso de selección**, la recolección de información desagregada por sexo se encuentra en proceso de incorporación. Así pues, se dispondrá de estos datos en la elaboración de los futuros informes de impacto por razón de género.

A la espera de estos datos, a modo de ejemplo, veamos algunos datos sobre los procesos selectivos de las escalas más feminizadas vistas en el apartado anterior:



- **Escala Auxiliar de Enfermería, Clase de especialidad Técnicos y Técnicas en cuidados auxiliares de enfermería.** Tomando como fuente el listado de quienes aprobaron la convocatoria de 27 de enero de 2017 (B.O.A. de 13/02/17) vemos que el 7,6% fueron hombres frente a un 92,4% de mujeres. Patrón que evidentemente se repite en la promoción interna: el número de personas admitidas Técnicos y Técnicas en cuidados auxiliares de enfermería representado por un 85,7% de mujeres y un 14,3% de hombres.
- **Escala Ejecutiva de Agentes para la Protección de la Naturaleza,** Cuerpo Ejecutivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón las personas que aprobaron fueron 14 de las cuales tan solo una era mujer. Es decir, el 93% fueron hombres (Resolución de 5 de septiembre de 2016, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se nombran funcionarios en prácticas).

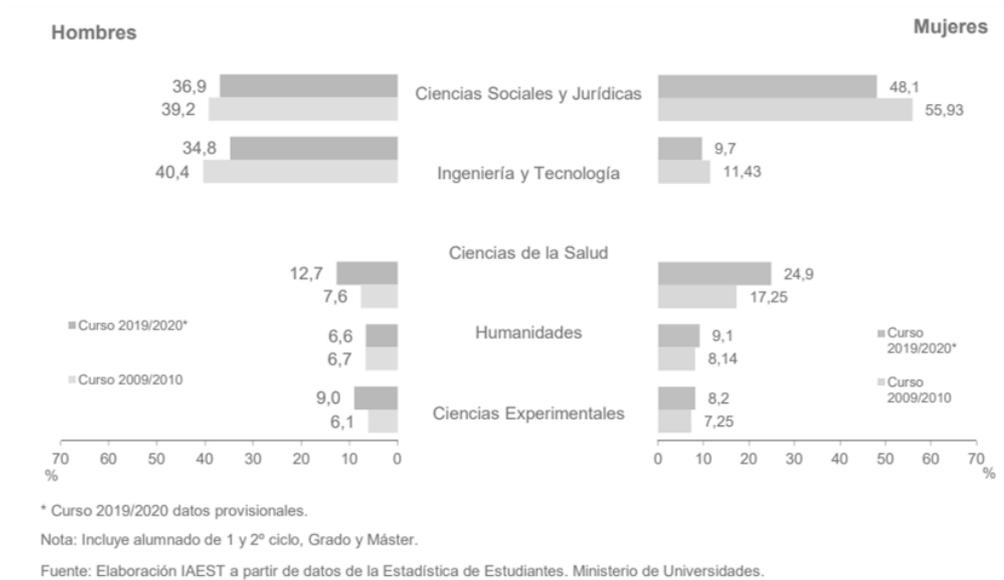
De esta manera, aunque sería necesario recopilar de manera sistemática y exhaustiva datos desagregados por sexo en relación con los procesos selectivos, observamos que la **segregación horizontal** también se da en el acceso al empleo público.

Dicha segregación horizontal aparece ya en las etapas anteriores: pese a que encontramos cifras equiparables entre sexos relativas a la matriculación universitaria, las diferencias entre mujeres y hombres se vislumbran en relación con la elección del área de estudio, algo que ocurre asimismo en la formación profesional. Como sabemos, existen ideas acerca de cómo debe ser un hombre y cómo debe ser una mujer, esto es, existen estereotipos de género que atribuyen a unas y a otros determinados valores, actitudes y comportamientos. La interiorización de estos estereotipos de género opera en la elección diferenciada de mujeres y hombres a la hora de optar por qué se estudia.

En lo que a los estudios universitarios se refiere (*Gráfico 2*), esta socialización de género hace que existan campos masculinizados como el de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres o sectores feminizados como las Ciencias Sociales y Jurídicas o las Ciencias de la Salud. Se constata, por tanto, la escasez de mujeres en carreras STEM (acuñado por la OCDE este acrónimo significa en inglés: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*).



Gráfico 14. Alumnado universitario por sexo y área de conocimiento (%)



Como sabemos, existen ideas acerca de cómo debe ser un hombre y cómo debe ser una mujer, esto es, existen estereotipos de género que atribuyen a unas y a otros determinados valores, actitudes y comportamientos. La interiorización de estos estereotipos de género opera en la elección diferenciada de mujeres y hombres a la hora de optar por qué se estudia. En lo que a los estudios universitarios se refiere (*Gráfico 14*), esta socialización de género hace que existan campos masculinizados como el de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres o sectores feminizados como las Ciencias Sociales y Jurídicas o las Ciencias de la Salud. Se constata, por tanto, la escasez de mujeres en carreras STEM (acuñado por la OCDE este acrónimo significa en inglés: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Si prestamos atención a cada estudio de grado, se observan patrones diferenciados en función del sexo (*Gráfico 15* y *Gráfico 16*). Las mujeres son más del 80% en carreras que tienen que ver con las tareas de cuidado y menos del 15% en ingenierías como la mecánica, informática o la electrónica.



Gráfico 15. Estudios de Grado con mayor porcentaje de mujeres. Curso 2019-2020

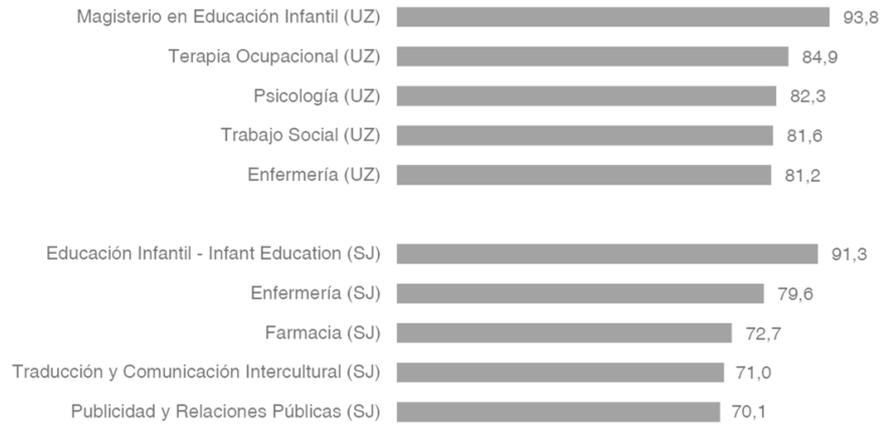


Gráfico 16. Estudios de Grado con menor porcentaje de mujeres. Curso 2019-2020



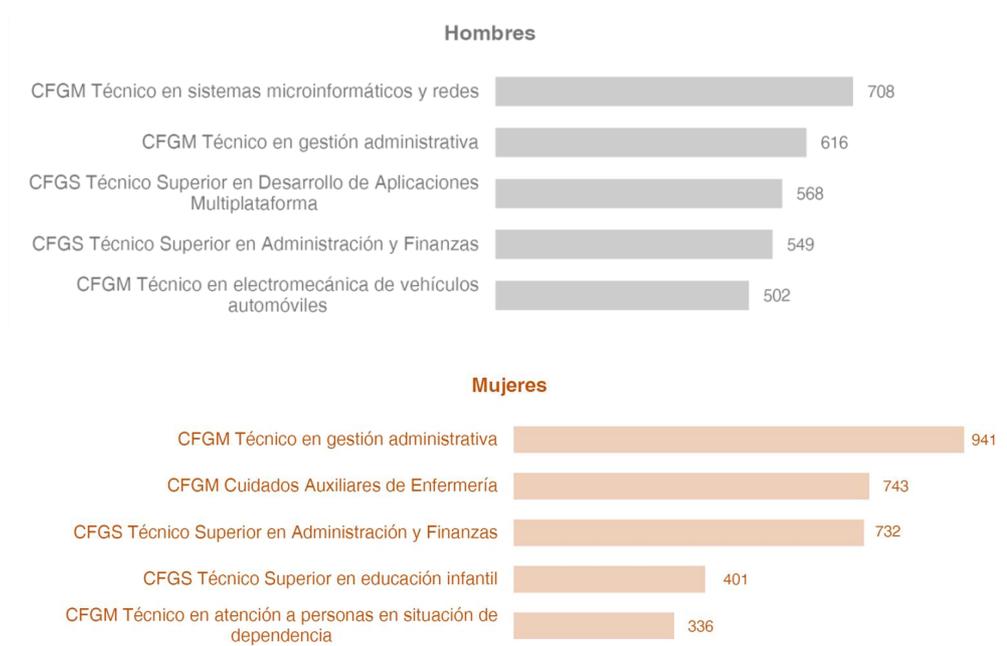
UZ: Universidad de Zaragoza. SJ: Universidad de San Jorge

Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de Estudiantes. Ministerio de Universidades.



Como se ha indicado, algo similar ocurre con las enseñanzas no universitarias (Gráfico 6 y Gráfico 7). Las familias profesionales que cuentan con menos mujeres matriculadas tienen que ver con las actividades relacionadas con informática, instalación eléctrica, electromecánica... Como vemos, la distribución de las personas matriculadas se dibuja en función de roles de género donde ellas eligen ciclos formativos relacionados con el ámbito del cuidado de personas.

Gráfico 17. Estudios con mayor número de alumnas/os. Curso 2018-2019.



Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de la enseñanza no universitaria. Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón.



3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

En primer lugar, a continuación, se ofrece el resumen de las plazas ofertadas en la convocatoria de empleo público del año 2021:

La oferta de empleo público para el año 2021 queda de la siguiente manera:

a) 326 plazas en turno libre de personal funcionario y laboral y b) 142 plazas de promoción interna.

a) 326 plazas en turno libre de personal funcionario y personal laboral:

- Por un lado, 300 plazas: 192 plazas para personal funcionario y 108 para personal laboral. De ambas se reservarán:
 - 1 plaza para atender el cupo de víctimas del terrorismo.
 - 3 plazas para atender el cupo de personas transexuales
 - 6 plazas para atender el cupo de víctimas de violencia de género

Estas plazas, de no ser cubiertas se acumularán a la oferta general.

- Por otro lado, 26 plazas para el turno de personas con discapacidad, que, en caso de no ser cubiertas, no se acumularán a la oferta general:
 - 17 plazas para ser cubiertas por el turno general de discapacidad física o sensorial
 - 6 plazas para ser cubiertas por el turno de discapacidad intelectual.
 - 3 plazas quedan asignadas al turno de enfermedad mental

b) 142 plazas de promoción interna

c) Plazas en entidades de derecho público todavía no detalladas



GRUPO	CLASES DE ESPECIALIDAD	TURNO LIBRE	TURNO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY 5/2019)			PROMOCIÓN INTERNA
			Personas con discapacidad física o sensorial	Personas con enfermedad mental	Personas con discapacidad intelectual	
A1	ADMINISTRADORAS/ES SUPERIORES					6
	FAC.SUP.ESPECIALISTAS.LIC. PSICOLOGÍA					2
	FARMACEUTICAS/OS DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	1				
	INGENIERAS/OS AGRÓNOMOS	2				2
	INGENIERAS/OS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS					1
	INGENIERAS/OS DE MINAS					1
	INGENIERAS/OS DE MONTES					3
	INGENIERAS/OS INDUSTRIALES	1				1
	LETRADAS/OS DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS	2				
	TÉCN. SUP. GESTIÓN DE EMPLEO					9
	VETERINARIAS/OS	15	2			
A2	LOGOPEDAS	1				
	A.T.S. DE ATENCIÓN PRIMARIA/ESPECIALIZADA	3				
	ARQUITECTAS/OS TÉCNICOS	1				
	EDUCADORAS/ES SOCIALES	4	1			
	INGENIERAS/OS TÉCNICOS AGRÍCOLAS	10	2			
	INGENIERAS/OS TÉCNICOS FORESTALES	2				2
	TECNICAS/OS MEDIOS GESTION EMPLEO	2	1			5
C1	ADMINISTRATIVAS/OS	50	5			50
	AGENTES PARA PROTECCIÓN DE LA NATURALEZA	5	1			



	TÉCNICAS/OS JARDIN DE INFANCIA	3			
C2	AUXILIARES ADMIN.	50	5		50
	AUXILIARES EDUCACIÓN ESPECIAL	7			5
	TÉCNICAS/OS EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	33			5
TOTAL FUNCIONARAS/OS		192	17		142

GRUPO	CATEGORÍAS	TURNO LIBRE	TURNO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY 5/2019)		
			Personas con discapacidad física o sensorial	Personas con enfermedad mental	Personas con discapacidad intelectual
E	PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES	5		2	3
	PERSONAL ESPECIALIZADO SERVICIOS DOMÉSTICOS	103		1	3
TOTAL LABORALES		108		3	6

Plazas reservadas a mujeres víctimas de violencia de género

El artículo 50 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón explicita que se **“incluirán una reserva del 2% de las plazas ofertadas para mujeres víctimas de violencia”**.

En este caso, del total de las 300 plazas ofertadas en el turno libre (tanto personal funcionario como laboral) se reservan 6 para mujeres víctimas de violencia de género. Así pues, se cumple con la reserva del 2% prevista en la Ley 7/2018.

En este caso, en el supuesto de que esas plazas quedaran vacantes se acumularán a las correspondientes de acceso libre de la misma escala y clase de especialidad.



SUB-GRUPO	ESCALA	CLASES DE ESPECIALIDAD	Reserva mujeres víctimas violencia	Reserva víctimas terrorismo	Reserva personas transexuales
A1	E. FACULTATIVA SUPERIOR	VETERINARIAS ADMINISTRACIÓN SANITARIA			1
A2	E. TÉCNICA FACULTATIVA	INGENIERAS TÉCNICAS EN ESPECIALIDADES AGRÍCOLAS			1
C1	E. GENERAL ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVOS	1	1	1
C2	E. AUXILIAR ADMINISTRATIVA	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2		
C2	E. AUXILIARES FACULTATIVOS	AUXILIARES DE EDUCACIÓN ESPECIAL	1		
C2	E. AUXILIAR DE ENFERMERÍA	TÉCNICAS EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	2		
TOTAL PLAZAS			6	1	3

Como muestra la tabla, De las 6 plazas 1 corresponde al grupo C1 y el resto al grupo C2 de las siguientes categorías:

- Escala General Administrativa – Administrativas (C1)
- Escala Auxiliar Administrativa- Auxiliares Administrativas (C2)
- Escala Auxiliares Facultativos- Auxiliares de Educación Especial (C2)
- Escala Auxiliar de Enfermería- Técnicas en Cuidados Auxiliares de Enfermería (C2)

El artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, establece que *“las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de*



que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género” (Gobierno de España, Ministerio de Igualdad <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/home.htm>) a través del Modelo común de acreditación de la situación de violencia de género.

El artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género regula la acreditación de las situaciones de violencia de género. Dicho artículo ha sido modificado recientemente, por Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, ampliando los modos de acreditación de la condición de víctima de violencia de género a los siguientes:

- sentencia condenatoria por un delito de violencia de género,
- una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima,
- informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género,
- informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente,
- por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos; si bien hay que señalar que este modo de acreditación se encuentra pendiente de desarrollo.



En cumplimiento de este artículo, el Gobierno y las Comunidades y Ciudades Autónomas aprobaron en la Conferencia Sectorial de Igualdad celebrada el 3 de abril de 2019 el modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género y la relación de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida que en cada Comunidad y Ciudad Autónoma acreditan la situación de violencia de género. La relación de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida ha sido actualizada por las Comunidades y Ciudades Autónomas tras la Conferencia Sectorial de Igualdad celebrada el 17 de octubre de 2019.

En la relación de Organismos, recursos y servicios que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, acreditan las situaciones de violencia de género, en Aragón corresponde al Instituto Aragonés de la Mujer (<https://violencia-genero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/home.htm>).

4. VALORACIÓN DEL IMPACTO

La valoración del impacto no resulta sencilla puesto que existen diversos aspectos a tener en cuenta. Por un lado, se valora como positiva la reserva de plazas a mujeres víctimas de violencia de género. Sin embargo, por otro lado, se utiliza el masculino genérico como denominación en las diferentes clases de especialidad. Además, se considera necesario constituir la oportunidad de transformar el empleo temporal en empleo fijo, uno de las causas de la configuración de la brecha salarial de género.

Por tanto, puesto que este impacto admite matices y con el objetivo en mente de lograr un **impacto transformador de género** (el máximo grado) en futuras ofertas de empleo público, se ofrecen algunas sugerencias en el siguiente apartado “*Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora*”.



5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Puesto que el proceso de **incorporación de la perspectiva de género** en cada una de las fases de las políticas públicas (transversalidad de género) es un proceso de relativa reciente aparición este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, para pasar a un **impacto transformador de género** (Eckman, 2002) se formulan las siguientes recomendaciones a tener en cuenta en **próximas convocatorias de Oferta de Empleo Público**.

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

Recientemente fue aprobado el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024** que contiene un exhaustivo análisis desde una perspectiva de género de la situación del personal de la Administración General y las medidas correspondientes que dan respuesta a las necesidades detectadas.

Muchas de estas medidas se encuentran relacionadas con el ámbito de actuación del proyecto de Decreto que nos ocupa y se deben llevar a cabo durante el período de vigencia del Plan. A continuación pasan a detallarse:

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

Objetivo. Eliminar o remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de sesgo o discriminación por razón de sexo en la selección, acceso y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Medida 1. Garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad

Medida 2. Incluir en los temarios de las pruebas selectivas de acceso al empleo temas relacionados con la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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.

Medida 7. Incluir la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo.

Medida 8. Eliminar las preguntas que pudieran suponer sesgo de género de pruebas selectivas de acceso y de provisión de puestos, y elaborar un protocolo tipo.

Eje D) Promoción profesional.

Objetivo. Promover la igualdad en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos en los diferentes niveles y categorías profesionales.

Medida 1. Se incluirá la valoración como mérito de los cursos realizados en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los puestos que se convoquen.

Medida 4. Eliminación de todos los elementos subjetivos en los baremos de los concursos de méritos: valoración exclusivamente de lo descrito en la relación de puestos de trabajo.

Eje G) Infrarrepresentación femenina.

Objetivo. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, niveles y categorías profesionales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Medida 2. Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo.



5.2. 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”*.

Existe una denominación androcéntrica en cuanto a las **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 los anexos de la presente convocatoria, 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 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 lingüísticamente 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 hombre como medida de todas las personas y conseguir así visibilizar a las mujeres, máxime –como hemos visto-, en un ámbito tan feminizado como el de la Administración General.

5.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuanto a la presencia o composición equilibrada detalla que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (Disposición adicional primera).

5.4. Datos desagregados por sexo

Para la elaboración de informes periódicos e indicadores que den cuenta de la realidad de la situación en relación con la igualdad de género resulta vital la recolección de datos.

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*”.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “*la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica*” (Art. 6.2).



Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias “*recabar la **información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración***” (Art.13).

Por último, el artículo 23 establece que “*los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo*”. Para ello, señala el mismo artículo que las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

En este aspecto también incide el II Plan Estratégico Mujeres y Hombres en Aragón 2021-2024 en la medida 12 dedicada a impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por tanto, dicho todo lo anterior, para realizar un **estudio más exhaustivo** se necesitaría contar con la información detallada en el apartado 3 “Situación de partida” para establecer un diagnóstico certero de cuál es la situación en nuestra Administración con el que realizar un análisis más exhaustivo sobre el impacto por razón de género en relación con los procesos selectivos. Lo que no se mide, no se conoce y en este sentido se necesitaría un **estudio detallado de las incorporaciones a las plazas de empleo público ofertadas**: cuántas mujeres y hombres se presentan, si se cubren las plazas ofertadas a mujeres víctimas de violencia de género... Estos informes arrojarán luz sobre la necesidad de implantar medidas de género y cuáles serían las más adecuadas.

5.5. Otras recomendaciones



Asimismo, se considera necesario el establecimiento de **medidas para corregir la subrepresentación de hombres y mujeres en las diferentes escalas administrativas** fomentando la composición equilibrada entre los sexos del personal, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior y en las pruebas de promoción interna y detectar y corregir la existencia de infrarrepresentación en algún cuerpo, escala, grupo...

El proyecto de Decreto señala que en la reserva de plazas de las mujeres víctimas de violencia de género, si estas plazas quedaran vacantes se acumularán a las correspondientes de acceso libre de la misma escala y clase de especialidad. Sería conveniente realizar un estudio pormenorizado de cuántas mujeres están accediendo a esta reserva y en qué puestos, así como que estas plazas no se reservaran a la oferta general para asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género están accediendo a la reserva de plazas que marca la ley. Así pues, este estudio permitiría arrojar criterios sobre por qué se decide que determinadas plazas se puedan cubrir mediante esta reserva.

Por otro lado, con anterioridad a la convocatoria de ofertas de empleo público, sería recomendable el análisis de los requisitos exigidos y si comportan algún perjuicio para las mujeres. Por ejemplo, en la **publicidad de las ofertas de empleo público o en la inscripción para las convocatorias** que deben realizarse de forma telemática, se debe asegurar el acceso de mujeres de determinada edad que sabemos que sufren una **brecha digital** o garantizar la asistencia en materia electrónica.

Con posterioridad, se recomienda asimismo realizar **informes periódicos** con perspectiva de género con información cuantitativa y cualitativa que contemple información como cuántas mujeres y hombres se han presentado, si se han cubierto las plazas reservadas, personas aprobadas, a qué cuerpos han accedido para prestar atención a la segregación horizontal, etc.



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

1. PERTINENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Como se ha mencionado, la Oferta de Empleo Público constituye un **instrumento básico** de ordenación de los **recursos humanos**. En un ámbito como es el del empleo existen colectivos vulnerables como son las personas trans que sufren situaciones de desigualdad. Al mismo tiempo, la normativa en esta materia puede constituir un área estratégica de mejora de las condiciones de todas estas personas y de la reducción de las diversas brechas existentes en relación con el acceso a recursos, bienes y servicios. En consecuencia, se declara que el proyecto de Decreto posee **pertinencia por razón de género y de orientación sexual, expresión e identidad de género**.

Según el 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 del 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 el informe por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género debe contar con los siguientes elementos:

- indicadores pertinentes en materia de identidad y expresión de género y diversidad sexual.
- mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI), así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.



2. INDICADORES PERTINENTES EN MATERIA DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

A pesar de los avances en la búsqueda real y efectiva en nuestro país y de la igualdad de las personas LGTBI lo cierto es que uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos a la hora de determinar su situación en los diferentes ámbitos de actuación de las políticas públicas es la carestía de datos, especialmente en el ámbito laboral. Como detalla la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“No obstante, incluso en los países en que se produjeron avances jurídicos, sigue siendo poco frecuente la recopilación periódica de datos sobre la situación del mercado laboral de las personas LGBT+. Lo que no se cuantifica suele pasarse por alto. Por lo tanto, corremos el riesgo de pasar por alto las dificultades a las que se enfrentan las personas LGBT+ en el mercado laboral. Y no abordar estas dificultades implica perder todo el potencial productivo de todas las personas trabajadoras.

La comunidad LGBT+ es vista a menudo como un grupo homogéneo, pero nada más lejos de la realidad. Las personas LGBT+ son extremadamente diversas, y también lo son sus situaciones en el mercado laboral y las dificultades a las que se enfrentan. Por lo tanto, la recopilación de estadísticas laborales sobre las personas LGBT+ también puede ayudarnos a entender estas diferencias”. (OIT, [Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales de LGBT](#)).

2.1. Situación de las personas LGTBI en el ámbito laboral

Ante este vacío de datos con los que poder construir indicadores, se ha acudido a otros estudios sobre personas LGTBI y mercado de trabajo realizados por organismos oficiales, organizaciones internacionales o sindicales. A continuación, se detallan los estudios e investigaciones y sus principales resultados teniendo en cuenta la heterogeneidad de la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral:

- **Proyecto PRIDE** (siglas en inglés de “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Se trata de un estudio eminentemente cualitativo sobre la discriminación contra los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB) alrededor del mundo. Las dos primeras etapas del proyecto incluyeron países como Argentina, Hungría y Tailandia, y la investigación continúa en Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica.

Entre las conclusiones del estudio se extrae que es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. Como detalla, a menudo la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso.

Así pues, el temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos trabajadores y trabajadoras LGBT a mantener en secreto su orientación sexual. Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral expresada por ejemplo ante la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre o la disuasión de utilizar baños acordes con su género.

Por último, de la investigación se desprende que la situación es mejor en los países con leyes y políticas fuertes de promoción de la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras LGBT.

➤ **Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España. Área Confederal LGBTI de UGT.**

Este estudio de carácter cuantitativo y cualitativo concluye que:

- el 90% de la muestra consultada considera que ser LGTBI es un inconveniente a la hora de encontrar empleo y cerca de un 69,31% entre heterosexuales y hasta un 74,52% entre LGTB creen que ser lesbiana, gay, bisexual o transexual es una desventaja en el empleo.



- El 69,31% de las personas encuestadas heterosexuales piensan que las personas LGTB no tienen las mismas oportunidades que las heterosexuales.
- En cuanto a las personas trans:
 - Las personas trans encuestadas tienen una tasa de desempleo del doble en relación con el conjunto de la muestra.
 - La encuesta sitúa la violencia sexual hacia las personas trans como un elemento preocupante. Casi un 20% confiesa haber sufrido violencia sexual
 - En el acceso al empleo, un 40% de las personas trans consultadas aseguran haber sido rechazadas en entrevistas de trabajo por motivo de su identidad de género y cuatro de cada diez reconocen haberlo ocultado en entrevistas de trabajo

➤ **La diversidad LGTBI en el contexto laboral en España (2019)³**

Este estudio, entre otras conclusiones detalla que las **personas trans** constituyen el **colectivo en mayor riesgo de vulnerabilidad** social dentro del conjunto de personas LGBT. Así lo refleja el hecho de que hayan manifestado los menores niveles de aceptación por parte de amigos, familia y conocidos. En compensación, los entornos de trabajo deberían constituir un contexto de seguridad ellas, en virtud de la no discriminación, puesto que requieren de una estabilidad laboral y de un acompañamiento y apoyo por parte de sus empleadores, especialmente durante el proceso de transición. Sin embargo, el 90% de las personas LGBT encuestadas afirmaron que las personas trans se encuentran en clara situación de desigualdad de oportunidades laborales en España, y las propias personas trans manifestaron los mayores niveles de miedo a que cambie su valoración como profesional, a ser rechazadas y a ser despedidas en el caso de visibilizarse como tal en sus trabajos.

³ [Colaboración académica del Grupo de Investigación 'Antropología, Diversidad y Convivencia' de la Universidad Complutense de Madrid, el apoyo técnico de IPSOS y la colaboración de RED1 y FELGTB. Esta publicación ha sido posible gracias al patrocinio de Banco Santander, y al co-patrocinio de Axa, Grand, Nationale-Nederlanden y Telefónica, y la colaboración del Centro de Diversidad de la Fundación IE\)](#)



- **Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (2017)⁴**

Este estudio llega a dos conclusiones principales:

- Por un lado, se afirma la no visibilización de la orientación sexual o de la identidad de género por temor a una respuesta negativa por parte del entorno.
 - Por otro lado, la transfobia y desconocimiento sobre la transexualidad, hace que las personas trans vivan una situación de especial vulnerabilidad dentro del colectivo LGTBI.
- **Proyecto ADIM, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para avanzar en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y en las empresas privadas⁵ y el programa EMIDIS de la FELGTB (*Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales*)**

Entre las **principales conclusiones** a las que llegan ambos es que a pesar de que se han aprobado leyes pioneras y de las conquistas legales llevadas a cabo en España en los últimos años, esto no garantizan la igualdad social y de hecho la FELGTB recibe numerosas consultas relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral a consecuencia del aumento de la visibilidad y de la percepción de los propios derechos.

⁴<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>

⁵ Proyecto Europeo ADIM "Avanzando en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y privado" llevado a cabo por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que tiene como socios a la Universidad Complutense de Madrid y a la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género de Portugal



La preocupación por ocultar la orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo es uno de las dificultades a las que miles de empleados/as LGTBI se enfrentan a diario. Por ejemplo, bromas en el trabajo o lenguaje con referencias a la orientación sexual que se perciben como situaciones de discriminación de “baja intensidad” o insultos directos o *mobbing* que sí se perciben como discriminaciones directas. (EMIDIS, P.18 y Proyecto Europeo ADIM).

Especial mención merece la **situación laboral personas trans**, y más en concreto, las mujeres trans. De forma compartida, se tiene la sensación de que las personas trans, y de forma muy especial las mujeres trans, se encuentran con graves problemas para su inserción laboral, no les resulta fácil superar los obstáculos y prejuicios que se siguen encontrando (EMIDIS).

Por tanto, para **concluir este apartado** podemos extraer como principales conclusiones tras la revisión de los diferentes estudios e investigaciones que:

- Existe una diversidad de vivencias en el ámbito laboral por parte de las personas LGTBI pero todas ellas sufren **situaciones de discriminación**.
- Emergen dos temas clave: 1) la **ocultación de la orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo** y 2) la **especial situación de vulnerabilidad que sufren las personas trans** (desde la baja incorporación al mercado laboral hasta los altos porcentajes de violencia que sufren).

2.2. Situación de las personas LGTBI en nuestra Administración

Para determinar cuál es la situación en el ámbito al que hace referencia el proyecto de Decreto de la Oferta de Empleo Público contamos con escasos **datos sobre el proceso de selección**. Con los datos que tenemos, si prestamos atención a cuántas personas han entrado a través de la reserva de personas trans, encontramos que no hay solicitudes (Tabla 2) y que, por tanto, de las plazas convocadas para esta reserva ninguna ha sido cubierta (Tabla 3).



Tabla 1. Solicitudes convocatorias oferta empleo público

Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015				
SOLICITUDES	Turno libre	Promoción interna	Reserva trans	personas
TODAS	48160	2233	0	
solicita adaptación	159	24	0	
Porcentaje (%)	0,33%	1,07%	-	

Tabla 2. Plazas convocadas y cubiertas

Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015				
PLAZAS	Turno libre	Promoción interna	Reserva trans	personas
Convocadas	1088	477	0	
Cubiertas	522	28	0	
Porcentaje (%)	47,98%	5,87%	-	

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 detalla en el artículo 27 que “*en las ofertas de empleo público realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará un cupo no inferior al uno por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales*”.

En la presente convocatoria de empleo público esta cifra se alcanza puesto que, de las 300 plazas ofertadas, 3 de ellas en la presente convocatoria se encuentran reservadas a personas trans (es decir, el 1%).

Al igual que en el caso de la reserva de plazas de las mujeres víctimas de violencia de género, si estas plazas quedaran vacantes se acumularán a las correspondientes de acceso libre de la misma escala y clase de especialidad.

En cuanto a la acreditación de la condición de persona transexual, esta materia aparece regulada en la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación del Gobierno de Aragón, señala que:

“*En el artículo 7 de la mencionada norma, se hace referencia a la documentación administrativa y en sus apartados 2 y 3 se indica literalmente:*



2. Al objeto de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación, la Comunidad Autónoma de Aragón proveerá a toda persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada que sean necesarias para el acceso a sus servicios administrativos y de toda índole.

3. Reglamentariamente, se establecerá el procedimiento de acreditación con base en los siguientes criterios:

a) Los trámites para la expedición de la documentación administrativa prevista en la presente ley serán gratuitos, no requerirán de intermediación alguna y en ningún caso implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica(...)."

3. MECANISMOS Y MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

En cuanto a la valoración del **impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género** se considera como con un impacto **positivo** la previsión, como medida de acción positiva, de la inclusión de una **reserva de plazas en las convocatorias de empleo público para las personas trans**. No obstante, como se ha observado, estas plazas no están siendo cubiertas.

Teniendo como objetivo en mente la igualdad de trato y no discriminación reales y efectivas y una elección de personal no discriminatoria para alcanzar un **impacto transformador** (el máximo grado) en los próximos procesos de provisión de puestos de trabajo, se ofrecen algunas sugerencias en el siguiente apartado y recomendaciones a tener en cuenta en **próximas convocatorias de Oferta de Empleo Público**:



- Como hemos visto, la reserva de plazas para personas trans no está siendo cubierta. Se recomienda colaborar con las diferentes asociaciones LGTBI para distribuir las plazas en las diferentes categorías profesionales en función de las necesidades observadas con el fin de asegurar que se presenten candidaturas a los diferentes puestos incluidos en las ofertas de empleo público.
Se debe tener en cuenta el hándicap de que **las personas trans** tienden a **interrumpir tempranamente su itinerario formativo** a consecuencia del rechazo que sufren en su época de estudiantes, y con especial dureza en la adolescencia, —se han repetido casos de bullying—. De esta forma, la **menor preparación o cualificación es un lastre añadido para su entrada al mercado laboral**, lo que tiene el riesgo de empujarles a trabajos precarios y no cualificados. (Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género, 2017)
- Por otro lado, 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 realiza algunas recomendaciones para alcanzar esta **igualdad efectiva en el ámbito laboral**:
 - o “*La implantación de indicadores de igualdad en las **estadísticas y estudios de carácter laboral** que se realicen en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que **permitan medir la inclusión de las personas LGTBI en el sector público y privado**, de manera que se pueda reconocer a las empresas y organismos públicos que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación*”.
 - o En cuanto a la **formación** de las y los empleados públicos establece que “*se impartirá, a través del organismo competente, una formación específica sobre diversidad afectivo-sexual y familiar y sobre la realidad del colectivo LGTBI que garantice la capacitación adecuada y correcta actuación de las y los profesionales que prestan servicios en cualquier ámbito de la misma*” (Artículo 40). Al



igual que en el caso anterior, podría valorarse que, **en caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en esta materia.**

- Para finalizar, con una mirada a largo plazo, y tal y como establece la Ley 18/2018 se hace necesaria la elaboración, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de un **protocolo de igualdad y buenas prácticas en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales** en materia de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Asimismo, un **plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI.** Dicho plan deberá ser participativo y contará con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como con las organizaciones LGTBI y el Observatorio aragonés contra la discriminación por orientación sexual, expresión o identidad de género (artículo 17 de la Ley 18/2018).

Otras consideraciones:

- La **formación y sensibilización** aparecen como la **herramienta básica** para lograr entornos inclusivos, así que se recomienda ampliar la formación transversal en esta materia por parte del IAAP.
- Se recomienda que medida que se avance en la obtención de datos sobre las personas LGTBI se incorpore un **enfoque interseccional** que consiga captar las diferentes situaciones de las personas LGTBI puesto que es necesario tener en cuenta la diversidad de la diversidad LGTBI. En el caso del análisis del mercado de trabajo esta perspectiva interseccional articularía cuestiones como el origen o la racialidad con la identidad de género o la orientación sexual (CEAR, Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género).



- Asimismo, resulta importante un **estudio detallado de las incorporaciones a las plazas de empleo público ofertadas**: qué plazas se ofertan, si se cubren las plazas ofertadas a personas trans...Estos informes arrojarán luz sobre la necesidad o no de implantar medidas por razón de orientación y expresión e identidad de género sobre la incorporación de personal.

Por otro lado, con **anterioridad a la convocatoria de ofertas de empleo público**, sería recomendable el análisis de los requisitos exigidos y si comportan algún perjuicio para las mujeres o para las personas trans. Por ejemplo, en el caso de estas últimas, en la publicidad de las ofertas muchas asegurarse de el acceso de estas personas a los canales de distribución de las ofertas, por ejemplo, entre asociaciones de personas trans.

Con posterioridad, se recomienda asimismo **realizar informes periódicos** sobre cuántas mujeres y hombres se han presentado, si se han cubierto las plazas reservadas, personas aprobadas, a qué cuerpos han accedido para prestar atención a la segregación horizontal, etc.

- Se recomienda la **realización de un documento de buenas prácticas en el empleo público en relación con las personas LGTBI**

A nivel genera, de los estudios revisados en el apartado anterior se exponen algunas de las recomendaciones que pueden ser consideradas en nuestra Administración:

- La **formación de los delegados y delegadas sindicales** para generar herramientas para el respeto a la diversidad en los centros de trabajo y que contemplen las identidades trans y la diversidad de identidades de género.

- Implantar **medidas dirigidas a erradicar la discriminación LGTBIfóbica dentro del ámbito laboral**, además de implementar medidas e incentivos para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans, por estar en situación de especial vulnerabilidad.



- La **aprobación de protocolos contra el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral.**

- La **creación de Planes de Acompañamiento a trabajadores y trabajadoras trans** en el ámbito laboral.

En conclusión, de los estudios revisados se desprende que un marco legal sólido entraña ventajas evidentes en términos de acceso a la justicia de los miembros de la comunidad LGBT. Además, sienta los fundamentos para un entorno laboral más positivo, pues la aprobación de este tipo de leyes puede llevar a los gobiernos, personas empleadoras y trabajadoras a propiciar lugares de trabajo más incluyentes y diversos.

En nuestro caso, nuestro marco normativo en relación con la orientación sexual, expresión e identidad de género. Para ir más allá, debemos ser conscientes de que la Administración pública posee una extraordinaria capacidad de transformación de la sociedad y todas sus acciones poseen un efecto arrastre a la empresa privada y al resto de aspectos de vida social. Este efecto tractor debe ser aprovechado para poner en valor la diversidad en nuestras sociedades del siglo XXI.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica.

Helena Pérez de la Merced

RESPONSABLE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PUBLICIDAD ACTIVA DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA