



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE CREA Y REGULA LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Nombre del proyecto: Orden por la que se crea y regula la Comisión Permanente de Selección en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Entidad que lo promueve: Departamento de Hacienda y Administración Pública

1. INTRODUCCIÓN

La **evaluación de impacto normativo** tiene como objetivo garantizar que, a la hora de elaborar y aprobar un proyecto, se cuenta con toda la información necesaria para estimar el impacto que la norma tendrá en la ciudadanía.

A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte expositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante OCDE), 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 la ciudadanía y las empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes" dedicando a este aspecto los artículos 129 "Principios de buena regulación" y el artículo 130 "Evaluación normativa y adaptación de la normativa vigente a los principios de buena regulación".



En nuestra comunidad autónoma, el Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón recoge en el artículo 39.1 que:

“En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, el Gobierno de Aragón y sus miembros actuarán de acuerdo con los **principios de buena regulación** recogidos en la legislación básica del Estado”.

Asimismo, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, detalla en el artículo 5 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 la ciudadanía y a las empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar”.

Así pues, 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 de la modificación Del apartado 3 del artículo 37 de la Ley 2/2009, de 11 mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón recogida en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Finalmente, el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón recoge en su artículo 44.4.a) 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”.



2. PERTINENCIA DE GÉNERO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO Y POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

El proyecto Orden tiene como **objeto la creación de la Comisión Permanente de Selección** como órgano colegiado adscrito al Instituto Aragonés de Administración Pública encargado de la realización de los procesos selectivos del personal de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Así pues, cabe mencionar que el proyecto de Orden regula aspectos relacionados con la ordenación de **recursos humanos** y, por tanto, se entiende que afecta de manera directa a las personas en un ámbito como es el del empleo en el que se producen desigualdades entre hombres y mujeres, así como en colectivos vulnerables como son las personas trans y que, a la vez, 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 Orden posee **pertinencia por razón de género y por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.**

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

3.1. GÉNERO

3.1.1. Procesos selectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Para determinar cuál es la situación en el ámbito al que hace referencia el proyecto de Orden contamos con escasos **datos sobre los procesos selectivos** y la recolección de información desagregada por sexo se encuentra en proceso de incorporación. Así pues, se espera poder disponer de estos datos para la elaboración de los futuros informes de impacto por razón de género.



A la espera de esta información, a modo de ejemplo, veamos algunos datos sobre los procesos selectivos de algunas de las escalas más feminizadas y masculinizadas:

- **Escala Auxiliar de Enfermería, Clase de especialidad Técnicas y Técnicos en cuidados auxiliares de enfermería.** Tomando como fuente el listado de quienes aprobaron la convocatoria de 27 de enero de 2017 (BOA de 13/02/17) vemos que el 7,6% fueron hombres frente a un 92,4% de mujeres. En cuanto al número de personas admitidas un 85,7% fueron mujeres y un 14,3% hombres. Consecuentemente, este patrón se repite en la promoción interna.
- **Escala Ejecutiva de Agentes para la Protección de la Naturaleza,** Cuerpo Ejecutivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. En este caso, de las 14 personas aprobadas 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).

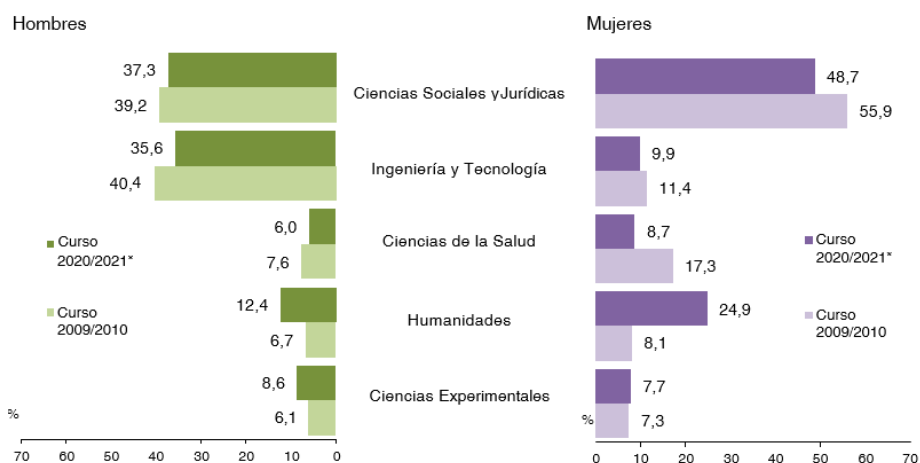
De esta manera, aunque sería necesario recopilar de manera sistemática y exhaustiva datos desagregados por sexo en relación con los procesos selectivos, observamos que la **segregación horizontal** también se da en el acceso al empleo público en determinados cuerpos, clases de especialidad y grupos.

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 1*), 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 1. Alumnado universitario por sexo y área de conocimiento (%)



* Curso 2020/2021 datos provisionales.

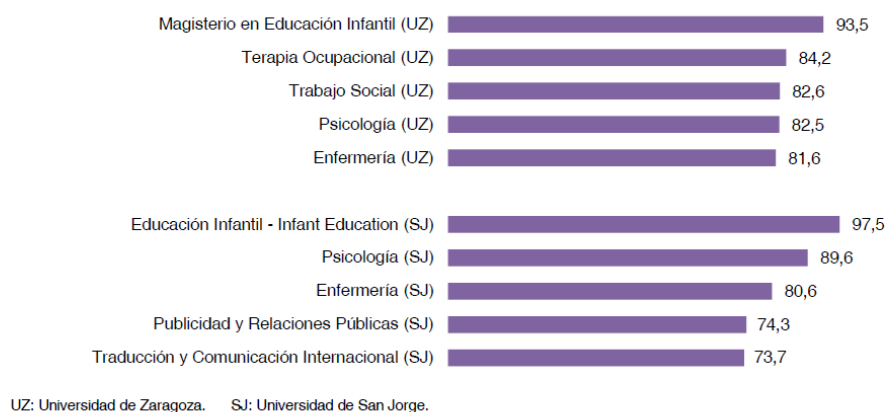
Incluye alumnado de 1 y 2º ciclo, Grado y Máster.

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

Si prestamos atención a cada estudio de grado, también se observan patrones diferenciados en función del sexo (*Gráfico 2 y Gráfico 3*). 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.

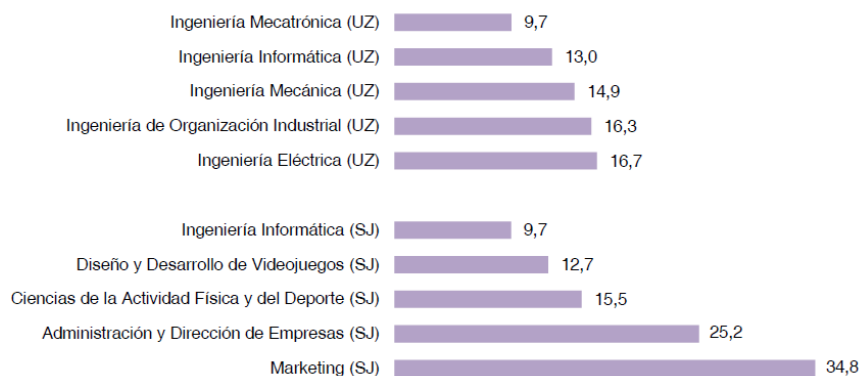


Gráfico 2. Estudios de Grado con mayor porcentaje de mujeres. Curso 2020-2021



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

Gráfico 3. Estudios de Grado con menor porcentaje de mujeres. Curso 2020-2021

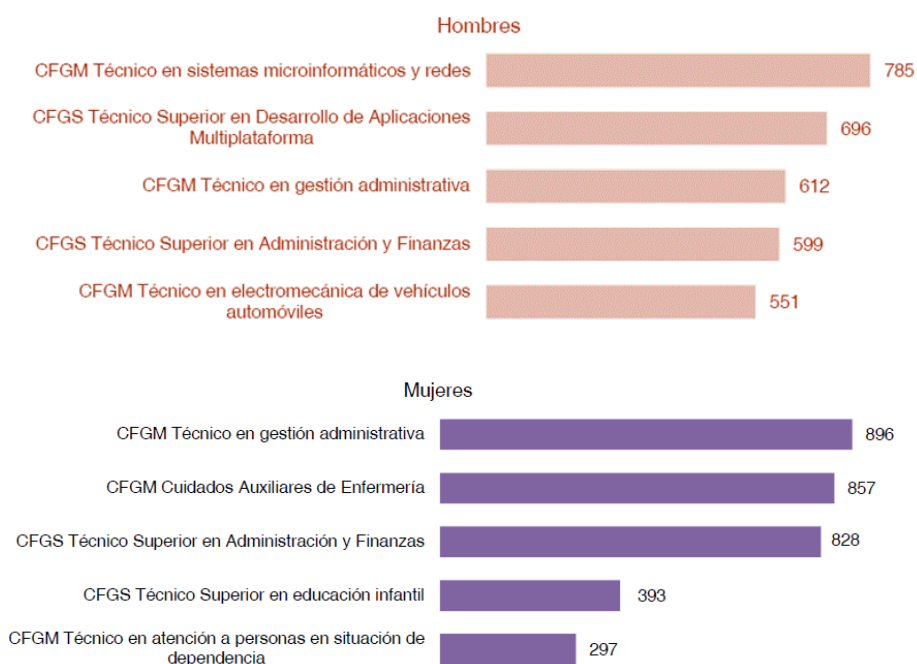


Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de Estudiantes. Ministerio de Universidades.



Como se ha indicado, algo similar ocurre con las enseñanzas no universitarias (*Gráfico 4*). Las familias profesionales que cuentan con menos mujeres matriculadas tienen que ver con actividades relacionadas con informática, instalación eléctrica o 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 4. Estudios con mayor número de hombres alumnos. Curso 2020-2021



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



3.1.2. Órganos de selección

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre recoge en el Artículo 60.1 que:

“Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y **se tenderá**, asimismo, **a la paridad entre mujer y hombre**”.

También el artículo 61.1 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recoge que “los órganos de selección velarán por el **cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos**”.

Por otro lado, la **Ley 7/2018** de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón en el artículo 24.2 establece que “de conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantizará el **principio de representación equilibrada de mujeres y hombres** (...) en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos”.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el artículo 17 recoge que “los Poderes Públicos procurarán atender al principio de **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”. Asimismo el artículo 53 denominado Órganos de selección y Comisiones de valoración detalla que:

“Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de **presencia equilibrada de mujeres y hombres**, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la representación de la



Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de **composición equilibrada de ambos sexos**"

Esta previsión habría que completarla con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la misma norma: "A los efectos de esta Ley, 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.**"

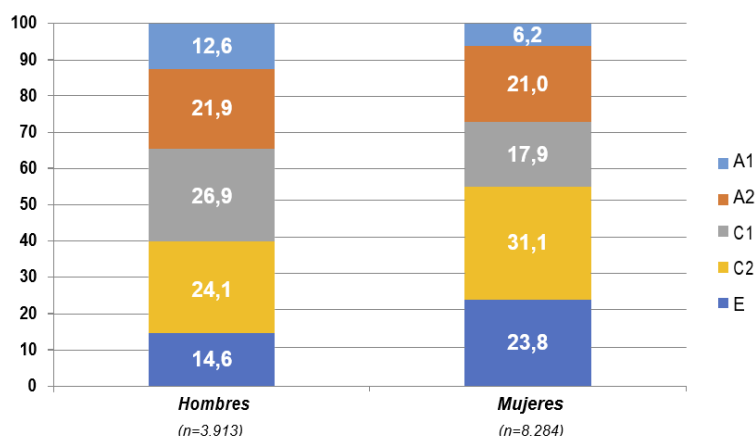
Dicho lo anterior, en relación con la composición, el proyecto de Orden recoge en el artículo 2 que "La Comisión Permanente de Selección está integrada por 8 miembros, que deberán pertenecer, **cinco de ellos al Grupo A1 y los otros tres al Grupo A2**".

En este sentido, cabe revisar la **distribución de mujeres y hombres en estos grupos** (Gráfico 4):

- Respecto a los grupos profesionales, se observa una mayor concentración de hombres (el doble que mujeres) dentro del grupo A1.
- Dentro del grupo A2 esta diferencia se estrecha encontrando porcentajes similares para ambos sexos.



Gráfico 4. Índice de concentración de hombres y mujeres según grupo de titulación (en porcentaje)



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

3.1.3. Cuestiones relacionadas con los procesos de selección recogidos en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024 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 Orden que nos ocupa y se deben llevar a cabo durante el período de vigencia del Plan. Así pues, algunas actuaciones ya se están realizando, por ejemplo, la formación en materia de igualdad de género a los miembros de los incluyendo un módulo de igualdad de



género en la formación de las personas que componen los Tribunales de selección, la inclusión 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 o 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.

Por otro lado, actualmente existen otros aspectos relacionados con los procesos selectivos como la evaluación periódica de las convocatorias realizadas que todavía no se están llevando a cabo. En el apartado “Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora” se profundiza en estas medidas.

3.2. ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Contamos con escasos **datos sobre el proceso de selección** para poder determinar cuál es la situación en el ámbito al que hace referencia el proyecto de Orden. Con los datos que tenemos, si prestamos atención a cuántas personas han accedido a través del turno de reserva de personas trans, encontramos que no hay solicitudes (*Tabla 1*) y que, por tanto, de las plazas convocadas para esta reserva ninguna ha sido cubierta (*Tabla 2*).

Tabla 1. Solicitudes convocatorias oferta empleo público

Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015			
Solicitudes	Turno Libre	Promoción Interna	Reserva personas trans
Todas	48160	2233	0
Solicita Adaptación	159	24	0
Porcentaje (%)	0,33%	1,07%	-

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por el IAAP

Tabla 2. Plazas convocadas y cubiertas

Convocatorias Publicadas desde 1 de enero de 2015			
Plazas	Turno Libre	Promoción Interna	Reserva personas trans
Convocadas	1088	477	0
Cubiertas	522	28	0
Porcentaje (%)	47,98%	5,87%	-

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por el IAAP



Cabe mencionar que 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”.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DE IMPACTO

4.1. GÉNERO

El artículo 2.5 del proyecto de Orden que nos ocupa detalla que la Comisión Permanente de Selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la **paridad entre mujer y hombre**.

Empezando por los grupos de clasificación, la Comisión Permanente de Selección estará formada por los grupos A1 y A2. Atendiendo a la representación de mujeres y hombres en cada uno de estos grupos, esta paridad puede conseguirse de manera sencilla puesto que, aunque se observa una mayor concentración de hombres en el grupo A1, numéricamente existen suficientes hombres y mujeres para dar respuesta a esta paridad.

Diferente es el caso del personal asesor especializado. Como hemos visto, existen áreas de conocimiento y especialización donde se observa una feminización o masculinización, es decir, donde se produce una segregación horizontal. En algunos casos resultaría complicado atender a este criterio de paridad por lo que cabe vigilar la consecución efectiva del **equilibrio en la representación de mujeres y hombres en cuanto al personal asesor especializado**.



En cuanto a la **formación de los miembros de los tribunales de selección**, como se ha mencionado, ya se están llevando a cabo acciones a través de la inclusión de un módulo de igualdad en el curso de formación de tribunales de selección del Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP).

Con el objetivo en mente de crear un **impacto transformador de género** (Eckman, 2002), en el siguiente apartado "*Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora*" se ofrecen algunas sugerencias **para profundizar en este impacto transformador de género**.

4.2. ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Con los escasos datos con los que contamos, observamos que a pesar de que en las últimas convocatorias se ha incluido el turno de reserva de personas trans, estas plazas no están siendo cubiertas. También dan cuenta de esta realidad los diferentes estudios al respecto que afirman que, pese a la aprobación de leyes pioneras y de las conquistas legales llevadas a cabo en España en los últimos años, estas no garantizan la igualdad real en los diferentes ámbitos de la vida de las personas LGTBI.

Así pues, en el apartado "*Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora*" se exponen algunas ideas en relación con la selección.

5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

a) Estudios e investigaciones sobre selección de personal en las administraciones públicas

En la actualidad las administraciones públicas se enfrentan a **grandes retos** en el ámbito de los **recursos humanos**. Aspectos como el envejecimiento de la plantilla, la pérdida



de efectivos, las nuevas demandas por parte de la ciudadanía o la brecha entre el sistema educativo y los grupos, cuerpos y escalas de las administraciones son algunos de ellos.

Para conocer y solucionar estas problemáticas, en los últimos años han proliferado los estudios cuya realización tiene como objetivo servir de guía para mejorar el aspecto que tiene que ver con los procesos de selección.

En el ámbito de la Administración General del Estado, se encuentra el informe “**Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del estado**” realizado por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Entre las principales **conclusiones** relacionadas con el objeto del proyecto de Orden a las que llega el informe encontramos que:

- Las oposiciones pueden no ser del todo justas desde el punto de vista social, ya que favorecen a las personas que pueden permitirse dedicarse en exclusiva a preparar una oposición y hacer frente, sin necesidad de trabajar, a todos los costes que la preparación supone. Esto tiene la consecuencia de seleccionar a personas que no son representativas de todos los grupos sociales lo que puede contribuir a deslegitimar la función pública en sus **escalones superiores por su falta de diversidad** (p. 37).
- Además de la formación técnica para el diseño de las pruebas y la evaluación de las personas aspirantes, cualquier persona que pertenezca a un órgano de selección debería acreditar previamente una **capacitación específica en igualdad de género**, que le ayude a detectar y prevenir sus propios sesgos, y sobre los valores y aplicaciones requeridas en la transparencia del proceso. En otro caso, si las personas integrantes del órgano de selección carecen de estas capacidades, deberían estar auxiliadas por colaboradores especializados que suplieran tales carencias (p. 42).
- Recomienda que los miembros de los **tribunales y el personal colaborador cuenten con formación específica en materia de igualdad entre el hombre y la mujer**, igualdad de oportunidades y personas con discapacidad (p.44)



- Además, se propone la elaboración de guías y de códigos éticos para las personas que forman parte de los Tribunales, incluyendo medidas preventivas para **evitar sesgos indebidos en esta materia** (p. 45)

También en algunas comunidades autónomas como la Generalitat Valenciana se han llevado a cabo estudios como el **“Informe del grupo de trabajo de estudio y propuesta de medidas para la innovación en los procesos de selección** de personal al servicio de la Administración de la Generalitat”. Este apunta hacia conclusiones similares al de la Administración General del Estado señalando que, entre los **requisitos para formar parte de los órganos de selección**, se encuentra que:

“Deberán ser personal funcionario o laboral fijo y garantizarse su imparcialidad, idoneidad y profesionalidad, así como el conocimiento del contenido funcional propio de los puestos de trabajo y el conocimiento de las técnicas de selección, de las materias objeto de las pruebas, además de **tener formación en igualdad de género y en discapacidad y diversidad funcional**” (p.18).

Asimismo, organizaciones internacionales como la OCDE en su “Recomendación del Consejo de la OCDE sobre **Liderazgo y Capacidad en la Función Pública**, OCDE/LEGAL/0445” recomienda que:

“Se garantice una **función pública inclusiva** y segura que refleje la **diversidad de la sociedad** a la que representa, en particular mediante las siguientes acciones tales como **fomentar la diversidad —incluida la igualdad de género—** entre el personal, identificando y mitigando la posibilidad de que se produzcan sesgos implícitos o involuntarios que influyan en los **procesos de gestión de personas, garantizando la igualdad de acceso a los grupos subrepresentados** y valorando la perspectiva y la experiencia adquiridas fuera de la función pública o por medio de trayectorias profesionales no tradicionales.”



5.1. GÉNERO

En vista de lo anterior, las recomendaciones por parte de esta Unidad de Igualdad se dirigen a los siguientes aspectos:

- Tratamiento de los datos de mujeres supervivientes de violencia de género.
- Lenguaje inclusivo.
- Datos desagregados por sexo a lo largo de todo el proceso.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección.
- Formación de los miembros de la Comisión Permanente de Selección.
- Actividades dirigidas a mejorar los procesos selectivos: informes, innovación, guías de buenas prácticas, etc.

5.1.1. Tratamiento de los datos de mujeres supervivientes de violencia de género

La Recomendación 1/2022 de la Unidad de Protección de Datos del Gobierno de Aragón sobre tratamiento de datos personales de supervivientes de violencia de género ofrece **las recomendaciones** en cuanto a los **procesos selectivos** que se detallan a continuación (p. 11):

- La publicación en boletín oficial de listas de personas admitidas y excluidas en las diferentes fases de los procesos selectivos, tanto provisionales como definitivas, deben hacer mención, exclusivamente, a la existencia de las mismas, indicando únicamente el número de personas en tal situación y la dirección web (URL) en la que las personas interesadas pueden ver el listado completo, evitándose, de esta manera, la publicación de sus nombres en boletín oficial.
- Para el acceso de personas interesadas tanto a las listas de personal admitido y excluido como al seguimiento del resto de la oposición es necesario un sistema de autenticación diferente del NIF.



- No se debe hacer uso del NIF como único dato de identificación o cualquier otro dato que pudiera ser fácilmente conocible por parte de terceras personas.
- Se considera conveniente aplicar un mecanismo de identificación y autenticación acorde con el Esquema Nacional de Seguridad, integrando la correspondiente aplicación con el módulo de identificación proporcionado por Servicios Digitales de Aragón denominado MFE.
- A través de dicho sistema se permite la autenticación mediante los sistemas Cl@ve y certificado electrónico, así como cualquier otro que en el futuro pueda integrarse por parte de los Servicios Digitales de Aragón.
- Las listas que, por obligación legal, deben ser publicadas en el Boletín Oficial de Aragón (listas de aprobados de procesos selectivos, nombramiento de funcionarios en prácticas y nombramientos de funcionarios de carrera) deben ser automáticamente desindexadas de buscadores de internet conforme a mejor estado de la técnica existente en cada momento. Esto tendrá como consecuencia que las búsquedas por nombre y apellidos no arrojen resultados de páginas del Gobierno de Aragón relativas a su condición de funcionario público.

También recoge recomendaciones con respecto a la **Gestión de bolsas de personal interino y eventual** (p.12):

La publicación en boletín oficial de listas de espera, sean derivadas de procesos selectivos o de méritos, deben hacer mención, exclusivamente, a la existencia de la misma y la url o aplicación en que pueden los interesados ver el listado completo.

Para el acceso de las personas interesadas tanto a las listas como, en su caso, la gestión de las mismas debe realizarse distinguiendo:

- Datos que deben estar a disposición de todas las personas interesadas (personas incluidas en cada lista).



- Datos que sólo deben ser visibles para la persona concreta (su orden concreto en cada lista). Se considera conveniente aplicar un mecanismo de identificación y autenticación acorde con el Esquema Nacional de Seguridad, integrando la correspondiente aplicación con el módulo de identificación proporcionado por Servicios Digitales de Aragón denominado MFE.

5.1.2. Lenguaje inclusivo

Numerosas son las referencias en nuestra normativa relativas a la redacción y producción de textos emitidos desde nuestra Administración con lenguaje inclusivo.

El artículo 39 del texto refundido de la **Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón** aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón dedicado a los Principios de buena regulación establece que “la redacción de los textos legislativos utilizará un lenguaje integrador y no sexista”.

Asimismo, **la Ley 7/2018**, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón detalla en su Disposición adicional tercera denominada “Uso integrador y no sexista del lenguaje” que:

“(…) en todos los casos en que sea obligatorio el uso integrador y no sexista del lenguaje, se observarán como mínimo las siguientes reglas:

1. Eludir el masculino genérico siempre que sea posible
2. Feminizar los términos
3. Utilizar términos abstractos, genéricos, colectivos, perífrasis o metonimias
4. Omitir determinantes marcados. Se usa cuando no produce ambigüedad o indeterminación



5. Optar por la simetría en el tratamiento; 6. Incorporar estrategias de legibilidad

7. Recurrir a fórmulas de desdoblamiento únicamente cuando vengan exigidas para eliminar la ambigüedad o visibilizar explícitamente a las mujeres”.

En cuanto al **texto del proyecto de Orden**, la mayoría del mismo ha sido redactado en lenguaje inclusivo. Dicho lo anterior, **se sugieren los siguientes cambios** sustituyendo:

- En el Preámbulo “Los distintos procesos selectivos para el acceso a la condición de empleado público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (...)” por “Los distintos procesos selectivos para el acceso a la función pública en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (...)”
- En el artículo 5.i) “(...) a su condición de Presidente” por “(...) a su condición de titular de la Presidencia” o por “(...) a su condición de Presidenta o Presidente”.
- En el artículo 2.5 sustituir “los funcionarios interinos” por “personal funcionario interino”.
- Con respecto al artículo 8, se detecta una reiteración del uso de la palabra “persona” con lo que se propone la siguiente redacción “Corresponde a la persona titular de la presidencia de la Comisión Permanente en cada proceso selectivo determinar quien sustituye a cualquier miembro en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal. En el caso del Presidente o Presidenta de la Comisión, en cada proceso selectivo, se sustituirá por el miembro del órgano de selección con mayor antigüedad y edad, por este orden”.

5.1.2. Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

El Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024 dedica el Eje A al **acceso al empleo, la selección de personal y la provisión de puestos de trabajo** (*Tabla 3*).



Como se ha mencionado, algunas de las actuaciones recogidas ya se están llevando a cabo. En cuanto a las medidas por implementar, el Plan contempla que 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. En este sentido, el artículo 4.f) del proyecto de Orden detalla que se debe “Elaborar la Memoria final tras la realización de las pruebas selectivas y evaluar los resultados”. En esta memoria, por tanto, deben incluirse los datos desagregados por sexo, así como la inclusión de la perspectiva de género también en aspectos más cualitativos.

Por otro lado, como se ha expuesto en el apartado 4.1, se tenderá a la **presencia equilibrada entre mujeres y hombres también en lo relativo al personal asesor especializado**.

Se propone que en el artículo 2.3 del proyecto de Orden donde se menciona el principio de especialidad, se amplíe con el requisito de que los miembros de la Comisión Permanente de Selección cuenten con **formación en igualdad de género**.

Tabla 3. Medidas del Eje A) del Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

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.		
Nº de medida	Contenido de la medida	Indicadores de resultados
1	Garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad.	25% de integrantes de los Tribunales con formación en igualdad



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.	100% de pruebas selectivas convocadas en cuyos temarios se incluyen los citados temas
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.	25% de procesos selectivos analizados
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.	2 campañas durante la vigencia del Plan de igualdad
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.	Totalidad de las charlas de orientación
6	Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo público y en las convocatorias de procesos selectivos.	Totalidad de ofertas y convocatorias de procesos selectivos con lenguaje inclusivo
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.	Totalidad de pruebas selectivas de acceso y provisión
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	Aprobación de un protocolo de actuación para la realización de pruebas selectivas y de provisión de puestos Cuantificar convocatorias que aplican el protocolo sobre el total de convocatorias realizadas



5.2. ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

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** 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 la **creación de la Comisión Permanente de Selección**:

- Se necesita disponer de información sobre la situación de las personas LGTBI en el acceso a la función pública. A este respecto, 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 recoge la necesidad de:

“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”.

- En cuanto a la **formación** de los miembros de los **tribunales de selección** se recomienda que cuenten con formación en este ámbito. A este respecto, 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 detalla 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 de la formación en materia de género, podría valorarse que, en caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en esta materia.

Consideraciones generales

Finalmente, como recoge el informe “Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del estado” del INAP, se propone la elaboración de guías y de códigos éticos para las personas que forman parte de los Tribunales, incluyendo medidas preventivas para **evitar sesgos indebidos en esta materia** (p. 45). En esta línea, se recomienda la realización de un documento de buenas prácticas en el acceso al empleo público en relación con la igualdad de género así como la orientación sexual, expresión e identidad que sirva de guía para los miembros que forman parte de la Comisión Permanente de Selección.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica.

Helena Pérez de la Merced

LA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PUBLICIDAD ACTIVA
DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (...)

(Firmado electrónicamente)