



## **INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CURRÍCULO CORRESPONDIENTE AL TÍTULO DE TÉCNICO Y TÉCNICA SUPERIOR EN MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO DE AVIONES CON MOTOR DE TURBINA EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.**

En relación con la solicitud de informe de esta Dirección General relativo al Proyecto arriba citado, se informa lo siguiente:

Para garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y que la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León **establece la obligación de elaborar con carácter preceptivo un informe de evaluación de impacto de género** en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto de anteproyectos de Ley, como proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, como aquellos planes que por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social.

De conformidad con el procedimiento de elaboración de las normas recogido en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y demás disposiciones que resultan de aplicación, (Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa) el informe de impacto de género se integra dentro de la memoria general, regulada en el procedimiento de elaboración de las normas.

El proyecto de decreto recibido **viene acompañado de la memoria** en la que consta con carácter preceptivo el impacto de género que la norma pudiese causar. En él se indica que **la norma que se desarrolla es pertinente al género** y se continúa con el procedimiento de análisis de la norma: concretando la posición inicial en la que se encuentran las mujeres y los hombres en el ámbito específico que pretende regular, valorando la posible existencia de situaciones de desigualdad e, incorporando medidas de acción positiva que evitan un impacto negativo de género en la actuación que se pretende. El informe concluye que **el proyecto de decreto tendrá un impacto positivo en la igualdad de género tras su aplicación no contribuyendo a producir situaciones de discriminación por razón de sexo, dando respuesta a las necesidades generales de cualificación para la efectiva incorporación de la mujer al mercado laboral.** El informe además indica, que es *“necesario aplicar medidas que reduzcan las desigualdades detectadas, dotando al currículo de contenidos que integran el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de su posterior concreción tanto en el proyecto educativo del centro como en la programación del aula, así como promoviendo e impulsando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo para configurar un mercado de trabajo basado en principios de integración y cohesión social”*.

Se valora muy positivamente que se incluya un apartado sobre el impacto de género de la norma y el análisis realizado en el mismo.

Se sugiere se añada cómo dato relevante en la distribución por sexos, que en la familia profesional a que se refiere el proyecto de decreto, de transporte y mantenimiento de vehículos, el

Instituto Nacional de Evaluación Educativa, del Ministerio de Educación y Formación Profesional, en la síntesis publicada sobre los datos educativos en 2020, que se corresponden con el curso 2017-2018 en España indica que “los hombres acaparan Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,2 % en Grado Medio y 96,8 % en Grado Superior)”. Igualmente se sugiere aportar datos de empleo disgregados en este sector.

Hay que destacar en el texto por su importancia, la introducción en el artículo 12, Autonomía de los centros, de un párrafo en el punto 1 que indica: “Tanto en los procesos de enseñanza y aprendizaje como en la realización de las actividades que desarrollen las programaciones didácticas se integrará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género”. De esta manera el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género participa en todos los módulos que se van a desarrollar en este currículo, cumpliendo la normativa específica respecto a la atención especial que se debe prestar a la incorporación de forma transversal del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en todas las etapas educativas y en el contenido y diseño de los diferentes currículos formativos. En este sentido se pronuncian tanto Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ese mismo artículo 12 el punto 2, que incluye los contenidos mínimos de las programaciones didácticas, podría ser un apartado adecuado para materializar de alguna forma ese principio, presentando aquí cada centro el contenido de su proyecto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género.

Además en el punto 3 se sugiere la inclusión en los siguientes términos: “La consejería competente en materia de educación favorecerá la elaboración de proyectos de innovación, así como de modelos de programación docente y de materiales didácticos que sean integradores del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, que faciliten al profesorado el desarrollo del currículo”.

Igualmente se sugiere que en el artículo 7 en su punto 3 relativo a la aplicación de metodologías activas, en el desarrollo de las enseñanzas correspondientes al ciclo formativo, para favorecer determinados aspectos, se añadan en la redacción del apartado c) y d) el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- c) La evaluación de las actitudes que el profesorado considere imprescindibles para el desempeño de una profesión y la integración en una sociedad cívica y ética, basadas en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- d) La adquisición de competencias, tanto técnicas asociadas a los módulos profesionales que configuran el ciclo formativo, como interpersonales o sociales (competencia digital, trabajo colaborativo, en equipo o cooperativo, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, otros).

Otra cuestión es que, respetando el ámbito competencial de la Comunidad, se sugiera añadir al contenido de los módulos, establecidos mediante el Real Decreto 1445/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en mantenimiento aeromecánico de aviones con motor de turbina y se fijan los aspectos básicos del currículo, contenidos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género, en cumplimiento de la normativa específica anteriormente citada.



Los contenidos de los módulos profesionales, pueden facilitar la visibilización de las mujeres en los aspectos que trate y contribuir a fomentar la participación de las mujeres en este tipo de enseñanzas y en el empleo, siendo susceptibles de incidir en la modificación de los estereotipos y rol de género, por ello planteamos las consideraciones que se exponen a continuación, para introducir tanto transversalmente en los temas y procesos de aprendizaje, como para tratarlos específicamente en temas o apartados concretos:

- Incluir contenidos específicos sobre:
  - 1436 Influencia del género en los factores humanos.
  - 1430 Equipos, herramientas y ergo dinámica para ambos sexos.
  - 1437 Legislación desde la perspectiva de género.
  
- En los módulos 1460 Empresa e iniciativa emprendedora y 1496 Formación en centro de trabajo, contenidos referidos a:
  - Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
  - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
  - Búsqueda activa de empleo: Selección y promoción del personal y prejuicios sexistas.
  - Gestión del conflicto y equipos de trabajo: El acoso sexual y acoso laboral. Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en la empresa.
  - Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa: Prevención y promoción de la salud de las mujeres, diferencias en síntomas y enfermedades con mayor prevalencia en las mujeres.
  - Acciones y planes de igualdad en la empresa, gestión de calidad e igualdad de oportunidades, prevención del acoso, igualdad de salarios y género, catálogo de puestos de trabajo e igualdad, comunicación no sexista en la empresa ...
  - Ayudas y subvenciones para fomentar la incorporación de la mujer al trabajo.
  - Igualdad y normativa laboral, derechos recogidos en la ley de igualdad.
  - Iniciativa emprendedora: Dificultades y obstáculos específicos que las mujeres han de superar para emprender.
  - La empresa y su entorno: Igualdad de oportunidades en el marco de la responsabilidad social de la empresa, planes de igualdad, acciones de igualdad y mejora continua. Los beneficios de la gestión con perspectiva de género, comunicación y publicidad no sexista, la mujer como consumidora...
  - Formación en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
  - Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en la empresa.
  
- En el módulo profesional: inglés para el mantenimiento de aeronaves:
  - Contenidos sobre pautas para un uso inclusivo del lenguaje evitando el lenguaje sexista en el idioma.
  - Practicar estrategias y normas para el intercambio comunicativo con un lenguaje no sexista, respeto por los sentimientos, experiencias, ideas, opiniones y conocimientos de los demás.
  - Verbalizar y explicar ideas, opiniones, informaciones, relatar acontecimientos, describir situaciones y experiencias, y narrar historias con coherencia y orden, utilizando lenguaje no sexista.

- Adapta la expresión oral a las distintas situaciones, utilizando diferentes formas de expresión, teniendo en cuenta a los interlocutores, utilizando lenguaje no sexista.
- Comprender textos personales, sociales, literarios y publicitarios. Identificando su intención comunicativa. Analizándolos desde la perspectiva de género y detectando un uso de la lengua sexista.
- Se requiere introducir en los Aspectos socioculturales de cada idioma un análisis de la situación de la mujer y la igualdad de oportunidades en la cultura y países que utilizan ese idioma.

Se observa y se valora positivamente, que el texto presta especial atención a la **utilización inclusiva del lenguaje**.

En todo caso, hay que tener en cuenta que, en todo texto normativo, ha de prestarse atención a aspectos como la **desagregación de datos por sexos** en el supuesto de creación de algún tipo de registro o base de datos que afecte a personas físicas directa o indirectamente, como fuente de información útil desde la perspectiva de género y como señala el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el caso de que fuera necesaria la formación del profesorado, respecto a estas materias relativas a igualdad de género, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Dirección General de la Mujer, se pone a disposición de la Consejería de Educación para colaborar en el desarrollo del contenido de dichas actividades formativas.

Valladolid, 19 de marzo de 2021  
LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER

Ruth Pindado González



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades  
Gerencia de Servicios Sociales



**Servicios Sociales**  
de Castilla y León

## **INFORME SOBRE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CURRÍCULO CORRESPONDIENTE AL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO DE AVIONES CON MOTOR DE TURBINA EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.**

Visto el **“Proyecto de Decreto por el que se establece el currículo correspondiente al título de técnico superior en mantenimiento aeromecánico de aviones con motor de turbina en la comunidad de Castilla y León.”** y de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la preceptiva memoria se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso, supone un impacto positivo al garantizar el derecho a la educación de las personas con discapacidad, considerando los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, en todas las etapas, incluidas las no obligatorias, accediendo a mayores niveles de formación (artículo 19. Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad).

Asimismo se informa que no se hacen observaciones al mismo.

Valladolid, 22 de marzo de 2021

**EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAS MAYORES, PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA**

**Pablo Rodríguez Hoyos**

**INFORME SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CURRÍCULO CORRESPONDIENTE AL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO DE AVIONES CON MOTOR DE TURBINA EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.**

Visto el texto sobre el Proyecto de Decreto por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Mantenimiento Aeromecánico de Aviones con Motor de Turbina en la Comunidad de Castilla y León, no se formula ninguna alegación a su contenido.

Respecto al posible impacto del Anteproyecto de Ley en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor), no se aprecia impacto.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas se informa que no tiene incidencia alguna sobre la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas no se observa impacto alguno.

LA DIRECTORA GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA  
Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD