

INFORME SOBRE EL TEXTO DE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA CARRERA HORIZONTAL PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LAS ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS PÚBLICOS Y SERVICIOS DE APOYO A LOS MISMOS, DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE EN MATERIA DE EDUCACIÓN.

Visto el texto del proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal profesional para el personal docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de educación, no se formula ninguna alegación a su contenido.

Respecto al posible impacto del proyecto de decreto 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) se informa que 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, esta Dirección General no observa impacto directo sobre las familias castellanas y leonesas.

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

INFORME SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA CARRERA HORIZONTAL PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LAS ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS PÚBLICOS Y SERVICIOS DE APOYO A LOS MISMOS, DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE EN MATERIA DE EDUCACIÓN.

Visto el “**Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Carrera Horizontal Profesional para el personal docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de educación**” 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, no se aprecia.

Asimismo se informa que no se hacen observaciones al mismo.

Valladolid, 16 de agosto de 2022

EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAS MAYORES, PERSONAS
CON DISCAPACIDAD Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA
P.A. (art. 20 ter. 3 del Decreto 2/1998, de 8 de enero)
LA DIRECTORA GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA
Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Esperanza Vázquez Boyero

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER SOBRE PROPUESTA DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA CARRERA HORIZONTAL PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LAS ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS PÚBLICOS Y SERVICIOS DE APOYO A LOS MISMOS, DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE EN MATERIA DE EDUCACIÓN.

En relación con la solicitud de informe relativo a la propuesta de Decreto arriba citado, esta Dirección General 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 y de 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.

La primera apreciación que se ha de realizar es que el proyecto remitido viene acompañado de la memoria en la que se analiza, en un apartado concreto, la evaluación del impacto de género, pero no contiene los extremos a que hace referencia el artículo 3 de la citada Ley 1/2011, de 1 de marzo: diagnóstico de la situación inicial de mujeres y hombres en el ámbito específico de la norma, medidas que la norma incorpora a su articulado e impacto de la aplicación de la norma.

Para realizar el análisis de la norma desde el punto de vista de la perspectiva de género es recomendable seguir el Protocolo para la evaluación del impacto de género de Castilla y León, disponible en la página web de la Junta de Castilla y León: Mujer/Igualdad de género/Impacto de género/Herramientas, el cual recoge los aspectos fundamentales del proceso y de las fases a seguir para analizar los proyectos normativos con perspectiva de género y que son, en definitiva, los que estructuran el contenido del informe de evaluación del impacto de género.

Del análisis realizado por el centro directivo se concluye que la propuesta de Decreto no es pertinente al género, en la medida en que el género no es relevante en el desarrollo y aplicación de dicha norma. No incide en el acceso a los servicios ni en la modificación del rol ni de los estereotipos de género, dado que permite acceder en igualdad de condiciones a la carrera profesional.

Sin embargo, siguiendo las pautas contenidas en el protocolo podemos afirmar que el texto de la propuesta de Decreto afecta directamente a mujeres y hombres pues su objeto es regular, precisamente, las condiciones y requisitos de la carrera profesional horizontal del personal docente de

las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo y su aplicación puede incidir en la modificación de estereotipos.

Lo expuesto pone de manifiesto que la propuesta de decreto **es pertinente al género** lo que conlleva, tal y como se recoge en el protocolo citado, la necesidad de analizar si el mismo puede tener un impacto positivo o negativo sobre la igualdad de oportunidades. Este análisis persigue comprobar si el texto prevé medidas que favorezcan la reducción de desigualdades.

Para ello se debe conocer la situación de partida sobre la igualdad o desigualdad existente en el ámbito objeto de regulación lo que implica un examen de los datos, desagregados por sexo, que sirva para realizar un análisis de esta situación inicial. Se trata, en definitiva, de analizar datos desagregados por sexo relativos a la presencia de mujeres y hombres en los puestos docentes, así como cualquier otro dato que permita conocer posibles desigualdades. Ello permitirá adoptar medidas que eliminen los obstáculos hacia la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito de intervención y la reducción de las desigualdades que se hayan identificado a través de este estudio.

Por lo tanto, una vez conocidos los datos cuantitativos, si se aprecia una situación de desigualdad, habría que analizar si el texto tiene medidas que ayuden a reducir las desigualdades detectadas en cuyo caso el impacto de la norma sería positivo o, por el contrario, si no prevé ninguna medida, el impacto sería negativo y habría que revisar el texto para incorporar alguna medida que contribuyese a la reducción de esas desigualdades. Si conocidos los datos no se detectan desigualdades en las posiciones de partida en impacto sería neutro pues la categoría género no sería relevante para el desarrollo de la norma.

Partiendo del análisis de la Estadística igualdad en cifras (Espacio de Igualdad, del Ministerio de Educación), se constata que en el curso 2020-21, el 72,4% del profesorado, del régimen general no universitario, son mujeres, por lo que se concluye que la profesión docente está feminizada.

Por otra parte, se observa que su presencia varía en los diferentes niveles y ramas educativas. Su presencia es del 97,6% en educación infantil y en primaria 82,1%.

Esta circunstancia priva a la comunidad educativa y en especial a los niños, de la presencia en la escuela de educación infantil de un modelo masculino, lo cual dificulta una educación basada en la equidad de género.

Además se ha constatado que las mujeres son mayoritarias en las asignaturas asociadas a las Humanidades, mientras que los hombres predominan en especialidades de Ciencias y Matemáticas.

A la vista de la situación inicial, y tras el examen del texto propuesto para la carrera profesional horizontal para el personal docente no universitario, se constata que no se ha adoptado ninguna medida para reducir las desigualdades detectadas por lo que el impacto es negativo, y sería conveniente incorporar alguna medida que contribuyese a la reducción de estas desigualdades.

Examinado el proyecto de Decreto objeto de informe conforme al precitado Protocolo podemos concluir que **es pertinente al género**, dado que puede influir en la reducción de las desigualdades de género.

- artículo 20.1 y artículo 29 Formación docente.

“La igualdad de género para el mañana empieza hoy”. Con esta contundencia, la directora general de la UNESCO Audrey Azolay, iniciaba este año su discurso con motivo del Día Internacional de la Mujer que se celebra el 8 de marzo. Tanto ella, como otras entidades y expertos en educación, consideran que abordar y promover la igualdad de género desde los centros educativos, resulta imprescindible para eliminar los estereotipos sexistas, prevenir situaciones de discriminación, violencia de género y avanzar hacia la igualdad plena entre mujeres y hombres.

Los estereotipos de género aún persisten. Por ejemplo, cerca de la mitad de los hombres y las mujeres creen que ellos son mejores líderes políticos, según la UNESCO. Asimismo continúa existiendo importantes estereotipos profesionales de género, entre un 20 y un 30% de los jóvenes considera que los sectores educativos y de cuidados son más adecuados para las mujeres y entre un 20 y un 35% cree que los sectores STEAM (por las siglas en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas) son más apropiados para los hombres, según el Barómetro Juventud y Género 2021.

Estos sesgos de género se construyen en la mente de las personas desde la infancia y limitan su futuro. Los estereotipos sexistas pueden reforzarse, pero también cuestionarse a través de planes de estudio, materiales pedagógicos y prácticas de enseñanza – aprendizaje - libres de estereotipos, así como mediante las interacciones diarias con docentes, progenitores y compañeros. Así lo sostiene la UNESCO en su informe “Su Educación nuestro futuro, rompe el sesgo, Cuestionar los géneros y estereotipos de género en la educación y a través de ella.

Por ello, es necesaria una formación transformadora en términos de género para los docentes “que les permita hacer un análisis crítico de sus propios sesgos y cuestionar y acabar con las normas y estereotipos de género tradicionales.

Por ello, destacamos la importancia de la formación de los profesores y tutores en la materia de igualdad de género. Dado que si pretendemos por ejemplo aumentar el número de hombres en educación infantil y de mujeres en estudios técnicos, se debe formar a todo el colectivo de educadores, tutores y orientadores, con objeto de conseguir una igualdad de género real en los diferentes ámbitos profesionales. Los educadores no pueden educar en paridad si, previamente, no han sido formados en cuestiones de igualdad.

Y ello, de conformidad con lo preceptuado en los siguientes artículos: 12.7 y 13 de la ley 1/2003, de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, 15 de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, 102 y 103 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, 24.2 c) de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 5 (apartados 1 y 4) del Título Preliminar de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia, 13.5 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, dado que regula la formación especializada inicial y continua de los y las profesionales que tengan un contacto habitual con personas menores de edad.

Por ello, y dado que el sistema educativo es el recurso de socialización con mayor visibilidad para materializar los objetivos 4 y 5 de desarrollo sostenible, de la Agenda 2030 consideramos que la formación permanente debe incluir además de las técnicas y procedimientos propios de la profesión, las características, causas, efectos y consecuencias de la violencia sobre las mujeres. Formación que debería ser obligatoria, homologada por organismos especializados y además objeto de evaluación, según se establece en el Eje 5 del Pacto de Estado contra la violencia de género.

La evaluación del desempeño docente y la propia carrera profesional no son sólo una cuestión de recursos humanos, sino de ejercicio profesional. Así, la propia formación del profesorado ha de ser valorado por su impacto en la eliminación de estereotipos y por la mejora del aprendizaje de los alumnos, lo que requiere que influya primero en conocimientos, habilidades y actitudes del propio profesorado. Es más, podemos señalar que evaluar al docente significa evaluar el sistema educativo, con el objetivo final de asegurar una educación transformadora y de calidad.

Otro aspecto que conviene destacar es que la aplicación de la perspectiva de género en la docencia, debe implementarse de forma estructural y organizativa, «teniendo en cuenta la segregación horizontal y vertical de las responsabilidades académicas y de gestión.» Definiendo procesos de evaluación que tengan presentes los contextos y las cargas de trabajo de las personas que los llevan a cabo, y las dificultades del personal docente para encontrar un destino definitivo y estable que le permita conciliar su vida personal y familiar.

Con objeto de garantizar la perspectiva de género, se recuerda que en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes se debe garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres conforme a lo preceptuado en el artículo 24.2 d) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Sin duda, esta idea debe aplicarse a todo tipo de centro o institución pública o privada. En esta línea, el informe “Trabajar para un futuro más prometedor”, de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, constituida con ocasión de su centenario en el seno de la OIT, establece que es esencial, que se potencie, “la voz, la representación y el liderazgo de las mujeres

Por último, en el supuesto de que el proyecto de Decreto dé lugar a la creación de algún tipo de registro o de bases de datos que afecte a personas físicas directa o indirectamente, dichos **datos deberán estar desagregados por sexo**, de conformidad con el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone que *“los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”* e *“incluir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”*.

Para finalizar, respecto al lenguaje empleado en la redacción del texto hay que destacar referencias genéricas masculinas en el empleo de sustantivos como en el artículo 24 referente al personal evaluador *“será responsabilidad del director del centro con el visto bueno del inspector del mismo,”* se propone en su lugar *“será responsabilidad de la dirección del centro con el visto bueno de la inspección del mismo”*. *“En el caso del personal docente con cargo directivo, la evaluación de las funciones del director la realizará el inspector del centro con el visto bueno del titular de la jefatura de la inspección. La evaluación de las funciones del secretario y del jefe de estudio la realizará el director del centro con el visto bueno del inspector del centro”*, se propone la siguiente redacción alternativa *“En el caso del personal docente con cargo directivo, la evaluación de las funciones de la dirección la realizará la inspección del centro con el visto bueno del titular de la jefatura de la inspección. La evaluación de las funciones del personas que desempeñan las funciones de secretaria y de la jefatura de estudios las realizará la dirección del centro con el visto bueno de la inspección del mismo”* Estas recomendaciones responden al hecho de que el uso abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Es necesario emplear fórmulas que sean válidas para cualquier persona de manera que se visibilice el papel que la mujer desempeña en la vida social y económica, tanto en la esfera pública como privada y su condición de titular de derechos y deberes.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER

M^a Victoria Moreno Saugar