

INFORME SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO REFERIDO AL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE REGULAN LAS BOLSAS DE TRABAJO DOCENTES Y SE ESTABLECEN LAS BASES APLICABLES AL PERSONAL INTEGRANTE DE LAS MISMAS.

1. Fundamentación y objeto.

1.1 Título de la norma jurídica.

PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE REGULAN LAS BOLSAS DE TRABAJO DOCENTES Y SE ESTABLECEN LAS BASES APLICABLES AL PERSONAL INTEGRANTE DE LAS MISMAS.

1.2. Contexto legislativo:

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece, en su artículo 6.2, la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que, a tal fin, en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.
- La citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, marca un punto de inflexión en cuanto a la estrategia a abordar para impulsar la igualdad de género desde las Administraciones Públicas de la Junta de Andalucía. Dicha estrategia, de acuerdo con lo establecido en el ámbito europeo y estatal, viene marcada por la integración transversal del principio de igualdad de género en la planificación, ejecución y evaluación de las intervenciones públicas, con la finalidad última de conseguir que el efecto de las mismas sea positivo para la ciudadanía, respondiendo a los intereses y necesidades de mujeres y hombres de forma igualitaria.
- El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, establece la adecuación al nuevo marco legal.
- El Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, el cual contempla en su artículo 4 que corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido.

1.3. Centro Directivo emisor, objeto del Informe y órgano a quién se remite.

De conformidad con el artículo 5 del Decreto 17/2012, la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos emite el presente Informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de Orden adjunto, pudiera causar, y lo envía a la Dirección General de Participación y Equidad de la Consejería de Educación con la finalidad de que la Unidad de Igualdad de Género realice el Informe de Observaciones pertinente para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

2. Contenido del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

A continuación se relaciona las disposiciones incluidas en la legislación vigente en materia de igualdad de género que afectan al proyecto de Acuerdo de referencia:

Las disposiciones relacionadas en el apartado 1.2 del presente informe.

Actualmente el personal docente en activo dedicado a la enseñanza pública en los distintos niveles, en el ámbito de gestión de la Consejería de Educación, está constituido por un total de 98.091 personas, correspondiendo un 66% a mujeres y un 34% a hombres.

De ello cabe colegir que la aprobación de las medidas incluidas en la norma que ahora se presenta no producirá impacto negativo por razón de género.

3. Identificación de la pertinencia de género de la norma en elaboración.

Una vez analizados los aspectos relacionados con el impacto de género del proyecto de Decreto de referencia, procede concluir que la norma es pertinente al género.

4. Cambios incorporados en la norma para garantizar un impacto positivo en la igualdad de hombres y mujeres

En la elaboración de la presente norma se ha tenido en cuenta que el impacto de las medidas contempladas en la misma sea igual para todas las personas con independencia de su sexo. En tal sentido, las materias que se regulan van dirigidas en igualdad de condiciones a las personas que forman parte del colectivo docente, sin que tengan una incidencia negativa en las referidas personas por razón de su sexo. Todo ello en consonancia con el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, objeto de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Sevilla, 26 de abril de 2018.

**LA DIRECTORA GENERAL DEL PROFESORADO
Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS,**


Antonia Cascales Guil