



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO Y DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE REGULAN EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD, EMISIÓN Y EL USO DEL CERTIFICADO ELECTRÓNICO DE PERSONA EMPLEADA PÚBLICA CON NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN PROFESIONAL

Nombre del proyecto: Proyecto de orden por la que se regulan el procedimiento de solicitud, emisión y el uso del certificado electrónico de persona empleada pública con número de identificación profesional.

Entidad que lo promueve: Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento.

I. INTRODUCCIÓN.

El informe de evaluación del impacto de género se emite en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón:

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. A estos efectos: [...]

3. Los reglamentos y los planes del Gobierno de Aragón requerirán también, antes de su aprobación, la emisión de un informe de evaluación del impacto de género.

Este informe sobre impacto de género incorpora una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género conforme a lo que preceptúa tanto 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, como el 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, el artículo 44.4.a) del 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, dispone 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.

El proyecto de orden que se somete a informe tiene por objeto regular el procedimiento de solicitud y emisión y el uso de los certificados electrónicos de persona empleada pública con número de identificación profesional; su ámbito de aplicación se circunscribe a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos públicos.

Ha de ponerse en relación con el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, en cuyo artículo 23.1 se determina lo siguiente:

[...] de acuerdo con lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, los prestadores cualificados de servicios de confianza podrán consignar un número de identificación profesional en el certificado electrónico de empleado público, a petición de la Administración en la que presta servicios el empleado o empleada de que se trate, si dicho certificado se va a utilizar en actuaciones que afecten a información clasificada, a la seguridad pública, a la defensa nacional o a otras



*actuaciones para cuya realización esté legalmente justificado el anonimato.
Estos certificados se denominarán «certificados electrónicos de empleado público con número de identificación profesional».*

II. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.

1. PERTINENCIA DE GÉNERO.

La orden proyectada se limita a configurar las medidas de carácter organizativo y las actuaciones internas necesarias para la emisión de los certificados con número de identificación profesional y las condiciones de uso por parte del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus organismos públicos. En consecuencia, se trata de una disposición de carácter meramente organizativo, sin proyección exterior hacia la ciudadanía, y su contenido no afecta a la igualdad de oportunidades ni a los modelos estereotipados de género, por lo que se considera que no posee pertinencia de género.

No obstante, se ofrecen algunas propuestas de mejora en cuanto al uso de un lenguaje inclusivo.

2. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

En el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se dispone que uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos será la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. Por su parte, la Ley 7/2018 de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en su artículo 22, 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.



La disposición adicional tercera de la Ley 7/2018, de 28 de junio, recoge las reglas a tener en cuenta:

Tercera.— *Uso integrador y no sexista del lenguaje.*

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 la redacción del texto del proyecto de decreto se ha tenido en cuenta el mandato de utilizar un lenguaje inclusivo. No obstante, se formulan las siguientes recomendaciones:

1. En la parte expositiva (párrafos primero y sexto) se debería corregir el uso del masculino genérico en la voz “titular”.
2. A fin de no incurrir en un empleo excesivo del sustantivo “persona” y en aras de una mayor legibilidad, se ofrece una redacción alternativa del artículo 2.1:

Deberá solicitar el certificado electrónico de persona empleada pública con número de identificación profesional quien ostente la titularidad de la secretaría general técnica del departamento de adscripción de la persona empleada pública o, en su caso, del organismo público. Cuando se trate de la Presidencia formulará la solicitud la Secretaria o Secretario General.



III. EVALUACIÓN SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

La evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género (OSEIG) busca calibrar, dimensionar y conocer los efectos de las políticas públicas en el acceso de las personas LGTBI a los recursos, su representación en la esfera pública y privada, y, en definitiva, en la reducción o ampliación de las brechas existentes.

En primer lugar, ha de considerarse si resulta oportuno o no evaluar el impacto por OSEIG en el caso que nos ocupa, es decir, debemos valorar la pertinencia por razón OSEIG del proyecto de orden que por la que se regulan el procedimiento de solicitud y emisión y el uso de los certificados electrónicos de persona empleada pública con número de identificación profesional. Como ya hemos indicado, se trata de una disposición de carácter meramente organizativo, sin proyección exterior hacía la ciudadanía, y dado su objeto se considera que no posee pertinencia por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

Es cuanto se considera procedente informar con arreglo a lo dispuesto en el artículo 44.4.a) del 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; en el artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón; en 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 en el 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.

Firmado electrónicamente

Ana Gilart Valls
Asesora Técnica (responsable
de igualdad)