

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

I. Antecedents

1.- El Departament d'Ensenyament ha fet arribar a aquest Institut el projecte d'Ordre per la qual s'estableix el currículum del cicle formatiu de grau mitjà de Pedra Natural.

2.- L'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, estableix que els projectes de disposicions reglamentàries han d'anar acompanyats, entre d'altra documentació preceptiva, d'un informe d'impacte de gènere.

3.- L'article 3 lletra g) de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, en la redacció donada per la Disposició final Primera de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que corresponen a aquest Institut elaborar i emetre els informes d'impacte de gènere i, en tot cas, els informes a què fa referència, entre altres, l'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, precitada, tràmit intern que es dona per complert amb aquest document.

II. Plantejament general

a) Anàlisi terminològica del text articulat.

Des d'una vessant formal, el principi Setè de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els poders públics, entre els quals s'inclou l'Administració de la Generalitat, han de fer un ús no sexista del llenguatge que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.

Complementàriament, també la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

Dit això, el projecte normatiu inclou diferents termes androcèntrics que aconsellem substituir. En aquest sentit recordar que la Direcció General de Política Lingüística ha elaborat el document [Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), que permet adaptar els criteris de la Generalitat (publicats a *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*, 2005) als principis generals de l'«Acord sobre l'ús no sexista de la llengua» (document elaborat a partir del consens entre diferents organismes públics i la Universitat de Barcelona), que suposa una síntesi dels criteris de la Generalitat publicats a *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*, amb exemples, límits i remarques dels diferents recursos de conformitat amb l'Acord. Per exemple, s'insisteix a no abusar de determinats recursos "la



paraula “persona, segons quins mots col·lectius, formes dobles, etc.), s’indiquen límits i remarques i, al mateix temps es reivindica l’ús de formes dobles per precisar o emfasitzar la referència a homes i dones dins del text, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions. Aquest mateix criteri és recollit per l’article 1 de l’ordre del Ministeri d’Educació i Ciència de 22 de març de 1995, per la qual s’adequa la denominació dels títols acadèmics oficials a la condició masculina o femenina de les persones que els obtinguin, publicada al BOE número 74 de 28 de març de 1995, i que indica que vista la importància que té el llenguatge en la formació de la identitat social de les persones i en les seves actituds, cal plantejar-se la diferenciació de l’ús del masculí o femení en la designació de les múltiples professions i activitats per les quals s’utilitzava tradicionalment el masculí de forma genèrica. És per això que, en coherència amb la política de propiciar un ús adequat del llenguatge, s’ordena adoptar les mesures necessàries a fi i efecte que els títols acadèmics oficials s’adeqüin en la seva expressió a la naturalesa masculina o femenina de qui els obtingui.

És per això que es recomana modificar les referències a títols i professionals emprats al projecte per tal que no apareguin en forma androcèntrica.

b) Anàlisi del contingut del text articulat.

Des d’un punt de vista material, la desigualtat entre dones i homes en el món empresarial i en el mercat de treball és un greu problema de tota la societat europea, tant d’homes com de dones, d’empreses, de treballadors i treballadores, dels governs, dels interlocutors socials i de la societat civil, i requereix establir mesures actives en el mercat de treball, en la iniciativa empresarial i en l’organització de la vida social per tal de donar un nou impuls a la consecució del principi d’igualtat de dones i homes, principi garantit en el Tractat i a la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.

A Europa les dones encara no tenen les mateixes oportunitats empresarials que els homes ni les mateixes possibilitats en el mercat laboral. I cal recordar que les normes jurídiques existents sobre igualtat de tracte, que tenen per objectiu concedir drets a les persones, són insuficients per eliminar tota forma de desigualtat de fet si, paral·lelament, no s’estableixen accions per part dels Governos, dels interlocutors socials i altres organismes competents, tendents a compensar els efectes perjudicials que resulten per a les dones en actiu certes actituds, comportaments i estructures de la societat.

En aquest sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes va obrir noves expectatives en pro de la consecució d’una autèntica igualtat de gènere ja que centrava, entre d’altres, el seu interès en augmentar la presència de les dones en el mercat de treball, com una de les premisses del principi d’igualtat. Per a la seva consecució l’article 42.1 estableix que serà un factor decisiu emprendre accions de millora de l’ocupabilitat i prolongar la permanència en la ocupació de les dones. Tanmateix, la igualtat d’oportunitats no es limita únicament a la incorporació al treball sinó que s’estén així mateix a la formació professional, la promoció professional, les condicions de treball (incloses les salarials), les causes d’acomiadament i el dret de afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials. D’igual forma els articles 23 i 24 estableixen que l’acció administrativa per a la igualtat en la política d’educació, disposant les obligacions

que han de dur a terme les Administracions públiques competents. Així es recull l'atenció especial al principi d'igualtat entre dones i homes en els currículums i a totes les etapes educatives.

També, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, desenvolupa els preceptes estatutaris en matèria d'igualtat de gènere i dret de les dones i estableix *mesures en relació a la incorporació de la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu de manera que aquesta s'ha d'introduir en la programació educativa i als currículums de tots els nivells*. Entre algunes de les actuacions que s'han d'assolir, a tenor de l'article 21 d'aquesta Llei, destaquem pel què interessa a aquest informe les següents:

- la promoció i la difusió dels criteris d'igualtat entre homes i dones, tant en els ensenyaments impartits com en l'establiment del treball col·laboratiu i participatiu
- la capacitació dels alumnes i el suport a les expectatives individuals perquè facin llurs eleccions acadèmiques i professionals lliures dels condicionants de gènere
- la formació dels alumnes en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge
- la prevenció, la gestió positiva i l'abordatge de situacions de conflicte vinculades a comportaments i actituds de caràcter sexista

Dintre d'aquestes condicions laborals destaquen les *polítiques de seguretat i condicions de salut en el treball*, per la qual cosa caldria, d'acord amb l'establert a l'article 27 de la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes, preveure la consideració, dins de la protecció, promoció i millora de la salut laboral de *l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*, per la qual cosa caldria afegir als currículums educatius la formació específica en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

En relació a l'ocupació cal recordar que sovint les dones troben més obstacles que els homes per crear empreses, a causa dels estereotips i de les barreres culturals i socials, a l'orientació de l'educació i de la formació, i a les dificultats afegides per l'obtenció del finançament que precisen els projectes empresarials. Tot i així, una vegada creades les empreses, no existeix evidència de que les dones tinguin menys èxit que els homes per consolidar les seves empreses. Per tant cal seguir posant en pràctica les recomanacions del Pla d'acció de la UE sobre l'esperit empresarial que proposa una sèrie de mesures relatives al foment de l'esperit empresarial que han d'assolir la UE i els Estats membres, i destaca la necessitat d'oferir recolzament personalitzat a les dones, fomentant que les dones desenvolupin la llibertat d'iniciativa empresarial, com un factor d'igualtat i també de desenvolupament econòmic i social, mitjançant, entre d'altres, la introducció de mesures dirigides a augmentar la creació d'empreses per part de dones gràcies a un millor accés al finançament, a l'assessorament (sobretot a la fase inicial del projecte), al desenvolupament de xarxes empresarials.

A més, les dones que decideixen crear la seva pròpia empresa precisen d'una formació específica, per la qual cosa cal posar èmfasis en informar i assessorar en accions d'emprenedoria a dones promotores per al disseny del seu projecte empresarial, l'anàlisi de viabilitat i la posada en marxa de la seva empresa. A la vegada l'ensenyament ha de basar-se en un enfocament interdisciplinari i implicar la participació de dones que van

triumfar gràcies a la creació de la seva pròpia empresa, ja que és tan important aporta'ls-hi coneixements teòrics com compartir l'experiència amb altres dones.

En relació a l'àmbit específic de regulació del projecte normatiu, cal recordar que la Formació Professional com tot procés educatiu és transmissora i reproductora d'estereotips, creences, idees falses, etc. Per això és imprescindible proporcionar al professorat i l'alumnat coneixements, estratègies i orientacions metodològiques per convertir la tasca professional en un model d'actuació caracteritzat per l'aplicació del principi d'igualtat efectiva de dones i homes des del respecte a les diferències. I és que la segregació professional per raó de sexe és a nivell mundial un dels aspectes laborals més dominants i recurrents. Aquesta segregació no comença en el mercat de treball sinó abans, doncs els models de rols socials se cimenten des de l'educació infantil i l'adolescència, i produeixen la discriminació de les dones en l'accés al treball.

III. Fonaments jurídics

1. Articles 2 i 3.3 del Tractat UE, on s'estableixen la no discriminació i la igualtat entre dones i homes com a valors comuns als Estat membres de la UE, i es formalitza el compromís de fomentar la igualtat entre dones i homes.
2. Articles 8 i 10 del Tractat de Funcionament de la UE, on s'estableix que en totes les seves accions la Unió Europea tindrà per objectiu eliminar les desigualtats entre homes i dones, i promoure la seva igualtat.
3. Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019, actual full de ruta de la Comissió Europea per avançar en l'assoliment de l'equitat de gènere.
4. Estatut d'autonomia de Catalunya, als seus articles 4.3, 19, 41 i 153.
5. Normativa esmentada a l'apartat anterior d'aquest informe.

IV. Conclusions

D'acord amb tot el que s'ha dit, l'aportació d'aquest Institut pel que fa al projecte normatiu presentat a informe es concreta en les recomanacions següents:

➤ MÒDUL PROFESSIONAL 12: FORMACIÓ I ORIENTACIÓ LABORAL

Es recomana completar els continguts del projecte amb les propostes següents:

UF1 incorporació al treball:

- *Criteris d'avaluació:*

- Selecciona i identifica les oportunitats d'ocupació sense condicionants derivats dels rols i estereotips de gènere.



- Valora positivament l'existència necessària de diversitat de rols i opinions assumits pels membres d'un equip sense condicionants derivats de rols i estereotips sexistes.
- Determina els drets i deures derivats de la relació laboral. Coneix els drets específics de les dones en la relació laboral.
- Identifica el temps de treball i les mesures per conciliar la vida laboral i familiar, i el seu paper en la promoció de la igualtat de dones i homes.
- Identifica les discriminacions per raó de sexe, i coneix els mecanismes de protecció i promoció de la igualtat de dones i homes.
- *Continguts:*
 - Mètodes per detectar i eliminar els patrons i comportaments sexistes.
 - Drets i deures que es deriven de la relació laboral i la seva aplicació. Els drets de les dones en l'àmbit laboral (igualtat en l'ocupació, accions positives, igualtat salarial, conciliació de la vida laboral i familiar, drets específics de les dones víctimes de violència de gènere, etc).
 - Determinació de les principals obligacions d'empresaris i treballadors en matèria de Seguretat Social: afiliació, altes, baixes i cotització. Drets específics de les dones.
- UF2 Prevenció de riscos laborals:
 - *Resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació:*
 - Determina els principals drets i deures en matèria de prevenció de riscos laborals. Coneix els drets específics de les dones.
 - Determina els requisits i les condicions per a la vigilància de la salut del treballador o treballadora i la seva importància com a mesura de prevenció. Incorpora la perspectiva de gènere en aquesta valoració
 - *Continguts:*
 - Efectes de les condicions de treball sobre la salut. L'accident de treball, la malaltia professional i les malalties inespecífiques. Riscos laborals i gènere.
 - Assetjament sexual o per raó de sexe.
 - Pla de prevenció de riscos a l'empresa. Estructura. Accions preventives. Mesures específiques. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

➤ **MÒDUL PROFESSIONAL 13: EMPRESA I INICIATIVA EMPRENEDORA**

Es proposa incloure els nous continguts següents:



○ *Continguts:*

- La iniciativa emprenedora de les dones
- Elements de la cultura empresarial i valors ètics dins l'empresa. Imatge corporativa. Distintiu d'igualtat
- La responsabilitat social de l'empresa. Clàusules socials amb perspectiva de gènere
- Instruments de suport de l'Administració pública a l'emprenedor o l'emprenedora. Programes de foment de l'emprenedoria femenina.
- Organització d'una empresa del sector sanitari: estructura interna. Organització de la comunicació interna i externa a l'empresa. Comunicació i publicitat no sexista.

➤ MÒDUL PROFESSIONAL 16: FORMACIÓ EN CENTRES DE TREBALL

Es proposa incloure els nous continguts següents:

○ *Resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació:*

- Valora les condicions de treball en el clima laboral de l'empresa, centre o servei. Valora la promoció de la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Manté una actitud oberta amb les persones sense caure en prejudicis i actituds intolerants en relació al sexe/gènere
- Aplica les normes de prevenció de riscos laborals en l'activitat professional. Identifica els supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe, i coneix els mecanismes de prevenció, detecció i actuació.

➤ Finalment, es recomana que el professorat que ha d'impartir els mòduls "*formació i orientació laboral*" i "*empresa i iniciativa emprenedora*" disposi de formació en perspectiva de gènere.

Barcelona, 3 d'octubre de 2018

La presidenta

Núria Balada i Cardona