

## **Identificació de l'expedient**

Informe relatiu a l'expedient ENS\_121\_2019, sobre la sol·licitud d'informe d'impacte de gènere.

## **Fet**

La Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial del Departament d'Ensenyament ha fet arribar a aquest Institut (data del correu electrònic: 1 d'agost de 2019) la proposta de Decret per la qual es crea el títol de la Generalitat de tècnic o tècnica en danses urbanes/en tècniques de dansa urbana, i se n'estableix el currículum.

## **Fonaments jurídics**

### **1. Normativa base sobre igualtat i transversalitat de la perspectiva de gènere**

- a) 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 Estats membres de la UE, i es formalitza el compromís de fomentar la igualtat entre dones i homes.
- b) 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.
- c) 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.
- d) L' Estatut d'autonomia de Catalunya, als seus articles 4.3, 19, 41 i 153, quant al reconeixement i garantia dels drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.
- e) 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 transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones.

### **2. Normativa sobre l'informe d'impacte de gènere**

- a) 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.
- b) 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 dóna per complert amb aquest document.

### **3. Anàlisi terminològica del text articulat presentat**



1. El principi vuitè 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.

2. 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).

3. La Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de l'any 2011, de la Direcció General de Política Lingüística, proposa una sèrie de solucions per evitar que aquests textos incloguin formes androcèntriques i generin disfuncions amb la normativa citada anteriorment.

Aquesta guia es pot consultar en la següent ruta:  
[http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio\\_i\\_difusio/publicacions\\_en\\_linia/classific\\_temes/temes\\_opuscles\\_divulgatius/guia\\_usos\\_no\\_sexistes](http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/publicacions_en_linia/classific_temes/temes_opuscles_divulgatius/guia_usos_no_sexistes).

El punt 3.1 de la guia sobre formes dobles senceres disposa que cal promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. Per tant, s'han de desdoblir les següents formes que consten al text presentat a informe: conseller, coreògraf, monitor, assistent, professor, etc...

El punt 3.2 d'aquesta guia tracta les formes dobles abreujades i disposa que "L'ús de formes dobles abreujades només és adequat en textos breus i esquemàtics". Per tant, no és recomanable l'ús de formes com professor/a i coreògraf/a, que consten al text presentat.

D'altra banda, el punt 3.1.1 tracta els articles i preposicions amb les formes dobles senceres i disposa que "Quan fem servir denominacions dobles, podem utilitzar únicament l'article corresponent al primer element enumerat". Tanmateix, "Amb els substantius invariables, es pot utilitzar la forma doble per a l'article i un únic substantiu, sempre que no se n'abusi."

Finalment, cal tenir en compte que el principi general cinquè de la guia estableix que "En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, però que si hi ha una voluntat de precisar o emfatitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles. Així, es proposa utilitzar la forma ballarins i ballarines".

4. Amb relació al tema de les professions, activitats, títols acadèmics, etc..., és escaient fer esment en aquest informe a 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. Aquesta ordre 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.



5. D'acord amb tot això explicat, els proposen les modificacions que consten en la conclusió cinquena d'aquest informe.

#### 4. Anàlisi del contingut del text articulat presentat

##### Dances urbanes i sexisme

Les dances urbanes poden ser un àmbit on els rols de gènere i les idees i actituds estereotipades es trobin presents. Així, hi ha estils d'aquestes dances, com el dancehall que, a causa del seu estiu rítmic i sensual, ha generat lletres que han estat qualificades directament de masculistes. I també encara hi ha prejudicis respecte els homes i la pràctica de ballet o dansa contemporània.

En tot cas, malgrat que actualment hi ha una nova generació d'artistes que es preocupa per desvincular aquestes manifestacions artístiques dels estigmes que les associen amb el masclisme, encara avui es pot produir aquesta vinculació. Per la qual cosa, cal que el currículum que regula aquesta disposició presentada a informe, aporti eines per fer-hi front.

Cal recordar que els estudis tècnics com el present, com tot procés educatiu, són transmissors i reproductors 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.

##### Fisiologia femenina i masculina

La fisiologia d'homes i dones és diferent, però els hàbits i estils de vida també ho són. D'altra banda, també hi ha uns processos naturals que són exclusivament femenins, com la menstruació, l'embaràs o la menopausa. Mentre que els homes tenen més massa muscular produïda per la testosterona, les hormones femenines i un nivell de testosterona 20 vegades inferior fan que la capacitat muscular femenina sigui més petita i l'acumulació de greix sigui més gran i quedi concentrada a determinades parts del cos (glutis i malucs). En canvi, les dones tenen més flexibilitat, més volum sanguini i una freqüència de pols més alta. Les dones tenen una recuperació més lenta de la respiració, ja que la capacitat dels pulmons és un 20% menor que la masculina, però el sistema nerviós femení pot reaccionar més ràpidament que el masculí. D'altra banda, els homes són uns 12 centímetres més alts de mitjana, tenen les espatlles més amples, els braços més llargs i el cor més gran, però el cor de les dones pot transportar més oxigen i la força de les cames és igual en tots dos sexes. (Estruch, 1989)

Els estereotips de gènere poden conduir a creences i idees falses amb relació a les aquestes diferències generals dels cossos masculins i femenins, així com amb relació a les seves similituds, i a les limitacions o capacitats que poden comportar. Per tant, cal formació pel que fa a la fisiologia dels cossos dels dos sexes amb relació a la preparació física per la dansa urbana.

##### Coneixement de l'àmbit laboral des de la perspectiva de gènere

Tot i l'elevada presència de les dones al món laboral, la taxa d'ocupació femenina a Catalunya se situa gairebé 10 punts per sota de la masculina (49,5% enfront el 59,3%), diferència que es pronuncia en determinats sectors, com ara l'agricultura i la ramaderia, la metal·lúrgia, la construcció o el transport; i s'inverteix en d'altres, com ara els sectors comercial, sanitari, educació o serveis socials, en els quals predominen les dones.

Pel que fa a les categories professionals més qualificades, les dones representen el 31,1% dels càrrecs de direcció i gerència, encara que representen el 57% de les persones científiques i intel·lectuals.

Entre els factors que dificulten el desenvolupament de la carrera professional de les dones, destaquen una cultura laboral i de poder sexista i androcèntrica que no incorpora la perspectiva de gènere. Així mateix, el repartiment desigual de les tasques de cura i domèstiques, que duen les dones a haver d'acollir-se a reduccions de jornada; generant menors possibilitats de desenvolupar la seva carrera professional, salaris inferiors i majors taxes d'estrès, entre d'altres.

Cal també evidenciar la tendència a una menor qualitat en l'ocupació de les dones i de les condicions de precarització de moltes feines feminitzades – com ara cuidadores, treballadores de la llar, netejadores en l'àmbit de l'hostaleria, telefonistes, hostesses de fires i congressos, etc. –, amb una elevada temporalitat, jornades parcials, salaris baixos o qualificació professional superior a la categoria que desenvolupen. Sense oblidar que les diferents formes d'assetjament sexual o per raó de sexe que es donen a les organitzacions, també són un clar exemple de discriminació en l'entorn laboral.

Per últim cal fer esment a la bretxa salarial, que actualment a Catalunya, mesurada en hores, es situa en el 23,4%. Suposa una percepció de salari brut anual 6.462 euros per sota de la mitjana salarial masculina. Es tracta d'una inferioritat retributiva que alhora condueix a una inferior percepció de prestacions contributives, com ara les de baixa per malaltia, l'atur o la jubilació; i, en termes globals, a la feminització de la pobresa.

La prevalença de totes aquestes desigualtats al món del treball obliga al conjunt de la ciutadania i, especialment, a les empreses i a les administracions públiques a seguir treballant per assolir una transformació real i efectiva de les condicions de treball de les dones.

Per tal d'aconseguir aquesta transformació, hem de dissenyar un sistema educatiu basat en la coeducació. Així, 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, atès 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 capacitat 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.

D'altra banda, caldria afegir a tots els currículums educatius la formació específica en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Finalment, 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.

## **Conclusions**

D'acord amb tot el que s'ha dit, l'aportació d'aquest Institut pel que fa a la proposta de normativa presentada a informe es concreta en les recomanacions següents:

**Primera.** Amb relació a la Unitat Formativa número 2 sobre Preparació física per a la dansa urbana, del mòdul professional 1 sobre Coneixement del cos i preparació física per a la dansa urbana, del punt 5 de l'Annex (currículum), pel que fa als continguts, es proposa incloure el següent:

- **“Fisiologia femenina i masculina”**

**Segona.** Amb relació a la Unitat Formativa número 2 sobre la incorporació al treball, del Mòdul Professional 11 sobre formació i orientació laboral, del punt 5 de l'Annex (currículum), pel que fa als criteris d'avaluació i als continguts, es proposa que s'inclouin el màxim nombre d'aquestes aportacions, relatives al gènere:

**“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.**
- **Coneix els drets específics de les dones en matèria de prevenció de riscos laborals.**
- **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:**

- **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.**
- **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.”**

**Tercera.** Amb relació a la Unitat Formativa número 3 sobre empresa i iniciativa emprenedora, del Mòdul Professional 11 sobre formació i orientació laboral, del punt 5 de l'Annex (currículum), pel



que fa als continguts, es proposa que s'incloguin el màxim nombre d'aquestes aportacions, relatives al gènere:

- **“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.”**

**Quarta.** Amb relació a l'apartat 7.1 de l'Annex, es recomana que el professorat que ha d'impartir el Mòdul Professional 11 sobre formació i orientació laboral, disposi de formació en perspectiva de gènere.

**Cinquena:** Des del punt de vista gramatical, es proposa la modificació de les següents formes:

- Allà on consta “*El conseller d'Ensenyament pot desplegar el currículum*”, ha de constar “**El conseller o consellera d'Ensenyament**”.
- Allà on consta “*de coreògraf*”, ha de constar “**de coreògraf o coreògrafa**”.
- Allà on consta “*un coreògraf*”, ha de constar “**un coreògraf o coreògrafa**”.
- Allà on consta “*de monitor*”, ha de constar “**de monitor o monitora**”.
- Allà on consta “*assistent de professor*”, ha de constar “**assistent o assistenta de professor**”.
- Allà on consta “*del professor/a*”, ha de constar “**del professor o professora**”.
- Allà on consta “*els principals ballarins*”, ha de constar “**els principals ballarins i ballarines**”.
- Allà on consta “*coreògraf/a*”, ha de constar “**coreògraf o coreògrafa**”.
- Allà on consta “*al receptor*”, ha de constar “**al receptor o receptora**”.

La presidenta