

Identificació de l'expedient

Informe relatiu a l'expedient ENS_123_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'Educació ha fet arribar a aquest Institut (data del correu electrònic: 1 d'agost de 2019) la proposta de Decret pel qual es crea el títol de la Generalitat de tècnic o tècnica superior en Maquinària Escènica, 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 dona 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.

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 sisena d'aquest informe.

4. Anàlisi del contingut del text articulat presentat

Pel que fa referència a l'anàlisi del contingut del text presentat a informe, considerem que l'objecte principal de la matèria que tracta, la maquinària escènica, és neutre pel que fa al gènere. Per la qual cosa, aquest institut no fa cap aportació respecte tot allò que hi és directament relacionat. En canvi, sí que considerem que és important fer aportacions respecte una qüestió que des del departament que presenta l'informe no es té en compte i que tanmateix considerem de màxima importància: el gènere relacionat amb l'àmbit laboral, en els continguts dels currículums que s'elaboren.

Aquest és un tema que els decrets i les ordres que regulen els currículums dels títols i cicles formatius de la Generalitat han de tenir en compte, de manera que s'han d'introduir clàusules de gènere com les que consten a les conclusions d'aquest informe.

Seguidament, a tall de contextualitzar aquest assumpte, s'exposa el panorama actual a Catalunya pel que fa al gènere al món laboral, per tal que es prengui en consideració la decisió d'introduir clàusules de gènere en els citats currículums.

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 son 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 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'aquest àmbit laboral, destaquen les polítiques de seguretat i condicions de salut en el treball. I en aquest punt, el tema de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina s'ha de tractar de manera principal. Així, l'article 27 de la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes mana



que les administracions públiques duguin a terme actuacions per la a consideració 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.

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, de l'orientació de l'educació i de la formació, i de les dificultats afegides per l'obtenció del finançament que necessiten 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 incorporació al treball en el sector de l'espectacle en viu, del Mòdul Professional 10 sobre formació i orientació laboral, del punt 5 de l'Annex (currículum), es proposa que s'incloguin 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.”**

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.”**

Segona. Amb relació a la Unitat Formativa número 3 sobre empresa i iniciativa emprenedora: producció i gestió a l'espectacle en viu, del Mòdul Professional 10 sobre formació i orientació laboral, del punt 5 de l'Annex (currículum), es proposa que s'incloguin el màxim nombre d'aquestes aportacions relatives al gènere:

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 de l'empresa: estructura interna. Organització de la comunicació interna i externa a l'empresa. Comunicació i publicitat no sexista.**

Tercera. Amb relació a la Unitat Formativa número 1 sobre riscos professionals a l'espectacle en viu, del Mòdul Professional 11, del punt 5 de l'Annex (currículum), es proposa que s'inclouin el màxim nombre d'aquestes aportacions relatives al gènere:

“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.”**

Quarta. Amb relació al Mòdul Professional 12 sobre formació en centres de treball, del punt 5 de l'Annex (currículum), es proposa que s'inclouin el màxim nombre d'aquestes aportacions relatives al gènere:

Resultats d'aprenentatge i als 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.**

Cinquena. Amb relació a l'apartat 8 de l'Annex, es recomana que el professorat que ha d'impartir els mòduls professionals 10 i 11 sobre formació i orientació laboral i riscos professionals, disposi de **formació en perspectiva de gènere.**

Sisena. Des del punt de vista gramatical, es proposa la modificació de les següents formes:

- Allà on consta “*El conseller d'Educació ha de promoure*”, ha de constar “**El conseller o consellera d'Educació ha de promoure**”.
- Allà on consta “*El conseller d'Ensenyament pot desplegar*”, ha de constar “**El conseller o consellera d'Educació pot desplegar**”.
- Allà on consta “*Destinatari*”, ha de constar “**Persona destinatària**”.
- Allà on consta “*l'usuari*”, ha de constar “**la persona usuària**” o “**l'usuari o usuària**”.
- Allà on consta “*El regidor*”, ha de constar “**El regidor o regidora**”.
- Allà on consta “*Professors d'arts plàstiques i disseny*”, ha de constar “**Professorat d'arts plàstiques i disseny**”.



- Allà on consta “*Professors tècnics de formació professional*”, ha de constar “**Professorat tècnic de formació professional**”.
- Allà on consta “*Professors d’ensenyament secundari*”, ha de constar “**Professorat d’ensenyament secundari**”.
- Allà on consta “*Tècnic superior en Disseny en fabricació mecànica*”, ha de constar “**Tècnic o tècnica superior en Disseny en fabricació mecànica**”.
- Allà on consta “*Tècnic superior en Programació de la producció en fabricació mecànica*”, ha de constar “**Tècnic o tècnica superior en Programació de la producció en fabricació mecànica**”.
- Allà on consta “*tècnic superior en luminotècnia per a les arts escèniques*”, ha de constar “**tècnic o tècnica superior en luminotècnia per a les arts escèniques**”.
- Allà on consta “*tècnic superior en maquinaria escènica*”, ha de constar “**tècnic o tècnica superior en maquinaria escènica**”.
- Allà on consta “*tècnic superior en sonorització per a les arts escèniques*”, ha de constar “**tècnic o tècnica superior en sonorització per a les arts escèniques**”.
- Allà on consta “*Professors d’ensenyament secundari*”, ha de constar “**Professorat d’ensenyament secundari**”.
- Allà on consta “Professor especialista”; ha de constar “**Professor o professora especialista**”.

La presidenta