

Identificació de l'expedient

Informe EDU_222_2022 relatiu a l'expedient de sol·licitud de valoració d'impacte de gènere que el Departament d'Educació ha fet arribar a aquest Institut en data 18/07/2022, sobre el projecte de DECRET modificació dels accessos als ensenyaments d'Arts Escèniques.

Fonaments jurídics

1. Normativa bàsica sobre la igualtat de dones i homes i la transversalitat de la perspectiva de gènere
 - a) Els 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) Els 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) L'Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025, 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.
 - f) La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, estableix els principis i regula les mesures i els procediments per garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

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. Normativa bàsica sobre l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge

- a) 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.
- b) 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).
- c) 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.

Aquest document proposa una sèrie de solucions per evitar que aquests textos incloguin formes androcèntriques i generin disfuncions amb la normativa citada anteriorment. Es pot consultar en la següent ruta: [Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#).

4. Anàlisi material de la proposta

El projecte presentat a informe té per objecte modificar les condicions d'accés als ensenyaments conduents als títols propis de la Generalitat de Catalunya dels ensenyaments d'Arts Escèniques: animació en circ, actuació teatral, arts del circ, direcció coral, dansa urbana, maquinària escènica, luminotècnia per a espectacles i sonorització per a espectacles, per tal que gaudeixin, almenys, de les mateixes opcions d'accés existents en els títols estatals des de què la Llei Orgànica 3/2020 de 29 de desembre va modificar la Llei Orgànica 2/2006 de 3 de maig, i va ampliar les possibilitats d'accedir-hi.

En aquests estudis, segons les dades de què disposem, es palesa la situació següent a Catalunya:

- Durant el curs 2021-2022 s'han matriculat en estudis d'Arts escèniques 316 persones, el 65.5 % de les quals són dones (207 dones), així distribuïdes:
 - Animació en circ: 28 dones (13.15%)
 - Actuació teatral: 176 dones (85%)
 - Arts del circ: 3 dones (1.4%)
- En relació als estudis en el marc del cicles formatius de grau mitjà i superior del curs 2021-22, s'han matriculat al CFPS – So per audiovisuals i espectacles 304 persones, el 12.5% de les quals són dones (38).

La tria d'estudis i de professió resta condicionada per la socialització de gènere del jovent. El gènere és una construcció educacional i cultural i, per tant, des de la mateixa cultura es poden revisar, transformar i corregir rols i estereotips de gènere que no tenen cap raó de ser.

Quan parlem de les diferències entre dones i homes en relació al mercat de treball, cal tenir present que, com a conseqüència dels canvis en aquest mercat de treball, s'estan transformant en certa mesura les dinàmiques tradicionals de participació. Efectivament, les dones representen una part cada cop més important de la població ocupada a Catalunya.

Ara bé, aquest augment de participació no ha anat acompanyat d'una diversificació dels llocs de treball ocupats, ans al contrari: les dones es concentren en un nombre limitat de sectors econòmics i categories professionals. És important, doncs, no només l'anàlisi de la quantitat sinó també de la de la qualitat de l'ocupació, ja que aquí és on es pot trobar la substància de la desigualtat de gènere: segregació laboral, salaris baixos, precarietat en la contractació, manca de promoció.

La segregació ocupacional (vertical i horitzontal) entre homes i dones posa de manifest que hi ha predomini de dones en aquelles professions relacionades amb la cura i atenció de les persones, que són els rols que socialment s'assignen a les dones. Les dones solen autolimitar les seves eleccions fruit dels rols i estereotips assignats socialment i, per això, tenen menys possibilitats laborals a l'abast, atès que descarten optar a moltes de les professions, sobretot les que tradicionalment han estat exercides pels homes, que a més a més solen ser les més reconegudes socialment i millor remunerades. Homes i dones accedeixen al treball remunerat amb diferents bagatge i expectatives, tenen obligacions diferents i reben, en alguns àmbits, un tractament diferent (per exemple, en l'avaluació de la seva qualificació i en les retribucions).

La conseqüència general que se'n pot extreure és que les relacions laborals contribueixen a generar formes àmplies de domini i subordinació d'acord amb el gènere. Per això és important que en la valoració dels llocs de treball es tingui present la perspectiva de gènere i es considerin i posin en valor, també, les aportacions professionals de les dones, promovent transformacions en el model d'inserció i promoció laboral vigent.

A més, la major presència de les dones en les professions relacionades amb les arts escèniques permetrà, alhora, no tan sols visualitzar les dones, sinó que la visió de la cultura incorpori els seus valors i capacitats, i també les seves diversitats. Reconèixer el paper de les dones com a emissores de cultura va molt més enllà del restabliment de cànons i textos, que requereix també la incorporació de la visió de les dones a la història cultural. La veritable transversalitat en l'àmbit

educatiu implica tots els nivells d'ensenyament, des dels ensenyaments obligatoris fins l'ensenyament universitari de grau i postgrau, així com la formació professional i la formació de persones adultes.

Per això, calen mesures concretes que garanteixin l'existència d'una oferta formativa i educativa adequada a les necessitats de les dones i es fomenti la seva presència en els estudis on estan infrarepresentades, en els equips docents i entre la resta de personal dels centres educatius, així com en els espais de presa de decisions, entre d'altres actuacions.

Conclusions

D'acord amb tot el que s'ha dit, es formulen les següents aportacions de millora al projecte presentat a informe en els termes següents:

PRIMERA. Des d'un punt de vista formal, cal modificar els termes androcèntrics emprats al projecte, en els termes següents:

- On diu "Graduat" hi ha de dir "**Graduat/Graduada**";
- On diu "Tècnic" hi ha de dir "**Tècnic/Tècnica**";
- On diu "Tècnic Esportiu" hi ha de dir "**Tècnic Esportiu/Tècnica Esportiva**";
- On diu "Queden exempts de la prova les persones" hi ha de dir "**Queden exemptes de la prova les persones.**"

SEGONA. Des d'un punt de vista material, i en aplicació del principi de transversalitat recollit al Principi Primer de l'article 3 de la Llei 17/2015, i que cal entendre'l en dos sentits: d'una banda, com el compromís que s'incorpori la perspectiva i el fer de les dones a totes les polítiques i actuacions de la Generalitat que es duguin a terme; de l'altra, com a garantia que es promoguin mesures específiques adreçades a les dones per a tirar endavant accions positives dirigides a la igualtat des de totes les àrees de l'Administració de la Generalitat, es proposa la modificació que tot seguit s'indica:

- Afegir una nova Disposició addicional al projecte de decret per tal que tots els Decrets que s'hi modifiquen incorporin la Disposició addicional següent:

"Disposició addicional Igualtat de gènere

Amb l'objectiu d'assolir la igualtat de dones i homes, el Departament d'Educació durà a terme les mesures d'acció positiva d'informació, orientació, motivació, assessorament o d'altres procediments que facilitin i fomentin la presència de les dones als estudis a què es refereix aquest decret.

Així mateix, per garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere interseccional, totes les dades personals s'han de tractar separades per sexes (dona/home) i per



identitat de gènere (dona/home/persona no binària) , i en els formularis s'empraran fórmules inclusives que tinguin en compte la diversitat de tipologies de famílies actual.

Finalment, el Departament d'Educació garantirà la paritat de dones i homes en els òrgans de presa de decisions i que hi hagi professionals amb coneixements acreditats d'igualtat de gènere interseccional i sobre igualtat de tracte i no discriminació en l'àmbit regulat per aquest Decret".

La directora