

## **Identificació de l'expedient**

Informe EDU\_146\_2022, relatiu a l'expedient de sol·licitud d'informe d'impacte de gènere que el Departament d'Educació ha fet arribar a aquest Institut en data 10 de maig de 2022 sobre el Projecte de decret pel qual s'estableix el currículum del cicle formatiu de grau superior d'arts plàstiques i disseny d'Arquitectura Efímera de la família professional de disseny d'interiors.

## **Normativa 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) L'Estratègia d'Igualtat de Gènere 2020-2025 de la Unió Europea, actual full de ruta 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'erradicar 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.

### **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 correspon 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.

### **Normativa 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, proposa una sèrie de solucions per evitar que aquests textos incloguin formes androcèntriques i generin disfuncions amb la normativa citada anteriorment.

### **Anàlisi material del text presentat**

La formació professional ha de promoure una reflexió estratègica envers la perspectiva de gènere amb la finalitat de trencar els estereotips preconcebuts i lluitar contra les desigualtats de gènere, tant en l'àmbit formatiu com professional.

Concretament, la perspectiva de gènere pren especial rellevància en la definició de la trajectòria formativa i professional de les persones, entesa com a procés. Aquest fet requereix del desenvolupament de competències professionals més enllà de la ideologia dels dons naturals que promoguin l'esperit crític en la presa de decisions per tal de potenciar l'interès, aspiracions i expectatives de les persones en els camps no normatius en clau de gènere.

L'estudi de la tria de professions revela que encara persisteixen biaixos de gènere en la selecció dels estudis que, posteriorment, tenen també incidència en la diferent participació d'homes i dones en el mercat de treball.

En el cas de l'estudi de cicles de formació professional hi ha, en general, una major presència de nois que de noies. En el cas concret dels cicles de formació professional de grau mitjà, a l'inici del curs 2020-2021 s'havien matriculat 66.248 alumnes, el 40.7 % dels quals eren noies. En el cicles de grau superior, a l'inici del mateix curs, hi havia 68.088 matrícules, de les quals el 44.4 % corresponien a noies.

Si es considera les persones matriculades a Disseny d'Interiors, però, destaca una majoria àmplia de noies, ja que el 80,3% de les persones matriculades ho són. A més a més, de totes les famílies professionals d'arts plàstiques i disseny les noies escullen en un 13,9% dels casos aquest tipus d'estudis (disseny d'interiors).

És fonamental incorporar la coeducació en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i, per tant, en la programació educativa i en els currículums, per tal d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantint una orientació personal, acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics, i evitant tota discriminació associada al gènere.

Cal que els currículums formatius fomentin una acció educadora que potenciï la igualtat real de drets i d'oportunitats i valori indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics, ni actituds discriminatòries o per raó de sexe, orientació sexual o identitat o expressió de gènere. Cal que el sistema educatiu treballi amb perspectiva de gènere i consideri les diferències per sexe i gènere en tota activitat, amb l'objectiu d'establir línies d'acció que permetin prevenir i resoldre desigualtats. I, alhora, cal que aquesta perspectiva de gènere s'implementi amb una mirada interseccional, que valori com el gènere interactua amb altres condicionants que també travessen les persones, com la situació de discapacitat, l'origen o la classe.

D'aquesta manera es pot donar compliment als mandats recollits al marc normatiu, des dels requeriments sobre coeducació que determina la Llei 19/2020, del 30 de desembre,



d'igualtat de tracte i no-discriminació, que en el seu Art. 10 estableix que el departament competent en matèria educativa ha de garantir i fomentar la coeducació com a sistema educatiu per capgirar els comportaments que perpetuen el patriarcat en l'ensenyament, fins a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes en el seu Art. 12: "L'Administració educativa, per a fer efectiu el principi de coeducació i foment de la igualtat efectiva de dones i homes que estableixen els articles 2.1.m i 43.1.d de la Llei 12/2009, del 10 juliol, d'educació, ha d'incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells, a l'efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe. Així mateix, ha de promoure la investigació en matèria de coeducació i vetllar per incloure-la en els currículums, els llibres de text i els materials educatius".

També és recull la obligació de l'Administració educativa, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, de dur a terme actuacions per assolir:

- a) La visibilitat de les aportacions històriques de les dones en tots els àmbits del coneixement i llur contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat.
- b) La formació dels i les joves sobre el trajecte històric per a la consecució dels drets de les dones.
- c) 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.
- f) La formació de l'alumnat en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge
- h) La implantació d'una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva, saludable, que respecti la diversitat i eviti tot tipus de prejudicis per raó d'orientació sexual i afectiva.
- i) La promoció de continguts relacionats amb la sexualitat orientats a la prevenció d'embarassos no desitjats i de malalties de transmissió sexual.
- j) La prevenció de la violència masclista, d'acord amb els paràmetres que estableix la Llei 5/2008.
- k) La prevenció, la gestió positiva i l'abordatge de situacions de conflicte vinculades a comportaments i actituds de caràcter sexista.

En aquest sentit el Principi Primer de l'article 3 de la mateixa Llei 17/2015 estableix com a principi d'actuació dels poders públics la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere en el sentit que "els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes". Havent d'entendre aquest principi en dos sentits: d'una banda, com el compromís que s'incorpori la perspectiva de



gènere interseccional a totes les polítiques i actuacions de la Generalitat que es duiguin a terme; de l'altra, com a garantia que es promoguin mesures específiques adreçades a les dones per tirar endavant accions positives dirigides a la igualtat des de totes les àrees de l'Administració de la Generalitat.

De la mateixa manera, en el cas concret del currículum del cicle formatiu de grau superior d'arts plàstiques i disseny d'Arquitectura Efímera de la família professional de disseny d'interiors, es considera d'especial rellevància:

- Entendre la cultura de l'art com una forma de relació de la persona amb el seu entorn, marcat per un context històric-artístic que vertebra el llenguatge i l'expressió artística. I, en aquest sentit, s'ha de concebre que la creació artística està influenciada per un sistema patriarcal, androcèntric i sexista i s'ha de vetllar per garantir les mateixes oportunitats de participació en homes i dones.
- Incloure i posar en valor en la història i evolució de la cultura, de l'art i el disseny les contribucions de les dones, així com el seu patrimoni artístic, aportant una visió crítica de les jerarquies artístiques tradicionals.
- Mostrar com la construcció d'imatges, símbols i discursos artístics produeixen determinats models de feminitat i de masculinitat. I contribuir, per tant, a que aquells que es fomenten en els ensenyaments dels cicles formatius mostrin un marc igualitari lliure d'estereotips de gènere.
- Garantir que s'elaborin textos professionals del sector i quotidians d'acord amb l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

## **Conclusions**

D'acord amb el que s'ha dit, l'Institut Català de les Dones efectua la següent aportació respecte el text de projecte de decret pel qual s'estableix el currículum del cicle formatiu de grau superior d'arts plàstiques i disseny d'Arquitectura Efímera de la família professional de disseny d'interiors:

**PRIMERA.** Des d'un punt de vista formal, cal modificar els termes androcèntrics emprats al projecte de la manera següent:

- "els alumnes" per "**els i les alumnes**" o "**l'alumnat**".
- "els funcionaris" per "**els funcionaris i les funcionàries**" o bé "**les persones funcionàries**".



- “tècnic” per “**tècnic o tècnica**”.
- “treballador” per “**treballador o treballadora**” o bé “**persona treballadora**”.
- “companyes” per “**companyes i companyes**”.
- “els altres” per “**les altres persones**”.
- “professional autònom” per “**persona professional autònoma**”.
- “alumne” per “**alumnat**”.
- “drets d’autor” per “**drets d’autoria**”.
- “autors” per “**autor i autores**”.
- “empresari” per “**empresari o empresària**” o “**persona empresària**”.
- “autors” per “**autors i autores**”.
- “clients” per “**clientela**”.
- “el tutor” per “**el tutor o tutora**”.

**SEGONA.** Des d’un punt de vista material es proposen les mesures correctores següents:

1. Que en els continguts referits a la normativa bàsica de la prevenció de riscos laborals i protecció ambiental, s’inclouin específicament:

- **Coneixements sobre les normatives d’igualtat entre dones i homes, contra les violències masclistes i a favor de la igualtat de tracte i no-discriminació, i les obligacions que les empreses i persones amb persones treballadores a càrrec han de complir.**
- **La perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral i prevenció de riscos laborals a l’empresa, incloent-hi la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el treball.**

2. Que en els continguts introductoris al marc legal de les arts plàstiques i el disseny, s’inclouin específicament:

- **Es fomenti una selecció i identificació de les oportunitats d’ocupació sense condicionants derivats dels rols i estereotips de gènere.**

3. Que en els continguts històrics s’inclouin específicament:

- **S’inclouin referents dones que visibilitzin les contribucions de les dones en la història i evolució de la cultura, de l’art i el disseny.**

4. Que en els continguts referits a comunicació i tècniques d’expressió oral, escrita i artística i aquells que facin referència al llenguatge que cal emprar per comunicar-se professionalment, s’inclouin específicament:

- **L’ús d’un llenguatge no sexista ni androcèntric, inclusiu i respectuós amb la diversitat.**
- **La selecció i construcció d’imatges, símbols i discursos artístics que no perpetuïn els estereotips de gènere, així com incorporar eines**



**metodològiques i elements d'anàlisi amb perspectiva de gènere als continguts visuals.**

5. Que en els continguts sobre gestió de projectes professionals , s'inclogui específicament:

- **Fomentar la igualtat entre dones i homes, la tolerància zero amb les violències masclistes i qualsevol altre forma de discriminació per sexe, identitat o orientació sexual, tant a dins de l'empresa com amb la clientela i la resta de relacions que s'estableixin amb l'exterior.**

6. Que per tal de poder assumir aquests objectius, també caldrà que en els diferents centres de formació professional on s'imparteixin aquests estudis:

- **El professorat disposi de capacitat i formació en perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes.**
- **Hi hagi presència d'homes i dones en proporcions equivalents en cadascuna de les branques d'ensenyament, especialment, en aquelles més masculinitzades o feminitzades.**
- **Hi hagi presència d'homes i dones en proporcions equivalents en els espais de presa de decisions i en càrrecs de responsabilitat.**

Es proposa doncs l'ampliació dels requeriments establerts a l'Article 5 del text de projecte de decret presentat tal com s'indica a continuació:

#### Article 5

##### Espais i instal·lacions

Els centres d'ensenyament que imparteixin el cicle formatiu d'arts plàstiques i disseny de tècniques escultòriques han de complir, com a mínim, els requisits d'instal·lacions i condicions materials establerts al Reial decret 303/2010, de 15 de març, **així com complir les obligacions establertes en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

**Per aquells centres amb una plantilla igual o superior a 25 persones, indicar els mitjans que utilitzen, amb l'acord dels agents socials, per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir-hi, en els seus centres de treball, de conformitat amb el que estableix l'article 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.**

**Per aquells centres amb un nombre de 50 persones treballadores o més, complir amb l'obligació que estableix l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, o les mesures alternatives de caràcter excepcional que regulen el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, i el Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2 % a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones**



**treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.**

La presidenta