



Informe d'Impacte de Gènere

Identificació de l'expedient

Informe PRE_056_2024, relatiu a l'expedient de sol·licitud d'informe d'impacte de gènere que el Departament de Presidència ha fet arribar a aquest institut en data 13 de març de 2024 sobre el Decret de reestructuració de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC).

Normativa sobre igualtat, transversalitat i interseccionalitat de la perspectiva de gènere

Àmbit internacional

- a) Ecosoc, Nacions Unides, **Resolució «Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations System» (A/52/3, 18 de setembre de 1997)**. Defineix la incorporació de la perspectiva de gènere com «el procés d'avaluació de les implicacions per a dones i homes de qualsevol acció prevista, inclosa la legislació, les polítiques o els programes, en tots els àmbits i tots els nivells».
- b) Nacions Unides, **Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible (2015)**. El compromís amb la igualtat de gènere ha estat reafirmat en l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, en l'ODS número 5. Simultàniament, la transversalitat de gènere travessa tots els ODS, ja que es considera un enfortiment de la governança a tots els nivells.
- c) Decisió del Consell de Ministres de l'OSCE 14/04, **Pla d'acció per a la promoció de la igualtat de gènere 2004**, Sofia, 7 de desembre de 2004. Emfasitza la necessitat de desenvolupar en profunditat i reforçar un procés continu i sostenible de transversalització de la perspectiva de gènere.
- d) **Els Principis de Yogyakarta i els Principis de Yogyakarta més 10 (YP+10)**. Els Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans amb relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere, elaborats per un grup internacional de juristes especialistes l'any 2006, formulen que les polítiques governamentals «han d'integrar a les seves polítiques i presade decisions un enfocament pluralista que reconegui i afirmi la complementarietat i indivisibilitat de tots els aspectes de la identitat humana, incloent-hi l'orientació sexual i la identitat de gènere». Aquests principis han estat actualitzats l'any 2010 des de l'enfocament interseccional.



*Àmbit Europeu*

- e) Els articles 2 i 3.3 del **Tractat UE**, 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 de dones i homes.
- f) Els articles 8 i 10 del **Tractat de Funcionament de la UE**, estableixen que, en totes les seves accions, la Unió Europea tindrà per objectiu eliminar les desigualtats de dones i homes, i promoure la seva igualtat.
- g) L'**Estratègia d'igualtat LGBTI (2020-2024)** de la Comissió Europea aprofundeix en les accions iniciades en el període 2015-2019 en matèria de no-discriminació, educació, ocupació, salut, lliure circulació, asil, discurs/delictes d'odi i política exterior.
- h) L'**Estratègia d'Igualtat de Gènere 2020-2025** de la Unió Europea, és l'actual full de ruta per avançar en l'assoliment de l'equitat de gènere.
- i) La Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu - **Programa d'acció per a la transversalització de la igualtat de gènere en la cooperació de la Comunitat al desenvolupament** [COM (96) 67 final, del 21 de desembre de 1996] de la Comissió Europea, assumeix la transversalitat de gènere com a principi rector de totes les actuacions públiques en els següents termes:
«Mobilitzar específicament totes les polítiques i les mesures generals per tal d'assolir la igualtat, tenint en compte de forma activa i oberta en la fase de planificació els possibles efectes sobre les respectives condicions, situacions i necessitats dels homes i de les dones».

Àmbit estatal

- j) La **Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, estableix la transversalitat de gènere com a principi d'actuació dels poders públics (article 15). En l'àmbit que ens ocupa, s'estableix que tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han d'incorporar la consideració efectiva del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució (art. 29).
- k) La **Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, estableix els principis rectors, les mesures de sensibilització, prevenció i detecció de la violència de gènere que han d'aplicar els poders públics, i els drets de les dones que l'hagin patida, així com els dels seus fills i filles.





- l) La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per garantia dels drets de les persones LGTBI**, que desenvolupa i garanteix els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals eradicant les situacions de discriminació, per assegurar que es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Àmbit català

- m) 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 de les dones i els homes, i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.
- n) La **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, desenvolupa i garanteix els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones trans i persones intersexuals (LGTBI), estableix els principis orientadors de l'actuació dels poders públics i defineix les polítiques públiques que han de promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI.
- o) 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 els drets de les dones i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones. En l'àmbit que ens ocupa, s'estableix l'obligació, entre d'altres, d'elaborar protocols i mecanismes de prevenció i actuació davant de la violència masclista en la pràctica esportiva i en l'esport en general.
- p) La **Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista** estableix els principis orientadors en les intervencions dels poders públics en aquesta matèria, incloent-hi una atenció i una reparació adequades a les dones que l'han patit. En l'àmbit que ens ocupa, s'incorpora la determinació de dotar els poders públics de Catalunya de recursos suficients i d'instruments eficaços per a eradicar la violència masclista en l'àmbit esportiu, entre d'altres.
- q) 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.



**Normativa sobre l'informe d'impacte de gènere**

- Els projectes de disposicions reglamentàries que s'elaborin en l'àmbit competencial de l'Administració de la Generalitat han d'anar acompanyats sempre d'una memòria d'avaluació d'impacte de les mesures proposades que integri, com a mínim i entre d'altra documentació preceptiva, d'un informe d'impacte de gènere, tal i com estableix l'article 64 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- L'article 3 lletra g) de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, en concordança amb el Decret 78/2023, d'11 d'abril, de reestructuració de l'Institut Català de les Dones, 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 d'altres, l'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, precitada, tràmit intern que es dona per completat 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 del text presentat

Davant la necessitat de la millora organitzativa i acadèmica de L'INEFC, especialment en la definició de funcions i en la coordinació i l'adscripció orgànica i funcional dels diferents òrgans actius que formen l'estructura administrativa de l'Institut, s'elabora el present Decret objecte d'informe d'impacte de gènere. Cal assenyalar, en primera instància, que





el decret a informar, incorpora, de manera destacable, algunes clàusules relacionades amb la igualtat efectiva entre dones i homes¹. No obstant, podrien resultar insuficients davant el panorama que encara, a dia d'avui, presenta l'esport.

D'acord amb l'estudi publicat al dossier estadístic [Dones i esport català 2023](#), elaborat per l'Observatori de la Igualtat de gènere i l'Observatori Català de l'Esport, en relació a la formació, només el 22% de les persones que estudien ensenyaments tècnics d'esports són dones. Si es miren alguns ensenyaments en concret, les dones sols representen el 19% de les persones que estudien el cicle formatiu de grau superior de tècnic o tècnica superior en ensenyament i animació socioesportiva i el 19,3 % el cicle formatiu de grau superior de tècnic o tècnica superior en condicionament físic. Aquestes dades mostren que la situació es troba lluny de la paritat.

En relació al mercat de treball de l'esport cal dir que el grau de masculinització dels càrrecs de responsabilitat és molt elevat: el 72% de les posicions directives o de gerència són ocupades per homes. Paral·lelament, la figura de l'emprenedor o emprenedora també va lligada al col·lectiu masculí, mentre que en els càrrecs de coordinació i de tècnics esportius les dones tenen més pes, tot i que no són majoria (38% i 36%, respectivament). Així mateix, les dones només representen el 34% de les àrbitres o jutgesses de l'esport federat i el 17% de les persones dedicades a l'entrenament d'equips o esportistes.

Per tancar l'aportació estadística, cal fer a esment a la baixa representació de les dones en els espais de presa de decisions al món de l'esport. L'any 2022, només el 22% de les persones membres de juntes directives de les federacions esportives i dels consells esportius eren dones.

La legislació que regula la igualtat formal entre dones i homes desenvolupa específicament la igualtat en l'àmbit esportiu per tractar-se, tal i com es mostra a les dades presentades als paràgrafs anteriors, d'un àmbit encara fortament esbiaixat. No es pot perdre de vista la forta masculinització d'alguns esports o els estereotips que encara persegueixen les dones que practiquen esports². En relació a la regulació estatal, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix, al seu article 29, que tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han

¹A mode d'exemple, es destaquen les funcions de la direcció "m) Vetllar per l'aplicació real d'igualtat entre dones i homes en totes les accions que es portin a terme des de l'INEFC" o de la Gerència "Coordinar i supervisar la gestió de recursos humans vetllant per a la seva optimització amb el compliment de la normativa vigent, atenent criteris d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i mesures d'acció positiva en les relacions laborals".

² En aquest sentit, resulta especialment il·lustratiu el vídeo anomenat *What does it mean to do something "like a girl"* que es pot reproduir a través del següent [enllaç](#).





d'incorporar la consideració efectiva del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució.

Per la seva banda, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, incorpora a l'article 30 un extens desenvolupament dels aspectes que han de tenir en compte les polítiques esportives, com ara, incorporar indicadors de perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'esport a Catalunya; elaborar protocols i mecanismes de prevenció i actuació davant de la violència masclista en la pràctica esportiva i en l'esport en general; introduir l'estudi de les diferències i les desigualtats entre dones i homes en els estudis i les recerques en l'àmbit de les ciències de l'activitat física i l'esport per a ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, les expectatives, les necessitats i les aportacions de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida; o incloure de manera preferent el principi de coeducació en l'esport i fomentar la formació en valors coeducatius del professorat.

Adicionalment, la Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableix l'obligació de dotar els poders públics de Catalunya de recursos suficients i d'instruments eficaços per a eradicar la violència masclista en l'àmbit esportiu.

Per últim del què respecta la revisió normativa, es destaca Llei espanyola 39/2022, de 30 de desembre, de l'Esport, que estableix que es vetllarà per la promoció de la igualtat efectiva a l'esport i que es desenvoluparan polítiques públiques específiques de lluita contra la violència cap a les dones i les persones LGTBI+ en l'esport i els estereotips sexistes o de qualsevol altra naturalesa.

De tot aquest desplegament normatiu, no resulta estrany que el propi Pla de Govern de la XIV legislatura, en el seu eix 5, marqui com a objectiu l'elaboració d'un pla de país per impulsar l'esport femení en coordinació amb tots els agents esportius i institucionals i reconeix la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere interseccional en totes les polítiques del govern, la inclusió de la coeducació en el conjunt del sistema educatiu i l'aprovació de polítiques dirigides a garantir el dret de les dones a l'eradicació de les violències masclistes des d'una perspectiva estructural i amb un abordatge integral com a una prioritat de les administracions públiques i un dels objectius estratègics (concretament, l'objectiu 5.1.3) de l'acció de govern.

El món de l'esport és un àmbit especialment sensible a l'anàlisi i actuació amb perspectiva de gènere per les desigualtats en l'accés i representació que evidencia i les violències masclistes contra les dones que s'hi perpetren, particularment, aquelles relacionades amb l'assetjament per raó de gènere i la violència sexual. Per tant, resulta imprescindible aplicar la perspectiva de gènere interseccional en el projecte de reestructuració de l'INEFC.





Conclusions

Així doncs, d'acord amb el que s'ha dit, l'Institut Català de les Dones efectua les aportacions següents respecte del projecte presentat a informe:

PRIMERA. Des d'un punt de vista formal, cal modificar diferents termes emprats al text per tal que aquest no presenti disfuncions amb la normativa a dalt esmentada sobre ús no sexista del llenguatge i per tal de visibilitzar dones, joves i nenes. Així mateix, es recorda que tan sols és recomanable recórrer a l'ús de les barres inclinades (/) si està justificat per la manca d'espai en el text donat que dificulten la lectura. Així:

1. On hi diu "del director/a" ha de dir "**del director o directora**" o "**de la direcció**"
2. On hi diu "El/la director/a de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), assimilat/da orgànicament a direcció general, és nomenat/da pel Govern" ha de dir "**El director o directora de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), amb assimilació orgànica a direcció general, es nomena per part del Govern**".
3. On hi diu "els/les subdirectors/res, els/les caps" ha de dir "**els subdirectors i subdirectores, els i les caps**".
4. On hi diu "Subdirector/a de centre" ha de dir "**Subdirecció de centre**" o "**Subdirector o subdirectora de centre**".
5. On hi diu "coordinadors de projectes" ha de dir "**la coordinació de projecte**" o "**coordinadors i coordinadores de projectes**".

SEGONA. Des d'un punt de vista material en aplicació del principi de transversalitat recollit al Principi Primer de l'article 3 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, i que té l'objectiu de millorar les condicions de vida de les dones i, alhora, transformar la construcció social de les desigualtats de gènere, es proposen les modificacions següents:

1. Redacció alternativa del punt k) de l'apartat 2 de l'article 4. *La Gerència*, en els termes següents:

k) Coordinar i supervisar la gestió de recursos humans vetllant per a la seva optimització amb el compliment de la normativa vigent, atenent criteris d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i mesures d'acció positiva en les relacions laborals i **garantint la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions**.
2. Redacció alternativa del punt a) de l'apartat 1 de l'article 5. *Servei de Gestió Administrativa i Econòmica*, en els termes següents:





- a) Administrar i gestionar els recursos humans de l'INEFC, **garantint l'aplicació de la perspectiva de gènere interseccional**.
3. Redacció alternativa del punt b) de l'apartat 1 de l'article 5. *Servei de Gestió Administrativa i Econòmica*, en els termes següents:
- b) Coordinar l'aplicació de les polítiques públiques en matèria de recursos humans i dissenyar i impulsar programes d'actuació en matèria de personal, **vetllant per uns processos de selecció, promoció, retribució i unes mesures de conciliació i coresponsabilitat lliures de qualsevol tipus de discriminació**.
4. Redacció alternativa del punt d) de l'apartat 1 de l'article 5. *Servei de Gestió Administrativa i Econòmica*, en els termes següents:
- d) Impulsar i coordinar la formació i la detecció de necessitats formatives del personal, **garantint la incorporació de la transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional en cadascuna de les disciplines i creant mòduls o cursos específics en la matèria**.
5. Redacció alternativa de les lletres e) dels articles 7, 8 i 9. *Secció de Gestió Acadèmica dels centres de Barcelona, Lleida i Pirineus*, en els termes següents:
- e) Proposar formació continuada per al PAS, **incloent formació en perspectiva de gènere interseccional i prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**.
6. Afegir una lletra a l'article 10. *Servei d'Organització i Règim Interior*, en els termes següents:
- x) **Establir indicadors de perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'esport a Catalunya**.
7. Redacció alternativa de la lletra g) de l'article 10. *Servei d'Organització i Règim Interior*, en els termes següents:
- g) Coordinar i supervisar el funcionament de l'arxiu, el fons documental i el registre general de l'INEFC i **promoure la creació d'un repositori d'igualtat i feminisme a l'esport**.





8. Redacció alternativa de la lletra b) de l'apartat 4 de l'article 11. *Direccions dels centres de Barcelona, de Lleida i de Pirineus*, en els termes següents:

b) Organitzar i dirigir l'activitat acadèmica del centre, **garantint la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora. Introduir l'estudi de les diferències i les desigualtats entre dones i homes en els estudis i les recerques en l'àmbit de les ciències de l'activitat física i l'esport per a ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, les expectatives, les necessitats i les aportacions de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida.**

9. Redacció alternativa de la lletra c) de l'apartat 2.1 de l'article 12. *Subdirector/a de centre*, en els termes següents:

c) Informar, orientar, atendre a l'alumnat i el personal docent i investigador i donar resposta a les seves sol·licituds, instàncies, suggeriments, queixes o reclamacions derivades de l'activitat acadèmica. **Prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.**

Èlia Soriano Costa
Directora executiva de l'Institut Català de les Dones

