



38. INFORME DE L'INSTITUT CATALÀ DE LES DONES



Identificació de l'expedient

Informe PRE_005_2023, relatiu a l'expedient de sol·licitud d'informe d'impacte de gènere que el Departament de la Presidència ha fet arribar a aquest Institut en data 11/01/2023 en relació amb el projecte de Decret pel qual es regulen els centres de formació professional integrada.

Fonaments jurídics

1. Normativa bàsica sobre la igualtat de dones i homes, la transversalitat i la interseccionalitat 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 de 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 de 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 de 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, n'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 de la 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 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.

4. Anàlisi material del text presentat

L'actual context polític i la situació econòmica (particularment, la crisi econòmica, financera i d'ocupació posterior a 2008) han renovat l'interès en la Formació Professional (FP), tot ressituant-la en el centre de l'agenda política, tant del nostre país com a nivell internacional.

La FP presenta un gran biaix de gènere en les seves famílies, amb cicles fortament feminitzats i d'altres de masculinitzats, el que sovint ha estat considerat com a problemàtic per les pròpies institucions catalanes –per exemple, pel Consell Català de la Formació Professional en el seus plans generals (Consell Català de Formació Professional, 2003, 2007).

L'accés a l'educació a estat històricament més difícil per a les dones, tot i això actualment les dades mostren que cada cop la presència de les dones és major en els espais formatius. Tanmateix, els rols de gènere es reproduïxen i són interpretats també en el camp escolar, en termes d'accés, processos i resultats educatius.

Així, d'acord amb les dades de què disposem, en matèria de formació en formació professional es palesa la situació següent:

- La distribució de les matrícules a la formació professional (FP) presenta un escenari força paritari. Les dones representen de mitjana el 50,71% de les matrícules del curs 2020-2021. La zona de Ponent és on les dones escullen majoritàriament aquesta opció (66,37%).



- Com en el cas dels estudis universitaris, també en la formació professional s'observa una important segregació de gènere en el si de les diferents àrees de coneixement. De manera molt majoritària, trobem dones en estudis d'imatge personal (89,8%) i de serveis socioculturals i a la comunitat (84,3%). En canvi, trobem elevades proporcions d'homes en informàtica (88,9%) i en transport i manteniment de vehicles (97,1%).
- L'FP inicial està més masculinitzada que l'FP per a l'ocupació. Un 43% de dones cursen formació professional inicial en contraposició al 62% en la formació professional per a l'ocupació, previsiblement conseqüència del progressiu increment de la incorporació de les dones, d'una edat més elevada i menys formació, al mercat de treball degut, principalment a motius econòmics (millorar els ingressos de la unitat familiar), socials (canvi en els models relacionals) i personals (independència econòmica).
- L'imaginari col·lectiu predetermina, de manera diferenciada, els valors i els hàbits pels homes i les dones. Per exemple, l'orientació de la trajectòria formativa i professional es fa reforçant les expectatives associades al gènere, jerarquitzant les diferències entre homes i dones afavorint la feminització i masculinització de la formació i les professions. Els estereotips de gènere incideixen en les expectatives i les aspiracions de les dones que veuen infravalorada la seva autoimatge i autoconfiança en els camps STEM (Ciència-Tecnologia-Enginyeria i Matemàtiques, per les seves sigles en anglès), històricament masculinitzats.
- La masculinització dels estudis de les famílies professionals dels camps STEM és un tret característic al conjunt de l'FP: un 29% són dones a la formació professional inicial i un 43% a la formació professional per a l'ocupació. Aquest fet probablement és conseqüència de que la tria dels estudis d'una determinada família professional està, sovint, condicionada pels models de feminitat i masculinitat de l'imaginari col·lectiu. Les dones quan trien formar-se en un camp no normatiu en clau de gènere han fet prèviament un forta reflexió crítica degut a que sovint s'han d'enfrontar a condicionaments socials i reticències de l'entorn. El perfil de les dones que cursen la formació professional per a l'ocupació són d'una edat més elevada, amb menys formació tot i que han pogut desenvolupar més competències personals i tenen major capacitat d'anàlisi de les oportunitats de l'entorn, fet que els hi permet tenir més consciència per a la presa de decisions.
- Estadísticament, s'observa que, malauradament, les dones que finalitzen l'FP inicial amb estudis de grau superior cobren salaris més baixos als homes amb estudis de grau mitjà. Amb el mateix nivell d'estudis les dones que treballen en categories inferiors (un 70% realitzen tasques administratives i de gestió), tenen salaris més baixos (un 55% tenen salaris inferiors a 1.200€/mes) i major temporalitat. La discriminació de les dones en els camps STEM s'accentua en les categories inferiors on l'exclusió, la desigualtat salarial i la mobilitat és més gran.
- La poca atracció de les dones cap als camps STEM és conseqüència, en gran mesura, de la masculinització de l'entorn laboral, la manca de referents femenins, la discriminació masclista, el sostre de vidre, la manca de reconeixement social, els estereotips i patrons masculins, la manca de sentiment de pertinença i el clima laboral. Aquestes són barreres que no afavoreixen a augmentar la presència de la dona i accentuen la bretxa de gènere en els camps STEM, i per tant, suposen una important pèrdua d'oportunitats en un sector amb un 71% d'inserció laboral.



L'estudi de la tria de professions revela, doncs, 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.

(Fonts:

https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/230131_Dossier-Dones-2022.pdf

<https://fp.gencat.cat/ca/arees/perspectiva-de-genera/stem-women-fpcat-2020/>)

El currículum explícit (per exemple, el contingut dels llibres de text), que sovint representa, visualitza i valora els personatges masculins històrics mentre que ignora les dones o les redueix a l'adscripció al col·lectiu masculí. El currículum ocult (el conjunt de valors i hàbits que es transmeten en les interaccions quotidianes i implícites de l'escola: continguts culturals, rutines i interaccions, tasques escolars, etc.) reforça les expectatives de gènere associades a nois i noies, per exemple, en termes d'orientació.

També el llenguatge i el vocabulari tenen un marcat component sexista; per exemple, a les aules, predomina el vocabulari masculí, mentre que el femení està afectat per una negació constant. Aquest masclisme és particularment acusat en llengües amb marcadors de gènere (on la correlació entre gènere i professió és més ressaltada) i en el que el masculí és utilitzat com a suposat universal o neutral lingüístic. O, també, l'organització de l'espai escolar està marcat pel gènere; p.ex., el pati escolar, dominat històricament pel camp de futbol (relegant els altres jocs -i l'alumnat que hi juga- a posicions secundàries) o, per exemple., l'espai a l'aula, on les noies (en el seu rol més 'atent' i 'tranquil') ocupen les primeres files.

La interacció professorat – alumnat té un pes cabdal en la consolidació dels rols de gènere. El professorat diferencia, "naturalitza" i "essencialitza" les diferències (de personalitat, habilitat, comportament i rols) entre nois i noies de forma dicotòmica. És important recalcar que aquestes atribucions són sovint compartides també per l'alumnat. Per exemple., els i les adolescents consideren que les qualitats que millor defineixen a les noies són sensibilitat i tendresa; preocupació per la imatge; responsabilitat i prudència; treballadores i estudioses; comprensives; intel·ligents o dependents. En contraposició, les que millor defineixen als nois són dinamisme i activitat; independència; possessivitat i gelosia; superficialitat o autonomia. La igualtat en l'accés a l'educació és essencial per tal d'assolir una societat més justa en termes de gènere.

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.

La igualtat en l'accés a l'educació és essencial per tal d'assolir una societat més justa en termes de gènere.



Conclusions

D'acord amb tot el que s'ha dit, el projecte de Decret inclou diverses clàusules de gènere que es valoren positivament. Dit això, des de l'Institut Català de les Dones es formulen diferents aportacions de millora al text presentat a informe en els termes següents:

PRIMERA. Des d'un punt de vista formal, tot i la bona redacció del projecte cal modificar els termes següents:

- On diu "adults" hi ha de dir "**persones adultes**";
- On diu "al sol·licitant" hi ha de dir "**a la persona sol·licitant**";
- On diu "el titular" hi ha de dir "**la persona titular**";
- On diu "els representants" hi ha de dir "**els i les representants**";
- On diu "els seus membres" hi ha de dir "**les seves persones membres**".

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:

- Redacció alternativa de la lletra e) de l'article 3 Finalitats dels centres de formació professional integrada, en els termes següents:

"e) Fomentar la igualtat real i efectiva entre dones i homes per accedir al mateix tipus d'opcions formatives i al seu exercici professional, **per tal d'actuar contra les desigualtats de gènere en l'àmbit de la formació professional, i especialment, les desigualtats de participació en els ensenyaments de caràcter científic i tècnic, situació que té conseqüències directes sobre la segregació ocupacional en el mercat de treball**".

- Redacció alternativa de la lletra b) i inclusió dues noves funcions a l'article 4 Funcions dels centres de formació professional integrada, en els termes següents:

b) Informar i orientar les persones usuàries en l'elecció del seu objectiu professional i la construcció del consegüent itinerari formatiu, **capacitant i oferint a l'alumnat el suport a les expectatives individuals perquè facin llurs eleccions acadèmiques i professionals lliures dels condicionants de gènere**".

"Elaborar material didàctic teoricopràctic i formar el professorat en clau de coeducació que inclogui aspectes com la importància de la perspectiva de gènere i de les dones, l'orientació sense biaix de gènere, la lluita activa contra els prejudicis i estereotips masclistes i homofòbics en tots els espais escolars formals i informals, la visualització dels sabers i experiències de les dones; el reconeixement de la diversitat i la interseccionalitat, el rebuig de les relacions de poder i jerarquies de gènere; i els valors de la coresponsabilitat de totes les tasques necessàries per la vida".



"Potenciar la perspectiva de gènere a les pràctiques professionals de manera que es duguin a terme en empreses, especialment del sector tecnològic i industrial, que comptin amb la presència de dones treballadores en el seu entorn laboral real".

- Redacció alternativa dels punts 1 i 6, i afegir tres nous punts a l'article 5 Planificació, gestió i finançament, en els termes següents:

1. La Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, amb caràcter quadriennal i d'acord amb l'Informe General de Prospectiva, definirà el Pla d'actuacions per al conjunt dels centres de formació professional integrada, garantint l'accés universal i igualitari a les persones usuàries, i l'equitat de gènere en les tres dimensions de la formació professional: en l'accés, en els processos pedagògics i en els resultats acadèmics i laborals obtinguts. (...)".

6. Els departaments competents en matèria de formació professional podran delegar en els òrgans de govern dels centres de formació professional integrada de titularitat pública la contractació de persones expertes, l'adquisició de béns, la contractació d'obres, serveis i altres subministraments, amb els límits que la normativa corresponent estableixi, i garantint que s'incorporen clàusules socials d'igualtat en la contractació pública dels centres, en els termes de l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i així mateix, podran regular el procediment que permeti obtenir recursos complementaris per mitjà de l'oferta de serveis, incorporar-los al pressupost del centre.

"Aplicar mesures específiques de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol persona membre de la comunitat educativa, amb una atenció especial a l'alumnat, de conformitat amb l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Respectar les condicions de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, i, en conseqüència, no promoure desigualtats per qualsevol dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei esmentada, i adoptar mesures destinades a evitar actuacions o comportaments que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

Fer un ús del llenguatge escrit, gràfic i audiovisual inclusiu, no sexista ni androcèntric, i no discriminatori, evitant reproduir qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes ni estereotips vinculats cap altra tipus de discriminació, en tota la documentació interna i externa".

- Afegir un nou punt a l'apartat 1 de l'article 6 Requisits per a l'obtenció de la condició de centre de formació professional integrada, en els termes següents:

"1.8 Fer constar el compromís clar del centre amb la igualtat de gènere, la igualtat de tracte i no discriminació i l'abordatge de les violències masclistes (estatuts, composició, memòria de projectes, entre d'altres), i explicitar totes aquelles experiències i iniciatives que duen a terme, guiades pels principis, objectius i procediments adequats des de la perspectiva de gènere interseccional que han donat resultats positius".



- Redacció alternativa del punt 2 i afegir un nou punt a l'article 9 Autonomia dels centres, en els termes següents:

"2. La normativa reguladora de cadascun dels serveis del centre de formació professional integrada determinarà les condicions bàsiques, com els terminis d'admissió de les persones usuàries, els períodes de matrícula, l'organització temporal de les diferents ofertes formatives, així com aquelles qüestions de règim intern que afecten el personal que hi presta els serveis. En tot cas, el centre de formació professional integrada ha de garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i formativa i també entre el personal d'administració.

Els centres de formació professional integrada han de retre comptes davant els organismes públics responsables de la política de formació professional respecte al grau de compliment dels objectius d'igualtat de dones i homes i perspectiva de gènere interseccional que estableix aquest Decret".

- Afegir dos noves lletres al punt 3 de l'article 10 Carta de serveis, en els termes següents:

"Dur a terme accions per equilibrar la presència de dones i homes en totes les disciplines formatives, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarrepresentat".

Potenciar les mesures flexibilitzadores a la FP per facilitar la conciliació entre les esferes escolars, personals, laborals i familiars".

- Afegir un punt 5 a l'article 11 Estructura organitzativa, en els termes següents:

"5. Els centres de formació professional integrada han de promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisió".

- Redacció alternativa de la lletra h) de l'article 12 Nomenament i funcions de la direcció executiva, en els termes següents:

"Fer accions de formació per al personal docent i formador, amb perspectiva de gènere interseccional".

- Redacció alternativa del punt 6 de l'article 13 Projecte funcional i pla anual de centre, en els termes següents:

"6. El pla anual de centre inclourà les línies d'actuació prioritària i el seu pressupost per a cada exercici. Aquest pressupost ha de contenir l'impacte diferenciat en dones i homes de les despeses realitzades".



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

- Redacció alternativa del punt 1 de l'article 14 Avaluació permanent, en els termes següents:

" 1. A l'acabament del període de la implementació del projecte funcional, el centre haurà de presentar la memòria que inclogui l'avaluació del grau d'acompliment dels objectius i actuacions previstes. **Aquesta memòria ha d'incloure un apartat específic sobre les mesures específiques o accions transversals que s'han dut a terme, i també de les previstes, per assegurar la perspectiva de gènere interseccional, la igualtat entre dones i homes, i la igualtat de tracte i no-discriminació**".

- Afegir dos noves lletres al punt 3 de l'article 15 Consell de Formació i Empresa, en els termes següents:

"L'equitat educativa i a la inserció laboral en matèria de formació professional, pel que fa a la lluita contra les desigualtats especialment de gènere, classe, diversitat funcional i procedència.

Identificar la demanda laboral, actual i futura, dels diferents sectors econòmics, per tal d'orientar-hi estratègicament la FP sense biaixos de gènere".

- Afegir un darrer paràgraf al punt 7 de l'article 15 esmentat, en els termes següents:

"La composició de la comissió permanent del Consell de Formació i Empresa ha de ser paritària de dones i homes, i comptar, com a mínim, amb una persona coneixedora de la perspectiva de gènere interseccional".

- Afegir un nou punt a l'article 21 La relació amb els centres de referència nacional, els centres d'excel·lència i els centres tecnològics, en els termes següents:

"4. L'Agència ha de facilitar la visualització de bones pràctiques i referents d'èxit en matèria d'igualtat i no discriminació, i perspectiva de gènere interseccional, amb especial atenció a visualitzar dones exitoses en camps històricament masculinitzats".

Meritxell Benedí Altés
Presidenta de l'Institut Català de les Dones