



## Secció I. Disposicions generals PRESIDÈNCIA DE LES ILLES BALEARS

8980

*Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes*

### LA PRESIDENTA DE LES ILLES BALEARS

Sia notori a tots els ciutadans que el Parlament de les Illes Balears ha aprovat i jo, en nom del Rei i d'acord amb el que s'estableix a l'article 48.2 de l'Estatut d'Autonomia, promulg la següent:

### LLEI

### ESTRUCTURA

#### Exposició de motius

##### Títol preliminar

- Article 1. Objecte i finalitat
- Article 2. Àmbit d'aplicació
- Article 3. Principis generals

##### **Títol I. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere**

- Article 4. Representació equilibrada de dones i homes
- Article 5. Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere
- Article 6. Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts
- Article 7. Estadístiques i estudis
- Article 8. Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones i els homes
- Article 9. Pla estratègic d'igualtat de dones i homes
- Article 10. Col·laboració i coordinació entre administracions públiques
- Article 11. Ajuts públics

##### **Títol II. Competències, funcions, organització institucional i finançament**

###### **Capítol I. Competències de les administracions públiques**

- Article 12. Administracions competents
- Article 13. Competències del Govern i de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears
- Article 14. Competències pròpies dels consells insulars
- Article 15. Competències que poden exercir els ajuntaments
- Article 16. Acreditació de serveis
- Article 17. Finançament

###### **Capítol II. Organització institucional i coordinació entre les administracions públiques de les Illes Balears**

- Secció 1a. Organismes d'igualtat
- Article 18. Observatori per a la Igualtat
- Article 19. Unitats per a la igualtat
- Secció 2a. Òrgans de coordinació i consultius
- Article 20. Comissió per a la Igualtat de Gènere
- Article 21. Consell de Participació de les Dones
- Secció 3a. La Defensora o el Defensor de la igualtat de dones i homes
- Article 22. La Defensora o el Defensor de la igualtat de dones i homes

###### **Títol III. Mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears**

- Article 23. Informe sobre actuacions
- Article 24. Contractació pública
- Article 25. Capacitació del personal al servei de les administracions públiques

###### **Títol IV. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció**

###### **Capítol I. Educació**

- Article 26. Disposicions generals
- Article 27. Currículum
- Article 28. Materials didàctics





Article 29. Consells escolars

Article 30. Formació

Article 31. Àmbit universitari

## Capítol II. Cultura i esport

Secció 1a. Cultura

Article 32. Participació en l'àmbit cultural

Article 33. Mesures per promoure la igualtat

Secció 2a. Esport

Article 34. Participació en l'àmbit esportiu

## Capítol III. Ocupació

Secció 1a. Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació

Article 35. Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació

Secció 2a. Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears

Article 36. Polítiques d'ocupació

Article 37. Incentius a la contractació de dones

Article 38. Promoció empresarial

Article 39. Qualitat en l'ocupació

Article 40. Plans d'igualtat i presència equilibrada en el sector empresarial

Article 41. Negociació col·lectiva

Article 42. Actuacions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat

Secció 3a. Igualtat en el sector públic

Article 43. Ocupació en el sector públic

Article 44. Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques

Secció 4a. Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears

Article 45. Seguretat i salut laboral

Article 46. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

## Capítol IV. Salut

Article 47. Disposicions generals

Article 48. Formació, promoció i sensibilització

Article 49. Investigacions

Article 50. Materials

## Capítol V. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. La coresponsabilitat

Article 51. Dret i deure de la coresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit públic i privat

Article 52. Organització d'espais, horaris i creació de serveis

Secció 1a. La conciliació en les empreses privades

Article 53. Conciliació en les empreses

Secció 2a. La conciliació en la funció pública balear

Article 54. Conciliació en l'ocupació pública

Article 55. Permis de paternitat

## Capítol VI. Drets socials bàsics

Article 56. Inclusió social

Article 57. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge

Article 58. Serveis sociocomunitaris

## Capítol VII. Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i la publicitat

Article 59. Foment de la igualtat en els mitjans de comunicació

Article 60. Els mitjans de comunicació de titularitat pública

Article 61. Els mitjans de comunicació social

Article 62. Publicitat

Article 63. Noves tecnologies i societat de la informació

Article 64. Consell Audiovisual de les Illes Balears

## Títol V. Violència masclista

### Capítol I. Principis generals

Article 65. Definició

Secció 1a. Investigació, formació i prevenció

Article 66. Investigació

Article 67. Formació

Article 68. Prevenció

Secció 2a. Atenció i protecció a les víctimes

Article 69. Dret a la protecció efectiva





- Article 70. Centres d'atenció i assistència psicològica, social i jurídica específica
- Article 71. Centres d'acollida i serveis d'urgència
- Article 72. Personació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears
- Article 73. Prestacions econòmiques
- Article 74. Habitatge
- Article 75. Inserció laboral
- Article 76. Educació
- Article 77. Coordinació interinstitucional
- Article 78. Identificació de les situacions de violència masclista

#### **Títol VI. Infraccions i sancions**

- Article 79. Concepte d'infracció
- Article 80. Subjectes responsables
- Article 81. Reincidència
- Article 82. Proporcionalitat en la imposició de les sancions
- Article 83. Règim de prescripcions
- Article 84. Concurrència amb altres infraccions
- Article 85. Infraccions lleus
- Article 86. Infraccions greus
- Article 87. Infraccions molt greus
- Article 88. Sancions
- Article 89. Competència
- Article 90. Procediment sancionador

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| Disposició addicional primera. | Manament no normatiu  |
| Disposició addicional segona.  | Elaboració i desenvolupament dels protocols d'intervenció   |
| Disposició transitòria única.  |   |
| Disposició derogatòria única.  |   |
| Disposició final primera.      | Modificació de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona. |
| Disposició final segona.       | Habilitació normativa   |
| Disposició final tercera.      | Directrius de l'informe de l'impacte de gènere  |
| Disposició final quarta.       | Entrada en vigor  |

## EXPOSICIÓ DE MOTIUS

### I

El principi d'igualtat de dones i homes i la prohibició expressa de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe estan recollits en diferents normes jurídiques.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. En l'article 2, els Estats parts es comprometen a "assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi". L'Estat espanyol ratificà la Convenció l'any 1983.

Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'1 de maig de 1999, la igualtat de dones i homes és consagrada formalment com un principi fonamental de la Unió Europea. D'acord amb l'article 3.3 del Tractat de la Unió Europea, en totes les polítiques i les accions de la Unió i dels Estats membres s'ha d'integrar l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure'n la igualtat.

L'article 14 de la Constitució Espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives en matèria d'igualtat de tracte: la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés als béns i serveis, i el subministrament corresponent.

Actualment, la legislació europea sobre igualtat dels sexes constitueix un pilar fonamental de la política d'igualtat d'oportunitats de la Unió Europea. S'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte de dones i homes, que són jurídicament vinculants per als Estats membres i que han d'incorporar-se a les legislacions estatals. En especial, cal destacar l'Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011





(BOE de 6 de juny de 2014). A més, la Llei Orgànica 3/2007 exigeix la incorporació, amb caràcter transversal, del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al conjunt d'activitats de tots els poders públics.

Després de vint-i-quatre anys d'autogovern, s'aprovà la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, l'article 17 del qual disposa que "totes les dones i homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia". La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més a més, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer.

Els nous marcs legislatius de la Unió Europea i de l'Estat s'apliquen a totes les comunitats autònomes que conformen l'Estat, i així cada una ha legislatat en l'àmbit de la igualtat. Aquest conjunt de normes legislatives és insuficient si no van acompanyades de preceptes que obliguin a aplicar mesures afavoridores de la igualtat real en la vida de les persones que integren la societat de la nostra comunitat autònoma. Per aquesta raó, s'entén que ha quedat superada la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, i que cal una nova norma que consagri els principis d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

## II

El paper que tradicionalment tenien els homes i les dones en la societat ha canviat: la participació més elevada de les dones en el món laboral i el seu accés al món educatiu, a la formació, a la cultura i, cada vegada més, al món de la presa de decisions estan generant canvis socials favorables per avançar en el camí de la igualtat plena entre dones i homes. Aquests canvis no serien possibles sense l'aportació fonamental dels moviments feministes i l'esforç de tantes dones que des de l'anonimat han treballat durant anys pels seus drets fonamentals.

No obstant això, les desigualtats es mantenen, la concepció patriarcal de les relacions humanes continua encara vigent en moltes persones i l'androcentrisme és encara patent en molts aspectes de la vida social i política.

El Consell Rector de l'Institut Balear de la Dona en data 25 d'abril de 2015 va aprovar el IV Pla Estratègic d'Igualtat 2015-2020, que recull una diagnosi sobre la situació de les dones a les Illes Balears en els eixos següents: treball i economia; coresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral; violència contra les dones; participació política i social; educació i formació; salut; i altres polítiques sectorials.

L'Informe Ombra CEDAW de les Illes Balears també analitza en especial la situació de les dones en els àmbits de l'educació i la cultura, el treball i els drets econòmics, les polítiques d'igualtat i la participació política, la salut i els drets sexuals i reproductius, així com la violència, la prostitució i el tràfic de dones i nines amb la finalitat d'explotació sexual.

Una de les conclusions d'aquesta anàlisi és la transversalitat dels problemes que afecten les dones, la meitat de la població, i això requereix un esforç per a una coordinació necessària entre les institucions i una orientació dels programes a actuacions adreçades a aconseguir objectius concrets. També se n'extreu la necessitat d'aprofundir en les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.

Socialment es considera que hi ha les condicions adequades per poder aplicar una llei d'igualtat en termes generals. La descentralització que inspira l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears ha de possibilitar més eficàcia en l'atenció a les persones, per acostar els serveis i les administracions a les ciutadanes i els ciutadans, i, alhora, requereix més coordinació per tal d'evitar duplicitat o encavalcament de funcions o buits en els serveis sense assumptió de responsabilitats.

## III

Les Illes Balears han estat una comunitat autònoma capdavantera en la promoció de la igualtat en la representació política.

Cal aprofundir en l'aplicació de tots els preceptes legislatius en tots els àmbits, en el món laboral, educatiu, sanitari, social en general i també en allò que fa referència a la necessària coresponsabilitat en les unitats familiars, amb la finalitat que les dones gaudeixin completament de tots els drets cívics, de ciutadania.

En aquest sentit, s'ha d'esmentar la necessària participació dels homes en aquesta coresponsabilitat i el compromís de les administracions per a un nou ús del temps que permeti la conciliació de la vida familiar, la laboral i la personal de tots els membres de la unitat familiar. Les darreres enquestes sobre els usos del temps destaquen que les dones dediquen prop de sis hores setmanals a les tasques domèstiques, mentre que els homes només hi dediquen dues hores i vint minuts.

La Llei Orgànica 3/2007 preveu un permís remunerat de dues setmanes per als pares. Cal augmentar aquest permís per aconseguir l'objectiu esmentat.



#### IV

I així, el títol preliminar d'aquesta llei tracta de les disposicions generals, que, a més de ser aplicables a totes les administracions públiques de les Illes Balears, també ho són a les entitats privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics.

L'article 3 fixa els principis generals d'actuació dels poders públics, en el marc dels drets que estableixen els articles 16, 17 i 22 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears.

El títol I tracta de les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere i fa referència a les mesures que s'han d'implantar per integrar les polítiques de gènere a les administracions, com ara la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i directius.

S'hi disposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat.

L'article 8 disposa que s'ha de garantir un ús no sexista del llenguatge amb correcció i un tractament igualitari en els continguts i les imatges que s'usin en el desenvolupament de les polítiques.

Aquest títol també regula els plans d'igualtat, que han d'aprovar en cada legislatura totes les administracions públiques.

El títol II regula les competències, les funcions, l'organització institucional i el finançament de les administracions públiques en aplicació de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears en tot el que es refereix a les polítiques de gènere i a les dones.

Així, l'article 13 fixa les competències del Govern de les Illes Balears; l'article 14, les dels consells insulars; i el 15, les dels ajuntaments.

En el capítol II, sobre l'organització institucional i coordinació de les administracions públiques de les Illes Balears, es crea l'Observatori per a la Igualtat i les unitats per a la igualtat, que s'han de crear a totes les conselleries i als consells insulars, i també als municipis de més de 20.000 habitants.

També es creen òrgans de coordinació i consultius, com ara el Consell per a la Igualtat de Gènere, encarregat de la coordinació interinstitucional de les administracions autonòmiques, insulars i locals. D'altra banda, es preveu la possibilitat de nomenar una defensora o un defensor de la igualtat de dones i homes, adjunta o adjunt a la Sindicatura de Greuges.

Mitjançant el Decret 49/2008, de 18 d'abril, es va crear el Consell de Participació de les Dones, que ara s'inclou en l'article 21 d'aquesta llei.

El títol III disposa les mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears.

En destaquen l'article 24, que fa referència a la contractació pública, i el 25, que tracta de la capacitació del personal al servei de les administracions.

Els capítols I i II del títol IV, de mesures per promoure la igualtat i les àrees d'intervenció, fan referència a l'educació, la cultura i l'esport. S'ha de promoure la formació integral de les persones sense discriminació per motius de sexe i s'ha de garantir una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere.

L'article 27 fa referència al currículum i el 28, als materials didàctics. S'innova respecte de l'anterior legislació autonòmica en el sentit de fer efectiu el precepte de la presència necessària en els consells escolars d'una persona que impulsi el seguiment de les mesures per eradicar la discriminació per raó de sexe i a favor de la igualtat real i efectiva, com preveu la Llei Orgànica 3/2007.

Així mateix, es fa referència a l'àmbit universitari i a la necessitat de la formació especialitzada. És necessari que s'inclouin ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis universitaris.

El capítol III tracta de l'ocupació i de les mesures per a l'accés de les dones a la feina, a la qualitat de l'ocupació i a la igualtat en la seguretat i salut laboral, en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears. També inclou el foment i el suport per elaborar plans d'igualtat en les empreses i en la negociació col·lectiva. Així mateix, en les organitzacions empresarials i sindicals s'ha de procurar la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció.

L'article 46, que és el darrer del capítol III, fa referència a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

El capítol IV, dedicat a salut, estableix un seguit de disposicions generals sobre polítiques específiques envers la salut de les dones, l'impuls per part de l'administració sanitària de plans de formació entre el personal tècnic i de gestió dels serveis sociosanitaris, així com la





sensibilització. Al mateix temps, preveu el mandat d'impulsar la investigació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit de la salut i també l'elaboració de materials divulgatius adreçats a les dones i de protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària.

El capítol V d'aquest títol tracta de la conciliació de la vida familiar, la laboral i la personal, i de la coresponsabilitat necessària de dones i homes en l'àmbit públic i privat. També es refereix a nous usos del temps imprescindibles per poder harmonitzar la dedicació laboral i la familiar.

En la conciliació en la funció pública balear, com a novetat, es regula el permís de paternitat individual i no transferible, de fins a quatre setmanes, en els casos de naixement d'una filla o d'un fill, i d'adopció o acolliment permanent de menors de fins a sis anys.

El capítol VI fa referència als drets socials bàsics d'inclusió social i serveis sociocomunitaris.

El capítol VII tracta dels mitjans de comunicació, la publicitat i les noves tecnologies.

El títol V està dedicat a la violència masclista. S'hi disposen mesures d'investigació, formació i prevenció, i s'hi regula el dret a la protecció efectiva, a l'atenció i a l'assistència psicològica a través dels centres d'informació i assessorament a les dones i dels serveis d'acollida per a víctimes de violència masclista.

L'article 72 inclou la possibilitat que l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears es personi en els procediments per actes de violència masclista comesos a les Illes Balears en què s'hagi causat la mort o lesions greus a les dones.

El títol VI estableix un règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Quant a la resta de preceptes, s'incorpora una disposició addicional que fixa un mandat no normatiu en relació amb els plans d'igualtat dels ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma, així com una altra relativa a l'elaboració i al desenvolupament dels protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista.

També s'inclou una disposició transitòria única pel que fa a les previsions de l'article 71 de la llei fins que no entri en vigor el decret de traspàs que preveu l'article 14.

D'altra banda, una altra disposició deroga expressament la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, i també la resta de disposicions de rang igual o inferior que s'oposin a aquesta llei, la contradiguin o siguin incompatibles amb el que disposa.

Per acabar, s'estableixen quatre disposicions finals: la primera, de modificació puntual de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona; la segona suposa una habilitació normativa al Consell de Govern i als consells insulars, en els àmbits respectius, per desplegar i aplicar aquesta llei; la tercera, estableix per al Govern un termini màxim de dos anys per a l'aprovació de les directrius relatives a l'informe d'avaluació d'impacte de gènere; i la darrera determina l'entrada en vigor d'aquesta mateixa llei.

## **TÍTOL PRELIMINAR**

### **DISPOSICIONS GENERALS**

#### **Article 1**

##### **Objecte i finalitat**

Amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat real i efectiva de les dones i els homes, aquesta llei té per objecte establir i regular els mecanismes i dispositius, com també les mesures i els recursos, adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

#### **Article 2**

##### **Àmbit d'aplicació**

1. Aquesta llei és aplicable a les administracions públiques de les Illes Balears.
2. En els termes que determina aquesta llei, s'entén per administracions públiques de les Illes Balears:
  - a) L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental.



- b) L'Administració dels consells insulars i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats.
- c) L'Administració local insular i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats.
- d) La Universitat de les Illes Balears.

3. Així mateix, és aplicable a la resta dels poders públics i també a les persones físiques i jurídiques, en ambdós casos en els termes i l'abast que estableix aquesta llei.

### Article 3

#### Principis generals

1. Per assolir la finalitat d'aquesta llei, i en compliment dels drets i mandats que preceptuen els articles 16, 17 i 22 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, les actuacions dels poders públics de les Illes Balears, en el marc de les seves atribucions, s'han de regir pels principis generals següents:

- a) La igualtat de tracte de dones i homes, que implica l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en els àmbits polític, social, laboral, cultural, esportiu, de la salut, educatiu i econòmic, en particular quant a l'ocupació, a la formació professional i a les condicions laborals.
- b) L'adopció de les mesures necessàries per eliminar la discriminació i la subordinació històrica de les dones, especialment les que incideixen en la creixent feminització de la pobresa.
- c) L'apoderament de les dones en tot el contingut de les polítiques públiques adreçades a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- d) L'adopció de mesures per eradicar la violència masclista, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i identitat sexuals i de gènere, per garantir el dret a viure sense violència.
- e) El reconeixement de la maternitat lliure i decidida i dels drets sexuals i reproductius, amb la finalitat d'evitar efectes negatius i obstacles en el desenvolupament de les llibertats de les dones.
- f) La coresponsabilitat, arran del repartiment equilibrat entre dones i homes de les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i l'atenció de les persones en situació de dependència.
- g) L'adopció de les mesures específiques destinades a eliminar les desigualtats de fet per raó de sexe que hi pugui haver en els diferents àmbits.
- h) L'especial protecció del dret a la igualtat de tracte de les dones que estan en risc de patir múltiples situacions de discriminació per edat, ètnia, origen social, nacionalitat, religió, salut, orientació i identitat sexuals, especialment de les dones víctimes de tracte per a l'explotació sexual.
- i) La protecció especial del dret a la igualtat de tracte de les dones immigrants.
- j) La promoció de l'accés als recursos de qualsevol tipus entre les dones que desenvolupen la seva activitat en el sector primari i la seva participació en igualtat de condicions i oportunitats en l'economia i en la societat.
- k) La paritat, composició equilibrada de dones i homes, en els òrgans de representació i de presa de decisions, segons la Llei electoral de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- l) L'impuls de les relacions entre les administracions, les institucions i els agents socials basades en els principis de col·laboració, coordinació i cooperació, per garantir la igualtat entre dones i homes.
- m) L'adopció de les mesures necessàries per fer un ús no sexista del llenguatge i, en tot cas, per evitar la invisibilitat de les dones per mitjà del llenguatge.
- n) La garantia i la promoció d'una imatge de les dones i els homes fonamentada en la igualtat de sexes en tots els àmbits de la vida pública i privada.
- o) L'adopció de mesures de coresponsabilitat en la vida personal, la familiar i la professional de les dones i els homes a les Illes Balears.
- p) L'impuls de l'efectivitat del principi d'igualtat en les relacions entre particulars.
- q) La incorporació del principi d'igualtat de gènere, el respecte envers la diversitat afectiva i sexual i la coeducació en el sistema educatiu de les Illes Balears.
- r) L'adopció de mesures d'acció positiva que assegurin la igualtat d'homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, la igualtat salarial, les condicions de feina i la incentivació de la igualtat en la negociació d'acords i convenis laborals.
- s) La incorporació del principi d'igualtat de gènere en el sistema sanitari de les Illes Balears i en totes les polítiques de salut.
- t) El reconeixement del dret de les dones al propi cos i als drets sexuals i reproductius.

2. Els principis generals a què fa referència l'apartat anterior també són aplicables a les persones físiques i jurídiques que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics i, en general, a totes les actuacions que promoguin o duguin a terme persones físiques o jurídiques privades, en els termes que estableix aquesta llei.



3. Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per poders públics les institucions, les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen, i qualsevol entitat o organisme considerat sector públic o poder adjudicatari d'acord amb l'àmbit subjectiu que estableixi la legislació bàsica estatal en matèria de contractes.

## TÍTOL I POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER A LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

### Article 4

#### Representació equilibrada de dones i homes

1. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la representació equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, en conjunt, la designació dels quals li correspongui.

2. Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, i també les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball, han de respectar el principi de representació equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades.

3. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental han de designar les persones que els representin en òrgans col·legiats d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades. Aquest principi regeix també en els nomenaments que els correspongui efectuar en els consells d'administració o en altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participin.

4. Els consells insulars i les entitats locals de les Illes Balears, i també els organismes que hi estan vinculats o que en depenen, en l'exercici de les competències respectives, han de respondre també al principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament, en conjunt, dels titulars dels òrgans directius que els correspongui designar. També s'han d'ajustar al principi de composició equilibrada d'ambdós sexes en la conformació dels tribunals i els òrgans de selecció de personal i en les comissions de valoració de llocs de treball que els competeixin.

5. Les administracions autonòmica, insular i local promouran la presència de les dones en una proporció equilibrada en els òrgans de direcció i decisió en els àmbits social, polític, econòmic, educatiu, de la salut, cultural i esportiu, entre d'altres.

6. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per representació equilibrada la presència de dones i homes de manera que cap sexe no superi el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40%.

### Article 5

#### Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere

1. La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en totes les polítiques dels poders públics de les Illes Balears.

2. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per perspectiva de gènere la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones.

3. En el procediment d'elaboració de les lleis i de les disposicions de caràcter general dictades, en el marc de les seves competències, per les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'incorporar un informe d'avaluació d'impacte de gènere, que tindrà per objecte, com a mínim, l'estimació de l'impacte potencial del projecte normatiu en la situació de les dones i dels homes com a col·lectiu, i també l'anàlisi de les repercussions positives o adverses, en matèria d'igualtat, de l'activitat projectada.

4. De conformitat amb l'informe d'avaluació d'impacte de gènere, el projecte normatiu ha de respectar la igualtat de sexes mitjançant la reducció o l'eliminació de les desigualtats detectades i ha d'incloure les mesures adreçades a neutralitzar-ne el possible impacte negatiu en la situació de les dones i els homes considerats com a col·lectiu.

5. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a proposta de l'Institut Balear de la Dona, ha d'aprovar les directrius en què s'estableixin les pautes que s'han de seguir per dur a terme l'informe d'avaluació d'impacte de gènere.







## Article 6

### Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts

1. Les lleis de pressuposts de la comunitat autònoma han de ser un element actiu en la consecució de manera efectiva de l'objectiu de la igualtat entre dones i homes.
2. Les conselleries de l'Administració de les Illes Balears i els ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressuposts les actuacions per adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'eradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes.
3. La conselleria competent en matèria d'hisenda ha de verificar, amb la participació de l'Institut Balear de la Dona, la incorporació de la perspectiva de gènere en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressuposts de la comunitat autònoma, mitjançant l'emissió d'un informe d'impacte de gènere sobre l'avantprojecte de llei de pressuposts.
4. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a la fi de cada exercici pressupostari, ha d'impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius incorporats en les memòries de les conselleries i dels ens del sector públic instrumental.

## Article 7

### Estadístiques i estudis

Amb l'objectiu de complir les disposicions d'aquesta llei i d'integrar de manera efectiva la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària de les administracions públiques de les Illes Balears, en l'elaboració d'estudis i estadístiques s'han d'observar aquests principis:

- a) Aconseguir l'eficàcia en la incorporació de la perspectiva de gènere, per la qual cosa s'ha d'incloure la variable "sexe" en totes les dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics, amb la finalitat de possibilitar un coneixement millor de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza.
- b) Establir nous indicadors que possibilitin un coneixement més ampli de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar, i incloure'ls en les operacions estadístiques.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Dur a terme mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser tractades i analitzades segons la variable "sexe".
- e) Tractar les dades disponibles de manera que es puguin conèixer les diferents situacions i necessitats de dones i homes en els diversos àmbits d'actuació.
- f) Revisar i, si és necessari, adequar les definicions estadístiques existents amb l'objectiu de contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones; revisar i adequar les definicions estadístiques per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu; i prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones.

## Article 8

### Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones i els homes

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir un ús no sexista del llenguatge. Els poders públics i els organismes, les entitats i les societats dependents d'aquests faran un ús no sexista del llenguatge en totes les seves comunicacions escrites, en l'atenció personal i en els mitjans de comunicació.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears promouran que en tots els àmbits tant públics com privats es faci un ús no sexista del llenguatge.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de reproduir una imatge plural, diversa i no estereotipada de les dones i els homes, tal com estableix la normativa vigent en matèria de publicitat audiovisual i de publicitat il·lícita.



## Article 9

### Pla estratègic d'igualtat de dones i homes

1. El pla estratègic d'igualtat de dones i homes estableix els objectius i les mesures que s'han d'aplicar per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears.
2. L'Institut Balear de la Dona, amb la col·laboració de les conselleries corresponents i amb la participació dels consells insulars i de les entitats locals, i també dels agents socials i econòmics implicats o de les entitats i associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones d'arreu de les Illes Balears, és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració del pla estratègic d'igualtat de dones i homes, així com de fer-ne el seguiment i l'avaluació.
3. El Govern ha d'aprovar el pla estratègic d'igualtat de dones i homes en el primer any de cada legislatura.
4. Els consells insulars, en l'àmbit de les competències respectives, han d'elaborar plans insulars d'igualtat de manera coordinada i coherent amb els requeriments establerts en el pla estratègic d'igualtat de dones i homes.
5. El Govern o, si escau, els consells insulars, d'acord amb les competències respectives, han d'impulsar i donar el suport necessari a les administracions locals perquè puguin elaborar i aprovar plans d'igualtat municipals.

## Article 10

### Col·laboració i coordinació entre administracions públiques

1. El Govern de les Illes Balears, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona han de vetllar per garantir la coordinació i la integració adequades de les accions en matèria d'igualtat de dones i homes, i han d'adoptar les mesures necessàries respecte d'això.
2. Les administracions competents en cada cas han d'impulsar la creació d'òrgans i instruments de col·laboració amb la finalitat de garantir que les diferents actuacions públiques en matèria d'igualtat es produeixin a partir de la informació recíproca, la consulta i la coordinació entre les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears. Aquests òrgans han d'estar integrats per les persones que representen les administracions que en formen part.

## Article 11

### Ajuts públics

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'incorporar a les bases reguladores de les subvencions, i també a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, llevat dels casos en què, per la naturalesa de la subvenció o dels sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades en els darrers tres anys perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i les entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen han d'introduir en les convocatòries de subvencions, beques o qualsevol tipus d'ajut públic, clàusules que impedeixin la seva concessió a les entitats sol·licitants que hagin estat sancionades o condemnades per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa ferma o sentència judicial ferma.
4. Les entitats i empreses que estiguin en la situació esmentada en el punt anterior, es podran tornar a presentar a les convocatòries sempre que hagin complert amb la sanció o la pena imposada i hagin elaborat un pla d'igualtat en les condicions previstes en aquesta llei.





**TÍTOL II**  
**COMPETÈNCIES, FUNCIONS, ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL I FINANÇAMENT**  
**Capítol I**

**Competències de les administracions públiques**

**Article 12**

**Administracions competents**

1. Les competències en matèria de polítiques de gènere, conciliació de la vida familiar i laboral i dona, com també totes les potestats vinculades específicament a la prevenció i l'atenció integral de la violència masclista, han de ser exercides per l'Administració de la comunitat autònoma en el conjunt de les Illes Balears o per les administracions dels consells insulars, en els àmbits territorials respectius, de conformitat amb el que estableixen l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, aquesta llei i la resta de normativa, estatal o autònoma, que hi sigui aplicable.

2. Les administracions locals de les Illes Balears també poden exercir competències en les matèries de promoció de la igualtat d'oportunitats i de prevenció de la violència masclista, però només en els termes i les condicions que estableixen la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LRBRL), i aquesta llei.

**Article 13**

**Competències del Govern i de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

1. En el marc del que disposa l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, i de conformitat amb el que estableixen aquesta llei i la resta de legislació aplicable en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i per a la protecció integral contra la violència masclista, el Govern i l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears tenen atribuïdes les competències en matèria de polítiques de gènere i de conciliació de la vida familiar i laboral, excepte les que són pròpies dels consells insulars d'acord amb l'article 70.20 de la norma estatutària.

2. En l'exercici de les competències que els atribueix l'ordenament jurídic, corresponen al Govern i a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en matèria de polítiques de gènere i de conciliació de la vida familiar i laboral, les funcions següents:

- a) Crear i adequar estructures, programes i procediments per integrar la perspectiva de gènere en la seva activitat administrativa.
- b) Planificar i elaborar els principis generals d'actuació en matèria d'igualtat de dones i homes.
- c) Dissenyar i executar mesures d'acció positiva i de programes i serveis l'àmbit territorial de les quals siguin les Illes Balears.
- d) Avaluar les polítiques d'igualtat en l'àmbit de les Illes Balears i el grau de compliment d'aquesta llei.
- e) Col·laborar amb les diferents administracions públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.
- f) Establir mesures de foment amb la finalitat de dotar els consells insulars, els ajuntaments i la resta d'entitats locals de recursos materials, econòmics i personals per desenvolupar programes i activitats adreçats a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- g) Planificar i dissenyar la metodologia per adequar les estadístiques al principi d'igualtat, i també adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin tenir un coneixement de les diferències entre dones i homes en els diversos àmbits d'intervenció autònoma.
- h) Dur a terme estudis i investigacions sobre la situació de les dones i els homes l'àmbit territorial dels quals siguin les Illes Balears.
- i) Dur a terme activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat de dones i homes, i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat, l'àmbit territorial de les quals siguin les Illes Balears.
- j) Fer un seguiment de la normativa autònoma i de la seva aplicació d'acord amb el principi d'igualtat entre dones i homes.
- k) Facilitar assistència tècnica especialitzada en matèria d'igualtat als consells insulars, a les entitats locals i a les entitats públiques i privades que actuïn a les Illes Balears en matèria d'igualtat.
- l) Establir mesures de foment per dotar les empreses i les organitzacions de recursos materials, econòmics i personals per desenvolupar plans, programes i activitats adreçats a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- m) Prestar serveis o establir programes de caràcter pluriinsular amb l'objectiu de garantir l'accés als drets de les dones que pateixen discriminació múltiple.
- n) Establir relacions i canals de participació i col·laboració amb les federacions d'associacions, amb la iniciativa privada, amb associacions de l'àmbit de la comunitat autònoma i amb organismes i institucions de les Illes Balears, i també d'altres comunitats autònomes, de l'Estat i de l'àmbit internacional.
- o) Establir els principis generals i les condicions mínimes bàsiques i comunes aplicables per acreditar entitats per prestar serveis en matèria d'igualtat de dones i homes.
- p) Investigar i detectar situacions de discriminació per raó de sexe i adoptar mesures per eradicar-les.
- q) Exercir la potestat sancionadora en el seu àmbit competencial.
- r) Dur a terme qualsevol altra funció inclosa en aquesta llei o que li sigui encomanada en el seu àmbit de competència.

3. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears exerceix les competències objecte d'aquesta llei mitjançant:





- a) L'Institut Balear de la Dona, que resta adscrit a la conselleria competent en matèria d'igualtat.
- b) Les unitats administratives, d'acord amb el que estableix l'article 19 d'aquesta llei.

#### **Article 14**

##### **Competències pròpies dels consells insulars**

En les matèries de polítiques de gènere, conciliació de la vida familiar i laboral i dona que, entre d'altres, esmenta aquesta llei, els consells insulars han d'exercir, en els àmbits territorials respectius, les competències que els són atribuïdes com a pròpies de conformitat amb l'article 70.20 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, sens perjudici que les funcions i els serveis inherents a aquestes competències hagin de ser objecte de translació a les institucions insulars mitjançant un decret de traspàs acordat en comissió mixta. En cas de traspàs, cada consell insular elaborarà la seva pròpia cartera de polítiques públiques d'igualtat de gènere.

#### **Article 15**

##### **Competències que poden exercir els ajuntaments**

Sens perjudici de les competències pròpies dels municipis pel que fa a l'atenció immediata a persones en situació o risc d'exclusió social a què fa referència l'article 25.2.e) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, en les matèries de promoció de la igualtat d'oportunitats i de prevenció de la violència masclista a les quals es refereix aquesta llei, els municipis poden exercir competències delegades o competències diferents de les delegades sempre que, en el primer cas, l'administració titular de la competència els la delegui en el marc del que disposa l'article 27 de la Llei reguladora de les bases del règim local, o, en el segon, es compleixin els requisits que estableix l'article 7.4 de la mateixa Llei reguladora de les bases del règim local.

#### **Article 16**

##### **Acreditació de serveis**

El Govern de les Illes Balears ha de fixar reglamentàriament els principis generals i les condicions mínimes bàsiques i comunes aplicables a les acreditacions d'entitats privades per prestar serveis en matèria d'igualtat de dones i homes, que han d'atenir-se, en tot cas, a criteris de qualitat i eficàcia del servei.

#### **Article 17**

##### **Finançament**

1. El Govern de les Illes Balears ha de consignar en el projecte de llei de pressuposts corresponent els crèdits suficients per assegurar els recursos econòmics necessaris per executar les mesures que estableix aquesta llei.
2. Els consells insulars han de preveure les dotacions econòmiques i els recursos suficients per exercir les competències que els són pròpies d'acord amb l'article 70.20 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, i també les que els són atribuïdes per aquesta llei.
3. Els municipis han de consignar en els seus pressuposts els recursos suficients per atendre les competències pròpies que els assigni la Llei reguladora de les bases del règim local, sens perjudici del que estableixen els articles 7 i 27 de la llei esmentada.

### **Capítol II**

#### **Organització institucional i coordinació entre les administracions públiques de les Illes Balears**

##### **Secció 1a**

##### **Organismes d'igualtat**

#### **Article 18**

##### **Observatori per a la Igualtat**

1. Es crea l'Observatori per a la Igualtat, adscrit a l'Institut Balear de la Dona, encarregat de cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'evolució dels indicadors, desglossats per illes, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, que serveixin per fer propostes de noves polítiques adreçades a canviar i millorar la situació de les dones en els diversos àmbits. En tot cas, s'han de prioritzar les



àrees de la violència masclista, la situació laboral, la imatge pública de les dones i l'àmbit educatiu i de salut, i s'ha de fomentar la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els àmbits públic i privat.

2. L'Observatori ha de disposar de dotació econòmica, mitjans tecnològics i personal especialitzat suficients per elaborar el sistema d'indicadors, tractar les dades i difondre-les.

3. Les funcions, la composició i el funcionament, i també les diferents àrees d'intervenció, s'han de determinar en un reglament que es desenvoluparà durant el primer any d'aplicació de la llei.

## **Article 19**

### **Unitats per a la igualtat**

1. Per impulsar mesures per a la igualtat, s'ha de constituir o designar a cada conselleria una unitat administrativa per executar el que disposen aquesta llei i el pla estratègic d'igualtat de dones i homes que aprovi el Govern de les Illes Balears. Aquesta unitat comptarà amb professionals formats en igualtat de gènere.

2. Els consells insulars i els municipis de més de 20.000 habitants, en l'àmbit de les seves competències d'autoorganització, han d'adequar les seves estructures de tal manera que disposin d'un òrgan responsable o unitat administrativa que s'encarregui d'impulsar, programar i avaluar les polítiques d'igualtat de dones i homes en els àmbits d'actuació territorial respectius, i d'assessorar sobre aquestes polítiques.

3. Els consells insulars, en l'àmbit de les seves competències, són les institucions encarregades de donar suport tècnic i administratiu en matèria d'igualtat als municipis de menys de 20.000 habitants.

## *Secció 2a*

### *Òrgans de coordinació i consultius*

## **Article 20**

### **Comissió per a la Igualtat de Gènere**

1. Es crea la Comissió per a la Igualtat de Gènere com l'òrgan encarregat de coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.

2. Les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament s'han de determinar reglamentàriament. A la Comissió hi hauran d'estar representats el Govern, els consells insulars, la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB) i l'Ajuntament de Palma.

3. El reglament que s'elabori no ha d'implicar en cap cas increment de personal laboral o funcionari ni de càrrecs de designació en la coordinació, i les tasques i responsabilitats corresponents s'han de distribuir entre les diferents administracions participants i partint dels llocs de treball existents.

## **Article 21**

### **Consell de Participació de les Dones**

1. En el marc d'aquesta llei, el Consell de Participació de les Dones es configura com el màxim òrgan de participació de caràcter autònom amb la finalitat d'afavorir l'associacionisme i la participació de les dones en els temes que les puguin afectar.

2. Les seves funcions són les que estableix el Decret 49/2008, de 18 d'abril, com a òrgan col·legiat de caràcter consultiu i d'assessorament de l'Administració de la comunitat autònoma.

## *Secció 3a*

### *La Defensora o el Defensor de la igualtat de dones i homes*

## **Article 22**

### **La Defensora o el Defensor de la igualtat de dones i homes**

1. La Sindicatura de Greuges, en la manera i en les condicions que estableix la normativa reguladora, ha de vetllar especialment perquè les administracions públiques compleixin les previsions que estableix aquesta llei.



2. Amb aquesta finalitat, es pot nomenar una defensora o un defensor de la igualtat de dones i homes adjunta o adjunt a la Sindicatura de Greuges.

### TÍTOL III

#### MESURES PER A LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ACTUACIÓ DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE LES ILLES BALEARS

##### Article 23

###### Informe sobre actuacions

1. Cada dos anys, el Govern de les Illes Balears ha d'elaborar, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, un informe sobre el conjunt de les seves actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears.

2. Els consells insulars han d'incloure en les memòries respectives les accions dutes a terme en matèria d'igualtat, amb un apartat específic de les actuacions envers la igualtat desenvolupades durant l'any natural.

##### Article 24

###### Contractació pública

1. Les administracions públiques de les Illes Balears i el sector públic instrumental, mitjançant els òrgans de contractació, han d'establir condicions especials pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre en el marc de la normativa vigent.

2. Els òrgans de contractació de les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència de l'adjudicació dels contractes per a les proposicions que presentin les empreses que disposin del visat que preveu l'article 40.5 d'aquesta llei o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Aquesta preferència en l'adjudicació s'ha d'aplicar sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que serveixen de base a l'adjudicació.

3. L'òrgan de contractació ha d'establir indicadors que permetin avaluar el grau de compliment i d'efectivitat de les mesures esmentades en els apartats anteriors, per aconseguir l'objectiu d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.

##### Article 25

###### Capacitació del personal al servei de les administracions públiques

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar al seu personal una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, i han d'incorporar la perspectiva de gènere als continguts i a la formació amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb una menció especial dels cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la capacitació específica o l'experiència del personal tècnic que ocupi llocs que tinguin, entre d'altres, les funcions d'impulsar i dissenyar programes d'igualtat d'oportunitats i de donar assessorament tècnic en matèria d'igualtat entre dones i homes, i han d'establir requisits específics de coneixement en aquesta matèria per accedir-hi.

3. Per complir el que disposen els apartats anteriors, mitjançant els plans de formació pertinents s'han d'establir programes específics d'actualització i reciclatge del personal adscrit als organismes responsables en matèria d'igualtat, que es faran preferentment en horari laboral i que en aquest cas seran obligatoris.

4. En els temaris dels processos de selecció per a l'accés a la funció pública, les administracions públiques de les Illes Balears hi han d'incloure continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa.





**TÍTOL IV**  
**MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT I ÀREES D'INTERVENCIÓ**

**Capítol I**  
**Educació**

**Article 26**

**Disposicions generals**

1. Les polítiques públiques educatives s'han d'adreçar a aconseguir un model educatiu basat en el desenvolupament integral de la persona al marge dels estereotips i els rols segons el sexe, l'orientació i la identitat sexuals, el rebuig de qualsevol forma de discriminació, el tractament de la diversitat afectiva i sexual, i la garantia d'una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere. Per això, s'ha de potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions: curricular, organitzativa i altres.
2. L'administració educativa ha de tenir com un dels seus principis bàsics la prevenció de conductes violentes en tots els nivells educatius, especialment de la violència masclista.
3. L'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la posada en marxa en els centres de projectes coeducatius que fomentin la construcció de les relacions igualitàries de les dones i els homes sobre la base de criteris d'igualtat que ajudin a identificar i eliminar les situacions de discriminació per orientació i identitat sexuals i les de violència masclista.
4. L'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir que en tots els centres educatius hi hagi una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de gènere i faciliti un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat de dones i homes. Aquesta tasca de responsabilitat en matèria de coeducació pot ser compatible amb altres funcions en el centre.
5. L'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la formació permanent del professorat en matèria de coeducació.
6. L'administració educativa de les Illes Balears ha d'exigir el compliment de l'article 126.2 de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació, en el sentit que, una vegada constituït el consell escolar del centre, aquest òrgan ha de designar una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones.
7. L'Administració educativa ha d'arbitrar les mesures per garantir la participació equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de decisió. Així mateix, ha de formular accions de conciliació en la vida laboral, la personal i la familiar per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal docent.
8. Els centres educatius sostinguts amb fons públics han d'adoptar pràctiques de coeducació i afavorir la formació en igualtat, tal com disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

**Article 27**

**Currículum**

1. En les diferents etapes educatives, en el disseny i el desenvolupament curricular de les àrees de coneixement i disciplines s'hi han d'integrar els objectius següents:
  - a) Eliminar els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual construïts segons els patrons socioculturals de conducta assignats a dones i homes, amb la finalitat de garantir, tant a les alumnes com als alumnes, possibilitats de desenvolupament personal integral.
  - b) Integrar el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat, i revisar i, si escau, corregir els continguts que s'imparteixen.
  - c) Incorporar coneixements necessaris perquè les i els alumnes es facin càrrec de les seves actuals i futures necessitats i responsabilitats relacionades amb les tasques domèstiques i d'atenció de les persones.
  - d) Capacitar les i els alumnes perquè l'elecció de les opcions acadèmiques sigui lliure i sense condicionaments basats en el sexe.
  - e) Prevenir la violència masclista, mitjançant l'aprenentatge de mètodes no violents per resoldre conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes.
  - f) Eliminar en la formació professional els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe amb la finalitat de garantir que no es produeixi la segregació horitzontal per evitar futures repercussions en la vida professional i laboral.
  - g) Incloure el tractament de la vida afectiva i sexual amb la finalitat de garantir una formació integral, per prevenir, entre d'altres, conductes violentes, evitar embarassos no desitjats i evitar també la discriminació per orientació sexual.
2. L'administració educativa ha de traslladar al personal docent, a les empreses editorials i als consells escolars les instruccions necessàries





per fer efectiu el que preceptua aquesta llei en el currículum educatiu, en el marc de les seves competències.

3. L'administració educativa, a través de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar de les Illes Balears, o de l'organisme amb les mateixes competències, ha d'analitzar la importància que té el fenomen de l'ús de les tecnologies i xarxes socials com a eina per exercir la violència masclista, amb l'objectiu de dissenyar actuacions específiques per combatre'l.

#### **Article 28**

##### **Materials didàctics**

1. En tots els centres educatius de les Illes Balears, públics, concertats i privats, no es poden elaborar, difondre i utilitzar materials didàctics que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat segons el sexe, per orientació sexual o identitat sexual, o com a objectes sexuals, ni els que justifiquin o banalitzin la violència masclista, o hi incitin. Aquestes consideracions s'han d'aplicar als materials didàctics en qualsevol tipus de suport, inclosos els objectes digitals.

2. Els llibres de text i els materials, en qualsevol suport, dels centres educatius de les Illes Balears han de respectar les normes esmentades en el punt anterior, han de fer un ús no sexista del llenguatge, han d'evitar la invisibilització de les dones per mitjà del llenguatge i han de garantir en les imatges o les representacions la presència equilibrada i no estereotipada de dones i homes.

#### **Article 29**

##### **Consells escolars**

1. Els consells escolars, el Consell Escolar de les Illes Balears i els consells escolars municipals han de designar una persona, amb formació en igualtat de gènere, que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i la prevenció de la violència masclista, i en faci el seguiment.

En el cas que no hi hagi persones amb formació en igualtat, l'administració facilitarà a l'inici del curs escolar cursos de formació a tal efecte.

2. La composició dels consells escolars ha de tendir a l'equilibri entre ambdós sexes.

3. Una persona en representació de l'Institut Balear de la Dona ha de formar part del Consell Escolar de les Illes Balears, per tal d'impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, i per fer-ne el seguiment.

#### **Article 30**

##### **Formació**

1. L'administració educativa ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure en els plans de formació del professorat una preparació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, coeducació, violència masclista i educació afectiva i sexual.

2. L'oferta de formació permanent adreçada al professorat, a més d'integrar la filosofia de la coeducació, ha d'incloure entre les temàtiques adreçades a la formació en centres les relacionades amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar.

#### **Article 31**

##### **Àmbit universitari**

1. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb la carrera professional. Igualment, s'han de desenvolupar mesures de conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal.

2. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'inclouin competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.

3. Així mateix, en el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats i en les diverses comissions de selecció i avaluació, i s'ha de





fomentar la creació d'unitats d'igualtat.

4. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit en els processos d'avaluació.

5. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació.

6. En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'hi ha de tenir en compte com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes.

7. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones donant suport als projectes de recerca que promoguin la igualtat de dones i homes i als que plantegin mesures destinades a comprendre i eradicar la discriminació de les dones.

8. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'ha de promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari.

**Capítol II**  
**Cultura i esport**  
**Secció 1a**  
**Cultura**

**Article 32**

**Participació en l'àmbit cultural**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tinguin lloc a la comunitat autònoma.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de facilitar l'accés de les dones a la cultura, han de divulgar les seves aportacions en totes les manifestacions culturals i han d'incentivar produccions artístiques i culturals que fomentin els valors d'igualtat entre dones i homes, especialment en les disciplines artístiques en què la presència de les dones és minoritària. Així mateix, han de vetlar perquè en les manifestacions artístiques no es reproduïxin estereotips i valors sexistes, i han d'afavorir la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i el sexisme.

3. Les administracions públiques han d'impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones i han de promoure polítiques culturals que facin visibles les seves aportacions al patrimoni i a la cultura de les Illes Balears, i també a la seva diversitat. Així mateix, han de potenciar la presència de dones creadores en totes les exhibicions locals, insulars i autonòmiques.

4. Les administracions públiques han de promoure i garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la participació en les festes tradicionals i en la cultura popular, i corregir estereotips sexistes.

**Article 33**

**Mesures per promoure la igualtat**

Sens perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulin els jurats creats per a la concessió de qualsevol tipus de premi promogut o subvencionat per l'Administració i també les que regulin òrgans afins habilitats per adquirir fons culturals o artístics han d'incloure una clàusula per la qual es garanteixi en els tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitat, competència i preparació adequades.

**Secció 2a**  
**Esport**

**Article 34**

**Participació a l'àmbit esportiu**

1. El Govern de les Illes Balears, en coordinació amb la resta d'administracions i organismes competents, ha de facilitar la pràctica esportiva de les dones i ha d'impulsar-ne la participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport.



2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de planificar activitats atenent les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure ajuts públics destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport.
4. Les administracions públiques i les federacions, les associacions i les entitats esportives de les Illes Balears han de vetllar pel respecte al principi d'igualtat d'oportunitats en l'organització de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius, i també pel tractament en igualtat per a les i els esportistes d'elit.

### **Capítol III**

#### **Ocupació**

##### **Secció 1a**

#### ***Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació***

##### **Article 35**

#### **Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació**

1. Ha de ser un objectiu prioritari de l'actuació del Govern de les Illes Balears la igualtat d'oportunitats en l'ocupació. Amb aquesta finalitat, s'han de dur a terme polítiques de foment de l'ocupació i l'activitat empresarial que impulsin la presència de dones i homes en el mercat laboral amb una ocupació de qualitat i una conciliació millor de la vida laboral, la familiar i la personal.
2. El Govern de les Illes Balears ha de desenvolupar les mesures d'acció positiva destinades a garantir la igualtat d'oportunitats i la superació de les situacions de segregació professional, tant vertical com horitzontal, i també les que impliquin desigualtats retributives.

##### **Secció 2a**

#### ***Igualtat laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears***

##### **Article 36**

#### **Polítiques d'ocupació**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en el marc de les seves competències, han d'impulsar la transversalització de gènere com a instrument per integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent-hi, si escau, les mesures específiques i necessàries.
2. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la participació equilibrada de les dones en el desenvolupament de programes de polítiques actives d'ocupació, que assegurin la coordinació dels diferents dispositius i tinguin en compte les necessitats que impedeixen o dificulten que les dones hi accedeixin, amb una atenció especial a les dones amb més risc de vulnerabilitat, exclusió o discriminació. La participació de les dones i els homes en les diferents polítiques actives d'ocupació s'ha de fer de manera proporcional al percentatge de persones aturades de cada un dels sexes.
3. El Govern de les Illes Balears ha de prestar una atenció especial als col·lectius de dones que pateixen diverses causes de discriminació. Les dones víctimes de violència masclista demandants d'ocupació s'han de considerar col·lectius prioritaris per accedir als plans públics d'ocupació i als cursos de formació per a l'ocupació que financen totalment o parcialment les administracions públiques de les Illes Balears. També ha d'impulsar mesures d'acció positiva per afavorir que es constitueixin com a treballadores autònomes o que s'incorporin a l'economia social.
4. El Servei d'Ocupació de les Illes Balears també ha de possibilitar que el personal dels serveis d'ocupació disposi de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació, que ha de ser obligatòria quan es dugui a terme dins l'horari laboral. Les entitats col·laboradores amb el suport de l'administració hauran de possibilitar que el seu personal tenguí aquesta formació.
5. El Servei d'Ocupació de les Illes Balears ha de garantir que en els programes d'ocupació que preveuen contractacions o ajudes econòmiques la participació d'homes i dones sigui equilibrada tant en els programes més recents com en els ja consolidats. Al mateix temps, s'han d'adoptar les mesures necessàries per obtenir un percentatge més elevat de dones en les activitats formatives corresponents a sectors, ocupacions o professions en què estiguin poc representades.





6. En el marc de la legislació de l'Estat i de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears:

- a) Correspon al Govern de les Illes Balears garantir que en l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en l'àmbit balear es reculli com a objectiu prioritari l'actuació contra la discriminació laboral directa i indirecta per raó de sexe, per la qual cosa ha de promoure la dotació dels recursos necessaris per a l'eficàcia de les actuacions.
- b) Correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social dur a terme una planificació anual de les actuacions que tinguin com a objectiu específic la vigilància de les normes sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el treball. Així mateix, haurà d'informar d'aquest pla anual a la Comissió per a la Igualtat de Gènere.

7. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Observatori per a la Igualtat, ha de dur a terme estudis periòdics sobre les estimacions del valor econòmic que té el treball domèstic i l'atenció de les persones a les Illes Balears. El resultat d'aquests estudis s'ha de difondre per donar a conèixer la contribució a l'economia i la societat balears. En el disseny de les polítiques econòmiques i socials s'ha de tenir en compte el valor del treball domèstic, reproductiu i de cura de la vida.

#### **Article 37**

##### **Incentius a la contractació de dones**

Les administracions públiques han d'incentivar la contractació estable i l'ascens professional a nivells superiors de les dones, atenent amb caràcter prioritari els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades, i també les situacions singulars, sense menyscar els criteris tècnics i de qualificació professional.

#### **Article 38**

##### **Promoció empresarial**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure en el marc de les seves polítiques de foment empresarial ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació. Així mateix, han d'establir mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació dels projectes empresarials.

2. Les mesures adreçades al foment de l'empresariat femení o cooperativisme han de tenir en compte especialment les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social.

#### **Article 39**

##### **Qualitat en l'ocupació**

1. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació. En especial, ha d'incidir en aspectes relacionats amb l'estabilitat, la qualitat i la igualtat de remuneració entre dones i homes. També ha de fomentar la igualtat en la promoció professional en processos de formació contínua i en el desenvolupament de la trajectòria professional, i ha de vetlar per la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual.

2. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la igualtat d'oportunitats en tots els aspectes de la relació laboral i, en especial, quant a la igualtat de retribució per feina del mateix valor. Amb aquesta finalitat, ha de promoure que en els plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social tinguin un caràcter prioritari el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats en els àmbits laboral i de l'ocupació i el desenvolupament d'actuacions específiques relatives a la lluita contra la esclatxa salarial.

3. Les administracions públiques de les Illes Balears, amb la col·laboració dels agents socials, han d'incentivar la qualitat en l'ocupació i la promoció de la igualtat de dones i homes.

#### **Article 40**

##### **Plans d'igualtat i presència equilibrada en el sector empresarial**

1. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha de fomentar la implantació voluntària dels plans d'igualtat en les empreses privades que no hi estan obligades per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els ha de prestar suport i assessorament per elaborar-los. Aquests plans, sens perjudici del que disposa la normativa bàsica sobre la matèria, podran incloure mesures per a l'accés a l'ocupació, la promoció, la formació i la igualtat retributiva; mesures per fomentar la





coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal, i la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual, i criteris i mecanismes de seguiment, avaluació i actuació.

2. Correspon a la conselleria competent en matèria de negociació col·lectiva i de registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, la gestió del registre públic de plans d'igualtat, i també el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat i les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent.

3. Les empreses han de procurar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i consells d'administració, i el Govern de les Illes Balears ha de promoure les mesures necessàries per aconseguir-ho.

4. Els programes de formació inclosos en els plans d'igualtat de les empreses han de prioritzar les accions formatives que tinguin per objectiu la igualtat entre dones i homes en l'organització.

5. Per obtenir els beneficis derivats de l'elaboració d'un pla d'igualtat en les empreses és necessari que aquest tinguí el visat previ de l'Institut Balear de la Dona, en els termes que s'estableixen reglamentàriament.

6. El Govern de les Illes Balears ha de reconèixer les empreses que adoptin plans d'igualtat i que obtenguin resultats efectius en la implantació de les mesures d'igualtat. Les condicions i les característiques dels reconeixements s'han d'establir reglamentàriament.

#### **Article 41**

##### **Negociació col·lectiva**

1. Amb ple respecte al principi constitucional de l'autonomia de la negociació col·lectiva, el Govern de les Illes Balears ha de fomentar la inclusió de clàusules destinades a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe en la negociació col·lectiva a les Illes Balears. S'ha de promoure l'elaboració de recomanacions o clàusules tipus en aquesta matèria i en matèria de coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal.

2. S'han d'engegar activitats de sensibilització destinades a fomentar la participació de les dones en la negociació col·lectiva. En els estudis que es facin sobre la negociació, s'hi ha d'incloure el paper que les dones hi tenen.

3. El Govern de les Illes Balears ha de posar cura que els convenis col·lectius:

- a) No contenguin clàusules contràries al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, tant si és discriminació directa com indirecta, i que no estableixin diferències retributives per raó de sexe.
- b) Facin un ús no sexista del llenguatge.

Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable, advers o d'efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència del seu gènere.

4. El Govern de les Illes Balears ha de promoure que les organitzacions empresarials i les sindicals procurin la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i en les comissions negociadores dels convenis col·lectius.

5. El Govern de les Illes Balears ha de promoure que els convenis col·lectius incloguin l'anàlisi d'impacte de gènere corresponent, en els termes que estableix l'article 5 d'aquesta llei.

6. La conselleria competent en matèria laboral ha de promoure un acord marc interprofessional sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

7. El Govern de les Illes Balears ha de promoure mesures d'acció positiva per complir la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.

#### **Article 42**

##### **Actuacions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat**

1. Sens perjudici de les normes en matèria d'ocupació que recull aquest títol, les empreses poden assumir, en virtut d'un acord amb la representació legal de les treballadores i els treballadors i d'institucions, organismes i associacions per a la igualtat de gènere, actuacions de responsabilitat social mitjançant mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials i de qualsevol índole, amb la finalitat de millorar la situació de la igualtat entre dones i homes en l'empresa.



2. Els poders públics de les Illes Balears han d'impulsar mesures per fomentar el desenvolupament d'accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat de gènere.

3. L'Institut Balear de la Dona ha d'organitzar sessions informatives, jornades, campanyes o altres iniciatives, de forma periòdica, per tal d'evidenciar tots els aspectes positius i de rendibilitat social i econòmica d'impulsar polítiques d'igualtat dins el món empresarial.

*Secció 3a*  
*Igualtat en el sector públic*

**Article 43**

**Ocupació en el sector públic**

1. Per accedir a l'ocupació pública, les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere en els temaris per a les proves selectives.

2. A fi que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'integri en el desenvolupament de l'activitat pública, les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la formació del personal en aquesta matèria.

3. A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'adjuntar una avaluació de l'impacte de gènere.

4. Sens perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública han d'incloure:

a) Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.

b) Una clàusula per la qual es garanteixi en els tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitació, competència i preparació adequades.

Així mateix, s'ha de determinar, si escau, la necessitat d'incloure clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones a llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin subrepresentades.

Els òrgans competents en matèria de funció pública de les diferents administracions han de disposar d'estadístiques adequades i actualitzades que possibilitin aplicar el que disposa la lletra a).

**Article 44**

**Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable.

2. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho.

3. Els plans d'igualtat tindran una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si escau, han d'establir mesures correctores.

*Secció 4a*

*Igualtat en la seguretat i salut laboral en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears*

**Article 45**

**Seguretat i salut laboral**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure una concepció integral de la salut en el treball que tenguin en compte tant els riscos físics com els psicosocials en les diferències entre les dones i els homes. En tot cas, s'ha de promoure la incorporació de la



perspectiva de gènere en la integració de l'activitat preventiva de riscos laborals en l'àmbit públic i privat.

2. S'han d'adoptar les mesures adequades de protecció relatives a la salut, inclosa la protecció de la fertilitat i el dret a la seguretat de les treballadores embarassades, les que estiguin en situació de part recent i les que estiguin en període de lactància fent una adaptació del seu lloc de treball.
3. Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
4. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de les àrees competents en matèria de salut pública i en matèria de seguretat i salut laboral, ha de fer un registre, de manera desglossada per sexe, edat i ocupació, dels processos d'incapacitat temporal, per contingències comunes o per contingències professionals, i també dels accidents de treball, amb l'objecte de determinar els danys a la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.
5. Les administracions públiques de les Illes Balears han de fomentar la visibilització i la conscienciació de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, i han de garantir, en tot cas, la realització de programes de formació específica destinats als agents socials i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

#### **Article 46**

##### **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

1. En el seu àmbit competencial, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

Igualment, i amb aquesta finalitat, s'han d'establir mesures que s'han de negociar amb les i els representants de les treballadores i els treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. En tot cas, es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i, per tal d'evitar-los, les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.
3. Els protocols d'actuació han d'incloure les indicacions que s'han de seguir davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
4. Les conselleries competents en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals, coordinades amb l'Institut Balear de la Dona, han d'impulsar l'elaboració d'aquests protocols i han de fer-ne el seguiment i avaluar-los.
5. El Govern de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures necessàries per a una protecció eficaç davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant en l'àmbit de l'Administració pública com en el de les empreses privades.

#### **Capítol IV**

##### **Salut**

#### **Article 47**

##### **Disposicions generals**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure l'aplicació de la transversalització de gènere a les polítiques de salut i han d'impulsar polítiques específiques de salut de les dones.
2. Totes les actuacions assistencials, els diagnòstics i els tractaments, i també els plans d'acció comunitària, de recerca i de docència en l'àmbit de la salut, han d'incloure el principi d'igualtat entre dones i homes i les diferències de sexe i gènere.
3. Les polítiques públiques de salut han de garantir el mateix dret a la salut a dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i les actuacions, del principi d'igualtat de tracte, i han d'evitar que, per les seves diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre les unes i els altres.
4. Les polítiques, les estratègies i els programes de salut han d'integrar, en la formulació, el desenvolupament i l'avaluació, les diferents





necessitats de les dones i els homes i les mesures per abordar-les adequadament.

5. L'Administració sanitària de les Illes Balears ha de contribuir a la millora de la salut de les dones durant tot el seu cicle vital, tenint en compte de manera especial els problemes de salut amb més incidència per a elles, incloent-hi programes de prevenció i atenció dels problemes de salut que afecten les dones, amb una atenció especial als col·lectius més vulnerables.
6. L'administració sanitària de les Illes Balears ha de garantir la coordinació autonòmica de salut i gènere, i ha de promoure el disseny d'un pla integral i participatiu que defineixi les accions que s'hagin de fixar per impulsar la transversalització de gènere en totes les polítiques i les accions que es duiguin a terme.
7. L'administració sanitària de les Illes Balears ha de garantir les mesures necessàries davant la violència contra les dones mitjançant el desenvolupament de programes de sensibilització i formació continuada del personal sanitari, i ha de millorar els instruments, els protocols, les guies per al diagnòstic precoç, l'assistència i la rehabilitació de les dones maltractades en les agressions sexuals exercides dins i fora de l'àmbit de la parella.
8. L'administració sanitària de les Illes Balears ha d'assegurar l'exercici dels drets reproductius i sexuals. S'han d'impulsar mesures per evitar embarassos no desitjats, amb una atenció especial a les adolescents, mitjançant polítiques de promoció, informació, formació i fàcil accés a tots els mètodes anticonceptius, incloent-hi l'anticonceptiu d'urgència.
9. El sistema sanitari ha de garantir l'accés a la interrupció voluntària dels embarassos no desitjats, d'acord amb la Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, dins el Sistema Nacional de Salut, prioritzant que les interrupcions voluntàries dels embarassos siguin realitzades dins la xarxa d'hospitals públics.

#### **Article 48**

##### **Formació, promoció i sensibilització**

1. L'administració sanitària ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure la perspectiva de gènere en salut en els plans de formació inicial i continuada del personal sanitari.
2. L'administració sanitària ha d'impulsar la sensibilització i la formació del personal tècnic i de gestió dels serveis sociosanitaris, amb la finalitat d'integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional.
3. S'han de desenvolupar plans de formació en l'àmbit sanitari per garantir al personal sanitari la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista.
4. L'administració sanitària ha d'integrar el principi d'igualtat entre dones i homes, i també la perspectiva de gènere, en tots els programes de promoció de la salut en l'àmbit educatiu, laboral i comunitari.

#### **Article 49**

##### **Investigacions**

1. S'ha d'impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere en totes les investigacions i el desenvolupament d'investigacions específiques sobre les desigualtats de gènere en salut.
2. L'administració sanitària, la Universitat de les Illes Balears i la resta del sistema de recerca de les Illes Balears han d'afavorir la investigació, la producció, la publicació i la difusió d'informació sobre la influència del gènere en la salut.
3. L'administració sanitària ha de garantir que els sistemes d'informació sanitària recullin, sistemàticament, informació desglossada per sexe i edat, i analitzin les dades en relació amb els condicionants de gènere.
4. L'administració sanitària, en coordinació, si escau, amb l'administració laboral, ha de promoure la investigació sobre les causes, els factors associats, els mitjans diagnòstics i els tractaments de les patologies d'alta prevalença en les dones, tenint en compte els condicionants de gènere.
5. S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en els sistemes d'informació sanitària. Les enquestes de salut han d'introduir indicadors de salut sensibles a la detecció de desigualtats i que prevegin la diversitat de les dones.



## Article 50

### Materials

1. Les administracions públiques han d'impulsar l'elaboració de materials divulgatius sobre salut adreçats a les dones, amb un ús no sexista del llenguatge i considerant la diversitat de dones.
2. S'ha de fomentar l'elaboració de guies i protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària, per a processos d'alta prevalença en dones o significativament sensibles a l'impacte de gènere.

## Capítol V

### Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. La coresponsabilitat

## Article 51

### Dret i deure de la coresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit públic i privat

1. Les dones i els homes a les Illes Balears tenen el dret i el deure de compartir adequadament les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i la cura i l'atenció de les persones en situació de dependència, per possibilitar la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar i la configuració del seu temps, a fi d'assolir la igualtat efectiva d'oportunitats de dones i homes.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de prendre mesures a fi de fomentar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal de les dones i els homes, tenint en compte els nous models de família.

## Article 52

### Organització d'espais, horaris i creació de serveis

1. Per facilitar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal amb un repartiment equilibrat del temps entre homes i dones, el Govern de les Illes Balears, en col·laboració amb els consells insulars i les entitats locals, ha de promoure l'elaboració de plans d'ús del temps i l'organització d'espais que facilitin la funcionalitat de la ciutat, propiciïn la proximitat de les dotacions i els serveis, i minimitzin els desplaçaments i els temps d'accés.
2. S'ha de promoure la coordinació entre els horaris laborals i els dels centres educatius.

### Secció 1a

#### *La conciliació en les empreses privades*

## Article 53

### Conciliació en les empreses

1. El Govern de les Illes Balears ha d'impulsar mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal en l'empresa.
2. Així mateix, s'han d'incentivar les empreses perquè proporcionin mesures i serveis destinats a facilitar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal, mitjançant la creació d'infraestructures i serveis adequats.

### Secció 2a

#### *La conciliació en la funció pública balear*

## Article 54

### Conciliació en l'ocupació pública

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'impulsar mesures de flexibilització horària i jornades parcials, i també la creació d'infraestructures i serveis adequats, a fi de facilitar la coresponsabilitat en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics, i de fer possible un repartiment equilibrat de les tasques i les responsabilitats familiars domèstiques, en els termes que estableix la normativa sobre funció pública.







#### **Article 55**

##### **Permís de paternitat**

1. En el marc de l'establert en la normativa en matèria de funció pública i pressupostària, les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir un permís de paternitat individual i no transferible, de fins a quatre setmanes, a favor de tot el seu personal en els casos de naixement d'una filla o un fill, i d'adopció o acolliment permanent de menors de fins a sis anys. Quan es tracti de progenitors, adoptants o acollidors del mateix sexe, aquest permís correspondrà a la persona que no hagi gaudit el permís per part, adopció o acolliment.

2. Les condicions d'accés i les modalitats dels permisos esmentats s'han d'establir reglamentàriament.

3. L'administració laboral de les Illes Balears ha de potenciar, en el marc del diàleg social, l'ampliació d'aquestes mesures de coresponsabilitat, que han de negociar els agents socials i les organitzacions empresarials.

### **Capítol VI** **Drets socials bàsics**

#### **Article 56**

##### **Inclusió social**

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'integrar la perspectiva de gènere en els diferents programes destinats a garantir els drets socials bàsics i han de promoure les mesures necessàries, tant jurídiques com econòmiques, per millorar les condicions de les dones en situació de precarietat econòmica derivada de situacions com la viduïtat, les famílies monoparentals i l'impagament de la pensió alimentària establerta per via judicial.

#### **Article 57**

##### **Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge**

Els poders públics de les Illes Balears han d'arbitrar els mitjans necessaris per garantir que les seves polítiques i programes en matèria de medi ambient, habitatge, planejament urbanístic i transport integrin la perspectiva de gènere, i han de fomentar la participació de les dones en el disseny i l'execució d'aquestes polítiques. Així mateix, aquestes polítiques han de tenir en compte les necessitats dels diferents grups socials i dels distints tipus d'estructures familiars, i han d'afavorir l'accés en condicions d'igualtat als diversos serveis i infraestructures urbanes.

#### **Article 58**

##### **Serveis sociocomunitaris**

1. S'ha d'impulsar la creació d'infraestructures, programes i serveis sociocomunitaris als quals puguin accedir fàcilment les persones interessades per simplificar el compliment de les responsabilitats familiars, la cura i l'atenció de menors i de persones en situació de dependència i la promoció de la igualtat entre dones i homes.

2. L'administració autonòmica, en col·laboració amb la resta de les administracions competents, ha de posar els mitjans necessaris per garantir l'existència de serveis d'atenció educativa i assistència a la infància que cobreixin les necessitats de la població en les edats prèvies a l'escolarització obligatòria i que ofereixin horaris i calendaris amplis i flexibles.

### **Capítol VII**

#### **Mitjans de comunicació i publicitat. Societat del coneixement i de la informació, les noves tecnologies i la publicitat**

#### **Article 59**

##### **Foment de la igualtat en els mitjans de comunicació**

1. Cap mitjà de comunicació l'activitat del qual estigui sotmesa a l'àmbit competencial de les administracions públiques de les Illes Balears no pot presentar les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, ni com a simples objectes sexuals. Tampoc no pot difondre continguts que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones, o hi incitin.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears, tenint en compte l'assessorament de l'Observatori per a la Igualtat, han de col·laborar



activament amb el personal dels mitjans de comunicació per assolir un acord quant al tractament adequat de les informacions sobre igualtat i en casos de violència masclista.

#### **Article 60**

##### **Els mitjans de comunicació de titularitat pública**

1. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes.
2. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de garantir la difusió de les activitats polítiques, culturals, socials i esportives promogudes o dirigides per dones.
3. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de donar suport i un tracte preferent en l'accés als seus espais publicitaris a les campanyes per a la igualtat que promoguin els diversos organismes de la comunitat autònoma.
4. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de procurar la incorporació de les dones en llocs de responsabilitat directiva i professional i han de fomentar la relació amb associacions de dones en l'àmbit de la comunicació.

#### **Article 61**

##### **Els mitjans de comunicació social**

1. Els mitjans de comunicació social han de transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de les dones i els homes.
2. Els mitjans de comunicació social no poden difondre continguts que justifiquin o banalitzin la violència masclista, o hi incitin.
3. En l'elaboració de les programacions, els mitjans de comunicació social han de fer un ús no sexista del llenguatge.
4. El que estableix l'apartat anterior ha de tenir una incidència especial en els programes destinats a la població infantil i juvenil.

#### **Article 62**

##### **Publicitat**

1. La publicitat que comporti una conducta discriminatòria d'acord amb el que estableix aquesta llei es considera il·lícita, de conformitat amb la legislació general de publicitat i comunicació institucional.
2. Es prohibeix la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, orientació sexual o identitat sexual, o com a simples objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència sexual, o hi incitin.
3. L'Institut Balear de la Dona, en cas que tenguí coneixement d'un tractament il·lícit de la imatge de la dona, ha de sol·licitar a l'empresa anunciant la cessació i la rectificació de la publicitat, de conformitat amb la legislació aplicable.

#### **Article 63**

##### **Noves tecnologies i societat de la informació**

1. Els poders públics de les Illes Balears han de promoure les accions que afavoreixin la implantació de les noves tecnologies basant-se en criteris d'igualtat i han de promoure la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement, promovent el disseny i la creació de productes digitals d'autoria femenina vinculats a la innovació i la creació de continguts que responguin a les necessitats i als interessos de les dones.
2. En els projectes desenvolupats en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació, finançats totalment o parcialment per les administracions públiques de les Illes Balears, s'ha de garantir que es faci un ús no sexista del llenguatge i que el contingut no sigui sexista.



#### Article 64

##### Consell Audiovisual de les Illes Balears

1. El Consell Audiovisual de les Illes Balears, d'acord amb la seva llei de creació, ha d'adoptar les mesures que pertoquin a fi que els mitjans audiovisuals sobre els quals exerceix les seves funcions tractin la violència masclista i la reflecteixin en tota la seva complexitat.
2. El Consell Audiovisual de les Illes Balears ha de contribuir a fomentar la igualtat de gènere i els comportaments no sexistes en els continguts de les programacions que ofereixin els mitjans de comunicació a les Illes Balears, i també en la publicitat que emetin.
3. El Consell Audiovisual de les Illes Balears pot sol·licitar a les empreses que s'anuncien i a les empreses audiovisuals, d'ofici o a instància de la part interessada, el cessament o la rectificació de la publicitat il·lícita o prohibida i, quan sigui procedent, disposar-ho, de conformitat amb la legislació aplicable i en els supòsits que estableixi la seva llei de creació.

## TÍTOL V VIOLÈNCIA MASCLISTA

### Capítol I Principis generals

#### Article 65

##### Definició

1. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per violència masclista la que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes pel fet mateix de ser dones.
2. La violència a què es refereix aquesta llei comprèn qualsevol acte de violència per raó de sexe que tenguin com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o sofriment en la salut física, sexual o psicològica, i inclou les amenaces d'aquests actes, la coerció i les privacions arbitràries de la seva llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.
3. Als efectes d'aquesta llei, també es consideren víctimes les filles i els fills de la mare víctima de violència.
4. Als efectes d'aquesta llei, es considera violència masclista:
  - a) Violència física, que inclou qualsevol acte de força contra el cos de les dones, amb resultat o risc de produir lesió física o dany, exercida per qui sigui o hagi estat cònjuge seu o per qui hi estigui o hi hagi estat lligat per una relació d'afectivitat anàloga, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència física contra les dones els que exerceixen els homes en el seu entorn familiar o en el seu entorn social o laboral.
  - b) Violència psicològica, que inclou qualsevol conducta, verbal o no verbal, que produeix en les dones desvaloració o patiment, a través d'amenaces, humiliacions o vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció, insults, control, aïllament, culpabilització o limitacions del seu àmbit de llibertat, exercida per qui sigui o hagi estat cònjuge seu o per qui hi estigui o hi hagi estat lligat per una relació d'afectivitat anàloga, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència psicològica contra les dones els que exerceixen els homes en el seu entorn familiar o en el seu entorn social o laboral.
  - c) Violència econòmica, que inclou la privació intencionada, i no justificada legalment, de recursos per al benestar físic o psicològic de les dones i de les seves filles i els seus fills o la discriminació en la disposició dels recursos compartits en l'àmbit de la convivència de parella.
  - d) Violència sexual, abusos sexuals i agressions sexuals, que inclouen qualsevol acte de naturalesa sexual forçada per l'agressor o no consentida per les dones: la tracta d'éssers humans amb fins d'explotació sexual, la imposició, mitjançant la força o amb intimidació, de relacions sexuals no consentides, i l'abús sexual o qualsevol acte que impedeix a les dones exercir lliurement la sexualitat, amb independència que l'agressor tenguin relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu amb la víctima o no.
  - e) Violència simbòlica, que inclou les icones, representacions, narratives, imatges, etc., que reproduïen o transmeten relacions de dominació dels homes respecte de les dones, així com desigualtats de poder entre sexes i de segregació.
  - f) Femicidi, assassinat de dones pel fet de ser dones, al marge que hi hagi o hi hagi hagut relació de parella.
  - g) Mutilació genital femenina: qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi produeixi lesions, encara que existeixi consentiment exprés o tàcit de la dona o nina.



*Secció 1a*  
*Investigació, formació i prevenció*

**Article 66**  
**Investigació**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure la investigació sobre les causes, les característiques, les dificultats per identificar els problemes i les conseqüències de les diferents formes de violència sexista, i també sobre l'eficàcia i la idoneïtat de les mesures aplicades per eradicar-la i per reparar-ne els efectes.

2. Anualment, l'Institut Balear de la Dona ha d'elaborar una avaluació de l'eficàcia dels recursos existents a les Illes Balears en matèria de violència contra les dones i les seves filles i els seus fills, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears. Amb aquesta finalitat, les altres administracions públiques implicades li han de facilitar tota la informació disponible dels recursos i els programes que en depenguin.

**Article 67**  
**Formació**

1. Els òrgans competents en matèria de formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears, en col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona, han d'elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació del seu personal i, d'acord amb aquest diagnòstic, han de modificar la seva programació formativa.

2. S'ha de fomentar la formació específica del personal d'entitats privades i garantir la de les persones d'entitats col·laboradores de l'Administració mitjançant els mecanismes d'adjudicació i avaluació continuada dels programes.

3. Les administracions públiques han de garantir que els cossos policials que en depenen i tot el personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de gènere disposin de la formació bàsica adequada en matèria de violència masclista i de la formació i la capacitació específiques i permanents en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista.

**Article 68**  
**Prevenció**

A més de les mesures que estableix aquesta llei, les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències i de manera coordinada, han de dur a terme campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista; un conjunt d'accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors, i impedir-ne així la normalització, i també accions destinades a sensibilitzar la ciutadania sobre aquesta problemàtica.

*Secció 2a*  
*Atenció i protecció a les víctimes*

**Article 69**  
**Dret a la protecció efectiva**

A més de la formació que especifica l'article 67 d'aquesta llei, les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de dotar els cossos i les forces de seguretat propis dels recursos i protocols necessaris per aconseguir la màxima eficàcia en la intervenció en casos de violència masclista i derivar-les cap als recursos psicosocials i orientatius existents i, especialment, en relació amb l'execució i el control de les mesures judicials adoptades per protegir les dones afectades.

Es crearà un sistema de recollida de dades unificat i accessible als sistemes d'atenció i una finestreta única per a dones víctimes de violència de gènere.





#### **Article 70**

##### **Centres d'atenció i assistència psicològica, social i jurídica específica**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de proporcionar a les dones informació i assessorament per pal·liar les conseqüències físiques, psíquiques i socials que els causa la violència. Amb aquesta finalitat s'han d'establir centres d'informació i assessorament a les dones que reflecteixin les tres dimensions de l'atenció que s'hi farà: social, psicològica i jurídica.
2. Els centres d'informació i assessorament, a més, han de prestar assistència psicològica i jurídica específica. Com a mínim, hi ha d'haver un centre per cada illa. Les illes amb més població hauran de disposar d'un centre per cada 100.000 dones. A més del personal de suport administratiu, els centres han de disposar d'especialistes en treball social, psicologia i dret, que han de tenir formació específica en igualtat i violència masclista.
3. S'establirà reglamentàriament quines han de ser les característiques dels centres i les ràtios adequades de professionals per oferir una atenció de qualitat a les víctimes de violència masclista.
4. Poden beneficiar-se dels serveis d'aquests centres les dones víctimes, els i les menors que estiguin sota la seva pàtria potestat, guarda o tutela, i, si escau, qualsevol altra persona que depengui de les dones víctimes de violència masclista.
5. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de col·laborar amb l'administració de justícia per tal d'habilitar els mitjans personals i materials necessaris perquè en els jutjats de les Illes Balears es puguin dur a terme proves pericials sobre les dones i les seves filles i els seus fills, sempre que sigui necessari per poder acreditar l'existència i la gravetat del maltractament o de les agressions sexuals.

#### **Article 71**

##### **Centres d'acollida i serveis d'urgència**

1. Els consells insulars i els municipis, en l'àmbit de les seves competències, han de garantir l'existència de serveis d'acollida suficients per atendre les necessitats de protecció i allotjament de les dones víctimes de violència masclista i de les seves filles i els seus fills mentre duri el procés d'atenció.
2. S'ha de garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista i les seves filles i els seus fills, per la qual cosa cal disposar dels recursos humans necessaris. Els equips del servei integral han de disposar del personal professional adequat, d'especialistes en treball social, infermeria i educació i de serveis d'assistència psicològica, i han de garantir l'assessorament jurídic i l'orientació laboral. Com a mínim hi ha d'haver una plaça per cada 3.500 dones.
3. Els serveis d'acollida han de preveure una plaça per cada 3.500 dones a partir de 18 anys. En el cas concret de l'illa de Formentera, els serveis d'acollida han de preveure una plaça per cada 2.500 dones i els seus fills.
4. Com a mínim, els serveis han de complir les característiques següents:
  - a) Ser accessibles a qualsevol dona, amb les seves filles i els seus fills a càrrec, que sigui víctima de violència masclista i que necessiti protecció i allotjament urgent i temporal, independentment de la seva situació personal, jurídica o social i especialment sense l'exigència d'haver d'interposar una denúncia pels fets patits.
  - b) Disposar de personal suficient per a una primera acollida i per dur a terme tasques d'acompanyament a les víctimes.
  - c) Tenir les condicions de seguretat suficients i necessàries per salvaguardar la integritat física de les víctimes i del seu personal.
  - d) Aplicar els protocols de derivació als serveis ordinaris per intervenir en aquestes situacions.
  - e) Disposar de serveis específics d'atenció per a les i els menors.
5. El Govern de les Illes Balears, a iniciativa de l'Institut Balear de la Dona, ha d'establir reglamentàriament els criteris i les condicions mínimes de qualitat i funcionament dels serveis d'acollida esmentats.

#### **Article 72**

##### **Personació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'ha de personar, d'acord amb la legislació processal vigent, en els procediments per actes de violència masclista comesos a les Illes Balears en què es causin la mort o lesions greus a les dones.

#### **Article 73**

##### **Prestacions econòmiques**

1. Les prestacions econòmiques per cobrir despeses d'urgència social que estableix l'article 22.2 de la Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials, han de tenir en compte l'especificitat de les situacions derivades de violència masclista, especialment pel que fa al temps de tramitació i a les exigències de documentació justificativa de la situació. En aquest cas és suficient per a la tramitació l'informe de la treballadora o el treballador social dels serveis socials comunitaris.
2. Aquests ajuts són compatibles amb qualsevol altra prestació econòmica que es percebi del sistema públic de serveis socials i amb altres ajuts establerts per altres administracions.

#### **Article 74**

##### **Habitatge**

Les dones víctimes de violència de gènere han de ser considerades sector preferent en l'accés a habitatges protegits de promoció pública. El Govern de les Illes Balears ha de fixar reglamentàriament aquest tracte preferent en l'adjudicació d'habitatges finançats amb fons públics a les dones que s'han vist obligades a deixar el seu habitatge com a conseqüència d'haver patit violència masclista. S'han d'establir reserves o un altre tipus de mesures per garantir a les dones víctimes de violència masclista recursos d'allotjament necessaris.

#### **Article 75**

##### **Inserció laboral**

1. S'establiran reglamentàriament les condicions perquè les dones víctimes de violència masclista puguin accedir a cursos de formació per a l'ocupació que financin totalment o parcialment les administracions públiques de les Illes Balears, mitjançant el sistema de contingents o amb altres mesures.
2. El Govern de les Illes Balears ha de promoure la contractació laboral de les víctimes de violència masclista, i també que es constitueixin com a treballadores autònomes.

#### **Article 76**

##### **Educació**

En les condicions que es fixin reglamentàriament i d'acord amb la seva situació socioeconòmica, les dones víctimes de violència masclista, i els seus fills i filles, han de tenir un tracte preferent en l'accés a les escoles finançades totalment o parcialment amb fons de les administracions públiques, amb garantia del dret a l'escolarització immediata, i també en l'accés a beques per a les seves filles i els seus fills i a altres ajuts o serveis que hi hagi en l'àmbit educatiu.

#### **Article 77**

##### **Coordinació interinstitucional**

El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha d'elaborar i desenvolupar, juntament amb la resta d'administracions i institucions competents, els protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista, en qualsevol de les fases del procés en què es trobi, que inclouran els mapes de processos, els mapes de serveis i els mapes de cobertura de ràtios per evitar la doble victimització de les dones i la duplictat de serveis entre administracions.

#### **Article 78**

##### **Identificació de les situacions de violència masclista**

1. A l'efecte d'accedir als drets que estableix aquesta secció, són mitjans de prova qualificats per identificar les situacions de violència masclista els següents:



- a) La sentència de qualsevol ordre jurisdiccional, tot i que no sigui ferma, que declari que les dones han patit alguna de les formes d'aquesta violència.
- b) L'ordre de protecció vigent.
- c) L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

2. Si no hi ha alguns dels mitjans que estableix l'apartat 1 d'aquest article, són mitjans específics d'identificació de les situacions de violència masclista, sempre que expressin l'existència d'indicis que una dona n'ha patit o està en risc versemblant de patir-ne:

- a) Qualsevol mesura judicial cautelar de protecció, seguretat o d'assegurament vigent.
- b) L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciat directament alguna manifestació de violència masclista.
- c) L'informe del Ministeri Fiscal.
- d) L'informe mèdic, infermer o psicològic d'una o un professional col·legiat, en el qual consti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari per causa de violència masclista.
- e) L'informe dels serveis públics amb capacitat d'identificació de les situacions de violència masclista. Es reconeix aquesta capacitat als serveis socials comunitaris i a les unitats especialitzades en les forces i els cossos de seguretat.
- f) L'informe de l'Institut Balear de la Dona i dels departaments competents en aquesta matèria dels consells insulars.
- g) Qualsevol altre mitjà establert en alguna disposició legal.

3. Les disposicions que regulin el reconeixement dels drets i l'accés a les prestacions a què fa referència aquesta llei han d'establir en cada cas, si escau, les formes d'identificació de la violència masclista.

## TÍTOL VI INFRACCIONS I SANCIONS

### Article 79

#### Concepte d'infracció

1. Es consideren infraccions administratives en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes les accions i les omissions tipificades i sancionades en aquesta llei.
2. Les infraccions administratives es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

### Article 80

#### Subjectes responsables

1. Són responsables de les infraccions administratives en matèria d'igualtat d'oportunitats les persones físiques o jurídiques, públiques o privades, que, per acció o omissió, incorren en els supòsits tipificats com a infraccions en aquest títol.
2. La responsabilitat serà solidària quan existeixin diversos responsables i no sigui possible determinar el grau de participació de cadascun d'ells en la comissió de la infracció.

### Article 81

#### Reincidència

Als efectes d'aquesta llei, hi ha reincidència quan la persona responsable de les infraccions que preveu aquesta llei sigui sancionada mitjançant una resolució ferma per una altra infracció de la mateixa naturalesa en el termini d'un any, comptador a partir de la notificació de la resolució.

### Article 82

#### Proporcionalitat en la imposició de les sancions

Per determinar la quantia de les multes i l'aplicació de les altres sancions, l'òrgan competent ha d'atenir-se als criteris de graduació següents:

- a) La naturalesa dels perjudicis causats.
- b) L'existència d'intencionalitat o reiteració.





c) L'esmena per part de la persona infractora dels defectes que donaren lloc a la iniciació del procediment abans que se'n dicti la resolució corresponent.

### **Article 83**

#### **Règim de prescripcions**

1. Les infraccions administratives molt greus en les matèries que preveu aquesta llei prescriuen als dos anys; les greus, als dotze mesos; i les lleus, als sis mesos, comptadors a partir de la comissió del fet infractor.
2. El termini de prescripció de les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei és d'un any per a les sancions molt greus; per a les greus, de sis mesos; i per a les lleus, de tres mesos, comptadors sempre a partir de l'endemà del dia en què esdevingui ferma la resolució per la qual s'imposa la sanció.

### **Article 84**

#### **Concurrència amb altres infraccions**

1. Les responsabilitats derivades d'aquesta llei s'exigeixen sens perjudici de qualsevol altra responsabilitat en què es pugui incórrer.
2. Així mateix, no poden ser sancionats fets que ja ho hagin estat penalment o administrativament, en casos en què s'aprecii identitat de subjecte, fet i fonament.
3. Quan, amb motiu dels expedients administratius que s'instrueixen, les conductes a què es refereix aquesta llei puguin revestir caràcter d'infracció penal, l'òrgan competent per imposar la sanció ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal, amb la finalitat d'exigir les responsabilitats penals en què hagin pogut incórrer els subjectes infractors, i s'ha d'abstenir de continuar el procediment sancionador mentre l'autoritat judicial no s'hi pronuncii.

### **Article 85**

#### **Infraccions lleus**

Es consideren infraccions lleus:

- a) Elaborar, utilitzar i difondre en centres educatius de les Illes Balears llibres de text i materials didàctics que presentin les persones com a inferiors o superiors en funció del sexe o difonguin una imatge vexatòria o discriminatòria de les dones.
- b) Incomplir els acords de col·laboració entre les administracions públiques i els mitjans de comunicació subscrits amb la finalitat d'eradicar les conductes afavoridores de situacions de desigualtat de les dones, que preveu l'article 66 d'aquesta llei.
- c) Vulnerar el principi d'igualtat d'oportunitats en la convocatòria de premis, honors i distincions.

### **Article 86**

#### **Infraccions greus**

Es consideren infraccions greus:

- a) L'incompliment de l'obligació de confidencialitat respecte de dades personals, socials i sanitàries de dones que constin en els expedients tramitats en aplicació del que estableix el títol V d'aquesta llei.
- b) Les infraccions lleus que es reiterin per segona vegada.

### **Article 87**

#### **Infraccions molt greus**

Són infraccions molt greus:

- a) La reiteració per tercera vegada o posterior d'una conducta infractora objecte d'infracció lleu.





b) La reiteració per segona vegada o posterior de la infracció greu de l'obligació de confidencialitat respecte de dades personals, socials i sanitàries de dones que constin en els expedients tramitats en aplicació del que estableix el títol V d'aquesta Llei.

## **Article 88**

### **Sancions**

1. L'aplicació de les sancions s'ha de dur a terme de la manera següent:

a) Les infraccions lleus es poden sancionar:

1r. Amb una advertència.

2n. Amb una multa de fins a 3.000 €.

b) Les infraccions greus es poden sancionar:

1r. Amb una multa de 3.000,01 € a 30.000 €.

2n. Amb la prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajut públic de les administracions públiques de les Illes Balears per un període comprès entre un i tres anys.

3r. Amb la inhabilitació temporal, pel mateix període, de la persona física o jurídica responsable per exercir la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.

c) Les infraccions molt greus es poden sancionar:

1r. Amb una multa de 30.000,01 € a 90.000 €.

2n. Amb la prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajut públic de les administracions públiques de les Illes Balears per un període comprès entre tres i cinc anys.

3r. Amb la inhabilitació temporal, pel mateix període, de la persona física o jurídica responsable per exercir la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.

2. Poden acumular-se dues o més sancions per a cada tipus d'infracció d'acord amb aquests criteris:

a) Intencionalitat.

b) Participació en la comissió o l'omissió.

c) Abús d'autoritat.

d) Reiteració.

## **Article 89**

### **Competència**

1. La competència per imposar les sancions a què es refereix aquesta llei correspon a l'òrgan de l'administració competent en la matèria.

2. S'han de determinar reglamentàriament els òrgans competents per imposar les sancions que estableix aquest títol.

## **Article 90**

### **Procediment sancionador**

Si no hi ha legislació específica aplicable, el procediment per incoar i tramitar els expedients administratius sancionadors ha de ser el que estableix el Decret 14/1994, de 10 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament del procediment que s'ha de seguir en l'exercici de la potestat sancionadora a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o la norma que el substitueixi, i també els principis que estableixi la legislació bàsica estatal i autonòmica relatius al règim jurídic i al procediment administratiu de les administracions públiques i del sector públic.

## **Disposició addicional primera**

### **Manament no normatiu**

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, els organismes i les entitats que integren el sector públic instrumental de la comunitat autònoma han de tenir elaborats els plans d'igualtat als quals es refereix l'article 44 d'aquesta llei.

### **Disposició adicional segona**

#### **Elaboració i desenvolupament dels protocols d'intervenció**

L'elaboració i el desenvolupament dels protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista a què es refereix l'article 77 d'aquesta llei han de tenir lloc en el termini màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

### **Disposició transitòria única**

Pel que fa a les previsions de l'article 71 d'aquesta llei quant a l'obligatorietat de disposar de centres d'acollida i serveis d'urgència, el Govern ha de garantir el finançament d'aquests recursos humans i materials fins que no entri en vigor el decret de traspàs que preveu l'article 14 d'aquesta llei.

### **Disposició derogatòria única**

1. Es deroga la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona.
2. Igualment, queden derogades totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin a aquesta llei, la contradiguin o siguin incompatibles amb el que disposa.

### **Disposició final primera**

#### **Modificació de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona**

Es dona una nova redacció a la lletra f) de l'article 3 de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona:

“Promoure i proposar a les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, l'execució de projectes i l'impuls de mesures, amb la participació de totes les instàncies implicades, relatius a:

- Una educació no sexista.
- La incorporació de la dona al món laboral sense cap tipus de discriminació.
- La salut de la dona.
- La participació de la dona en la vida pública.
- La protecció jurídica i social de la dona.
- El tractament de la dona en els mitjans de comunicació i en la publicitat.
- La promoció i el foment de la dona en el món de l'esport.
- Els continguts formatius per al personal destinat als centres o les unitats administratives que desenvolupen tasques relacionades amb polítiques d'igualtat.”

### **Disposició final segona**

#### **Habilitació normativa**

Es faculten el Consell de Govern i els consells insulars perquè, en l'àmbit de les seves competències, dictin, en el termini màxim d'un any, les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per desplegar i aplicar aquesta llei.

### **Disposició final tercera**

#### **Directrius de l'informe d'impacte de gènere**

En el termini màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern de les Illes Balears ha d'aprovar les directrius a què es refereix l'apartat 5 de l'article 5 d'aquesta llei.





## Disposició final quarta

### Entrada en vigor

Aquesta llei entra en vigor l'endemà del dia en què s'hagi publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, llevat de l'article 6, que serà aplicable a partir de l'1 de gener de 2017.

Per tant, ordén que tots els ciutadans guardin aquesta llei i que els tribunals i les autoritats als quals pertoqui la facin guardar.

Palma, 28 de juliol de 2016

### La presidenta

Francesca Lluch Armengol i Socias

