

LLEI 12/2006, DE 20 DE SETEMBRE, PER A LA DONA¹

(BOIB núm. 135, de 26 de setembre de 2006)

[DEROGADA]

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

La igualtat de drets entre dones i homes es configura com una necessitat essencial per a la societat democràtica.

La Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides, de l'any 1948, representa la primera vegada en la història en què s'estableix la igualtat entre sexes com a dret fonamental.

A partir de llavors, des de tots els nivells normatius es recull l'objectiu fonamental de la igualtat.

El mateix article 1.1 de la Constitució Espanyola propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic; l'article 9.2 de la Carta Magna formula el mandat exprés als poders públics perquè promoguin les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups siguin reals i efectives, i l'article 14, entre els drets fonamentals, recull el de la igualtat i prohibeix qualsevol discriminació per raó de sexe.

D'altra banda, la Llei Orgànica 2/1983, de 25 de febrer, per la qual s'aprova l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, a l'article 9, ordena a les institucions d'autogovern la promoció de la llibertat, la justícia, la igualtat i el progrés socioeconòmic entre les ciutadanes i els ciutadans de les Illes Balears i, a l'article 10.14, atribueix a la comunitat autònoma la competència exclusiva sobre acció i benestar social, desenvolupament comunitari i integració.

En l'àmbit de la Unió Europea, l'article 3.2 del Tractat d'Amsterdam proclama que una de les missions de la Unió Europea és la igualtat entre dones i homes i insisteix en la no-discriminació per raó de sexe.

Igualment destaca en l'àmbit internacional la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el 18 de desembre del 1979, que adopta mesures amb la finalitat de contribuir a l'establiment de la igualtat real entre les dones i els homes, alhora que atorga legitimitat a les accions positives per superar la discriminació de les dones. Aquesta convenció permet als estats establir mesures normatives que tinguin per finalitat assolir la igualtat real, fomentant i impulsant la igualtat d'oportunitats entre la dona i l'home.

Com a conseqüència d'aquests compromisos, es va aprovar la Llei 5/2000, de 20 d'abril, de creació de l'Institut Balear de la Dona, i en l'exercici de les seves funcions, es procedí a l'aprovació de tres plans d'actuació per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

¹ Aquesta Llei va ser modificada per la Llei 6/2011, de 13 d'octubre ([BOIB núm. 159, de 22 d'octubre de 2011](#)). Posteriorment, ha estat **derogada** per la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes ([BOIB núm. 99, de 4 d'agost de 2016](#)).

II

Això no obstant, tot i que són importants els èxits aconseguits, la situació de desigualtat entre la dona i l'home és un fet notori i indiscutible en la nostra societat. Per tant, com a resposta al compromís de la nostra comunitat autònoma d'aprofundir en la defensa de la igualtat i en la superació i la interdicció de la discriminació per raó de sexe, sorgeix la necessitat d'ampliar el marc legal de les polítiques autonòmiques d'igualtat entre dones i homes, tant pel que fa als principis d'actuació com a les actuacions concretes. En compliment d'aquesta finalitat s'aprova aquesta llei.

La regulació en una normativa única permet que, en el marc de les competències de la comunitat autònoma de les Illes Balears en matèria de règim local (article 11.2 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears) i d'organització de les seves institucions d'autogovern (article 10.1 de l'Estatut), la llei sigui aplicable a totes les administracions públiques de les Illes Balears i a les persones físiques i jurídiques privades en els termes que estableix.

Quant als principis d'actuació, la llei garanteix la vinculació de la totalitat dels poders públics de les Illes Balears en el compliment de la transversalitat, entesa com l'aplicació de la perspectiva de gènere i del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les activitats i les polítiques i en tots els àmbits, intentant aconseguir l'eliminació de totes les discriminacions i de tots els perjudicis causants d'aquestes discriminacions.

Aquesta obligació, pel fet d'afectar tots els poders públics, implica la coordinació necessària entre l'Administració de la comunitat autònoma, la dels consells insulars i els ajuntaments.

La llei té vocació d'universalitat, es dirigeix a totes les persones, ja que configura la consecució de la igualtat d'oportunitats i de drets entre dones i homes com un objectiu per al desenvolupament social.

Així mateix s'hi recull com a principi el de la planificació, i es configuren els plans com a instruments imprescindibles per incorporar el principi d'igualtat i la integració de la perspectiva de gènere a l'actuació administrativa.

III

A més, s'hi aborden àmbits d'actuacions, en els quals es preveuen mesures concretes.

S'hi regulen actuacions en l'àmbit educatiu, laboral, social, de la salut, de l'esport, de les noves tecnologies i dels mitjans de comunicació, i la participació de la dona en els assumptes públics.

Les mesures relatives a l'àmbit educatiu es dirigeixen al foment de l'educació per a la igualtat dins el marc dels principis generals del sistema educatiu regulats a la Llei Orgànica 8/1985, de 3 de juliol, reguladora del dret a l'educació, a la Llei Orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, d'ordenació general del sistema educatiu, i a la Llei Orgànica 10/2002, de 23 de desembre, de qualitat de l'educació.

Les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància per tal com la independència econòmica és un dels factors necessaris per a la igualtat. L'accés a l'ocupació i les accions que fomenten aquest accés són una de les prioritats sobre les quals s'han de basar les mesures per a la igualtat, però també la igualtat de retribucions i les condicions de feina, la promoció professional i la possibilitat de conciliar la vida familiar amb la vida laboral són pilars bàsics sobre els quals descansa la política comunitària plasmada en les diferents directives en l'aplicació del principi

d'igualtat, entre les quals destaquen la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer, sobre la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball, modificada per la Directiva 2002/73/CE, de 23 de setembre del 2002; la Directiva 86/113/CEE, d'11 de desembre, sobre la igualtat en l'exercici d'activitat autònoma, incloses les agrícoles, i la protecció de la maternitat; la Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i salut en el treball de la dona embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància; i la Directiva 96/34/CE, de 3 de juny, relativa a l'acord marc sobre permís parental (UNICE, CEEP i CES).

Pel que fa a la negociació col·lectiva estructural, es tenen en compte els acords i les recomanacions que deriven de l'ANC 2003 i l'ANC 2005.

En l'àmbit social requereix atenció especial tot allò relatiu a la violència contra les dones, mitjançant l'adopció de mesures de protecció de la dona dins el marc de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i també la situació de les dones amb discapacitat i en situació d'exclusió social, com a conseqüència de maltractament, la prostitució, les drogoaddiccions, la immigració o per la seva condició d'exrecluses, o per qualsevol altra condició personal o del seu entorn.

Així mateix s'estableixen mesures per atendre la dedicació de les persones, gairebé en exclusiva, que tenen cura de persones dependents, ja sigui població infantil o de major edat, o amb discapacitat, per tal de fomentar la incorporació d'aquestes dones al mercat de treball i possibilitar la conciliació.

Quant a les noves tecnologies, es fomenta la participació activa de la dona en la nova societat del coneixement, eliminant les barreres que hi dificulten el seu accés.

D'altra banda, s'aprofita la capacitat de les noves tecnologies de la informació per fer possible que dones i homes puguin conciliar la vida familiar i laboral, oferint-los noves possibilitats en el seu desenvolupament personal i social i en la seva carrera professional.

Pel que fa als mitjans de comunicació és necessari que s'acabi amb la diferència de rols o funcions socials basats en el gènere, així com amb els programes o la publicitat atemptatoris dels valors constitucionals, amb atenció especial a la dignitat de la dona.

A més, les administracions públiques han d'aprofitar la potencialitat dels mitjans de comunicació com a potents mecanismes de difusió de valors i principis de no-discriminació i d'igualtat entre dones i homes, i també fomentar la difusió de continguts basats en un enfocament de gènere.

Finalment, aquesta llei es refereix a les institucions de protecció del dret a la igualtat de dones i homes, sense perjudici de l'organització de l'Institut Balear de la Dona, que gaudeix de regulació específica.

TÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte i finalitat

Aquesta llei té per objecte regular de forma integral la situació de la dona en els distints àmbits amb la finalitat de fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat,

determinar les accions bàsiques que s'han d'implantar i també completar l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les Illes Balears.

Article 2. Principis generals

Els principis generals que han de regir i orientar qualsevol actuació en matèria d'igualtat entre dones i homes són els següents:

- a) Igualtat de tracte: es consideren contràries a l'ordenament jurídic les actuacions públiques o els comportaments privats que siguin discriminatoris.
- b) Igualtat d'oportunitats: es garanteix l'exercici efectiu per part de dones i d'homes, en condicions d'igualtat, dels drets polítics, civils, econòmics, socials i culturals, i de la resta de drets fonamentals que es reconeixin en les normes. A efectes d'aquesta llei, la igualtat d'oportunitats s'ha d'entendre referida no només a les condicions de partida o inici en l'accés al poder i als recursos i beneficis, sinó també a les condicions per a l'exercici i el control efectius d'aquells.
- c) Acció positiva: és l'estratègia destinada a promoure la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes mitjançant l'adopció de mesures específiques a través de mecanismes proporcionats i adequats o congruents amb aquesta finalitat.
- d) Transversalitat: és l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les activitats i en la planificació, l'execució i el seguiment de totes les polítiques i en tots els àmbits.

Article 3. Dret a la maternitat

La protecció de la maternitat és una necessitat social que els poders públics de les Illes Balears assumeixen i reconeixen políticament. Atès que la maternitat és un bé insubstituïble, totes les càrregues i les cures que suposa, la gravidesa, el part, la criança i la socialització de les filles i els fills, han de rebre ajuts directes de les institucions públiques de les Illes Balears, a fi de no constituir discriminació carregosa per a les dones. En aquest sentit el Govern de les Illes Balears ha d'aplicar totes les seves competències per aconseguir que es materialitzi, a la pràctica, el dret esmentat i la maternitat deixi de ser una càrrega exclusiva de les mares i un motiu de discriminació per a les dones. Des de l'aprovació d'aquesta llei tot tractament desfavorable, relacionat amb dones embarassades i amb les funcions relacionades amb la maternitat, serà considerat discriminació per raó de sexe.

Article 4. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta llei és d'aplicació en tot l'àmbit territorial de les Illes Balears, en totes les actuacions relatives a planificació, accions, gestió i execució d'actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

2. Concretament, aquesta llei s'ha d'aplicar a:

- a) L'administració autonòmica, les entitats autònomes i empreses públiques i vinculades a la comunitat autònoma.
- b) L'administració dels consells insulars, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen o hi estan vinculats.

- c) L'administració local, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen o hi estan vinculats.

3. Els principis generals d'aquesta llei són d'aplicació a tots els poders públics de les Illes Balears, als òrgans estatutaris i a la Universitat de les Illes Balears. Als efectes d'aquesta llei, es consideren poders públics, tots els nivells de poder públic, qualsevol que en sigui la naturalesa, que tinguin encomanat el desplegament d'una activitat, competència o atribució pública a les Illes Balears.

4. Així mateix, els principis generals d'aquesta llei són d'aplicació 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 i, en general, a totes les actuacions que promouen o duen a terme persones físiques i jurídiques privades, en els termes que s'estableixen en aquesta llei.

Article 5. Principis rectors de l'acció administrativa

1. Els poders públics de les Illes Balears han d'adoptar les mesures apropiades per modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del sexe, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

2. En qualsevol cas els poders públics als quals s'apliqui aquesta llei s'han de regir en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes pels principis següents:

- a) L'estratègia dual entesa com la complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguin a la transversalitat de gènere.
- b) La planificació com a marc d'ordenació estable en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les Illes Balears que garanteixi la coherència, la continuïtat i l'optimització dels recursos en totes les accions que es duguin a terme en aquesta matèria.
- c) La coordinació com la gestió ordenada de competències en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per tal d'augmentar-ne l'eficàcia.

3. Així mateix els poders públics tenen l'obligació de promoure la col·laboració amb altres institucions públiques i privades, estatals i internacionals per garantir la igualtat entre dones i homes.

Article 6. Plans d'igualtat entre dones i homes

1. A fi de fer efectiu el principi d'igualtat entre la dona i l'home els poders públics han de dur a terme una planificació de les actuacions per a la igualtat entre dones i homes.

2. Les funcions d'ordenació, planificació i programació dins de l'Administració de la comunitat autònoma corresponen a l'Institut Balear de la Dona, sense perjudici de les competències que tinguin atribuïdes altres òrgans d'aquesta.

3. Els plans generals d'igualtat entre dones i homes que aprovi el Govern de les Illes Balears han de contenir els objectius i les línies d'actuació que ha de desenvolupar l'administració autonòmica en aquesta matèria, amb consulta prèvia amb els agents socials més representatius en el marc de la Mesa de Diàleg Social o òrgan equivalent i especialment al Consell de Participació de la Dona.

Article 7. Estadístiques i estudis

Amb la finalitat de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta llei i que es garanteixi la integració de manera eficaç de la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària, els poders públics de les Illes Balears, en l'elaboració d'estudis i estadístiques, han de fer el següent:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, les enquestes i la recollida de dades que duguin a terme.
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin 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 manifestació i la interacció d'aquests en la realitat que s'analitzi.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Dur a terme mostres prou àmplies a fi que les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades d'acord amb la variable de sexe.
- e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions i aspiracions i necessitats de dones i homes en els diversos àmbits d'intervenció.
- f) Revisar i, si pertoca, adequar les definicions estadístiques existents per tal de contribuir al reconeixement i a la valoració de la feina de les dones i evitar l'estereotipatge de determinades ocupacions.
- g) En els projectes de llei presentats al Parlament de les Illes Balears i en totes les normatives dictades per les distintes administracions, s'adjuntarà un informe sobre el seu impacte de gènere, elaborat per l'Institut Balear de la Dona.

TÍTOL II

L'ACTUACIÓ ADMINISTRATIVA PER A PROMOURE LA IGUALTAT EN DIFERENTS ÀREES D'INTERVENCIÓ

CAPÍTOL I

L'EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT

Article 8. Ideari educatiu. La coeducació

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, ha de garantir la pràctica de la coeducació, entesa com a model d'ensenyament basat en la formació en igualtat entre els sexes, el rebuig de qualsevol forma de discriminació i la garantia d'una orientació acadèmica i professional que integri de manera real les diferències entre nines i nins, sense cap jerarquia entre els valors que representa cadascun. Per això, des del sistema coeducatiu d'ensenyament s'ha de potenciar la igualtat real de dones i d'homes, en totes les dimensions: curricular, escolar i d'altres.

Article 9. Dret a l'educació i a la igualtat

1. Les administracions públiques han d'adoptar les mesures necessàries per garantir l'oferta d'ensenyament no reglat especialment per a les dones de les zones rurals, amb l'objectiu que desenvolupin les seves capacitats en relació amb la salut, les microempreses, l'agricultura i els seus drets legals. Així mateix, han d'emprendre accions de divulgació per fomentar la participació de la dona en programes de formació d'adults.

2. L'administració educativa de les Illes Balears ha de promoure actuacions de formació, divulgació i foment per aconseguir la sensibilització de la comunitat escolar de les Illes Balears en la igualtat d'oportunitats.

Article 10. L'educació i la conciliació familiar i laboral

Les administracions públiques, dins l'àmbit de les seves respectives competències i en col·laboració amb les associacions de mares i pares d'alumnes, han de promoure l'adopció de forma progressiva de les mesures necessàries per garantir l'ampliació de l'horari d'obertura dels centres públics que imparteixin educació infantil i educació primària per atendre les necessitats de les famílies a causa de l'horari laboral de la mare i el pare. S'han d'atendre preferentment els drets de les famílies monoparentals.

Article 11. Formació per a la igualtat

1. En matèria educativa, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha d'establir i fomentar els mecanismes de formació, control i seguiment, adaptats als diferents nivells d'ensenyament per implantar i garantir la igualtat de sexes en el sistema educatiu de les Illes Balears mitjançant l'aprovació i el seguiment de l'execució de plans anuals de coeducació a cada nivell educatiu.

2. Especialment l'Observatori per a la Convivència Escolar ha de vetllar per l'efectivitat del principi d'igualtat en l'àmbit escolar, d'acord amb el que disposa la seva normativa específica.

3. S'ha de vetllar perquè en tota la normativa educativa s'utilitzin termes que puguin servir per designar grups formats per persones d'ambdós sexes i, en tot cas, s'ha d'evitar la invisibilitat de les dones per mitjà del llenguatge.

4. Des dels diferents centres de professorat s'han d'organitzar activitats de formació per garantir la igualtat entre sexes.

Article 12. Promoció a la universitat de la igualtat d'oportunitats

A aquest efecte, les administracions públiques, dins l'àmbit de les seves respectives competències, han de subscriure convenis de col·laboració amb les universitats per fomentar la creació de càtedres i projectes docents o d'investigació i innovació, amb un enfocament de gènere.

Article 13. Promoció de la igualtat en els centres educatius

1. No s'han d'admetre en els centres docents sostinguts amb fons públics o privats les desigualtats entre l'alumnat sustentades en creences, ideologies, tradicions o pràctiques consuetudinàries transmissores, directament o indirecta, d'una distribució estereotipada de papers entre els sexes o d'una imatge de dominació d'un sexe sobre l'altre en qualsevol àmbit de la vida.

2. En els reglaments interns dels centres educatius s'han de definir les mesures de correcció de comportaments sexistes.

CAPÍTOL II

IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

Article 14. Accés a l'ocupació en condicions d'igualtat

Aquesta llei empara totes les mesures adequades per al compliment de la igualtat en l'accés a l'ocupació. En particular, els poders públics i les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir la corresponsabilitat del treball domèstic, la conciliació de les responsabilitats familiars, personals i laborals, per possibilitar l'assumpció de responsabilitats familiars sense perjudici del seu dret a la feina, per millorar el nivell d'ocupació de les dones, facilitar-ne la reincorporació al mercat laboral i fomentar l'autoocupació de les dones, tot això per tal d'assolir progressivament l'estabilitat laboral de la dona.

Article 15. Mesures de foment de l'ocupació. Pla d'ocupació

1. Amb la finalitat de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, el Govern de les Illes Balears ha d'incorporar un pla d'acció per a l'ocupació de les dones en el marc del Pla d'ocupació de les Illes Balears, comprensiu del treball per compte propi i per compte d'altri, amb la inclusió de mesures específiques per afavorir l'accés de les dones a la primera feina.

2. Les administracions públiques han d'incorporar als plans d'ocupació o als instruments equivalents mesures específiques d'igualtat per afavorir l'accés de les dones a la seva primera feina, facilitar l'accés a una feina a dones majors de 45 anys que no hagin treballat mai fora de la llar, i afavorir el retorn al mercat de treball a les dones que el van abandonar per atendre la seva descendència, persones majors i altres persones dependents a càrrec seu.

3. S'han d'establir i activar programes integrals de formació professional, de foment de l'ocupació i la conciliació de la vida familiar i laboral per incorporar les dones a llocs de treball, professions i sectors de l'economia balear en els quals estiguin infrarepresentades.

Article 16. Plans d'igualtat a les empreses

1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha d'incentivar les empreses que estableixin plans d'igualtat l'objectiu dels quals sigui corregir les desigualtats pel que fa al sexe, que incorporin mesures innovadores per fer realitat la igualtat a les seves organitzacions i que proporcionin serveis que facilitin la conciliació de la vida familiar i laboral del personal al seu servei, d'acord amb la normativa laboral vigent en la matèria.

2. Als efectes d'aquesta llei, es consideren plans d'igualtat aquells documents en els quals es vertebran les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que necessàriament han de contenir mesures concretes per fer efectiu aquest principi.

3. Per obtenir els beneficis que prevegin les diferents administracions públiques, l'Institut Balear de la Dona o els òrgans equivalents d'altres administracions públiques

han de visar els plans d'igualtat de les empreses. Anualment han de presentar davant aquest institut un informe d'avaluació de resultats.

4. Les empreses o les organitzacions participades majoritàriament amb capital públic han d'elaborar un pla d'igualtat.

Article 17. Mesures d'inclusió social

Els poders públics i les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir que les mesures de suport a la inserció laboral tinguin en compte especialment les dones amb situació d'exclusió social o de risc d'aquesta, entre altres supòsits, víctimes de la violència de gènere, per haver exercit la prostitució, extoxicòmanes, dones exinternes en un centre penitenciari, immigrants i, en general, dones en situació de risc d'exclusió social per qualsevol causa personal o del seu entorn.

Article 18. Igualtat i dones amb discapacitat

Els poders públics i les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir que les mesures de foment de la inserció laboral tinguin en compte especialment les dones amb discapacitat, sobretot en els aspectes que puguin redundar a millorar el seu estat de salut o a evitar-ne l'empitjorament, i també en la conciliació familiar i la criança de les filles i els fills.

Article 19. Foment a la creació i millora d'empreses

Amb l'objectiu de fomentar l'empresariat entre les dones, amb independència de les convocatòries de subvencions corresponents, les administracions públiques han de facilitar informació, assessorament i orientació per a l'autoocupació i l'activitat empresarial de les dones.

Article 20. Conciliació de la vida familiar i laboral

1. Les administracions públiques poden promoure l'ampliació de la xarxa d'escoles infantils i centres d'educació preescolar, la creació de guarderies infantils laborals a les empreses o prestacions econòmiques equivalents. Tot això, per tal de fer compatible, en els períodes extraescolars, la feina amb la maternitat i la paternitat a les treballadores i als treballadors amb descendència de menys de tres anys d'edat i amb infants majors de tres anys en període de vacances.

2. Igualment, les administracions públiques han d'establir serveis d'ajuda a domicili per a l'atenció de menors i de persones majors o dependents per facilitar la conciliació de la vida laboral de les persones a càrrec de les quals es trobin.

Article 21. Flexibilitat d'horaris, teletreball i treball a domicili

Les administracions públiques han d'incentivar les empreses que facilitin la inclusió, en els convenis col·lectius d'empresa, d'acords sobre la flexibilitat d'horaris i modalitats de prestació de serveis diferents del presencial segons les necessitats familiars del personal al seu servei.

Article 22. Permisos parentals

Per fomentar el permís parental compartit, l'Administració de la comunitat autònoma ha de posar en marxa campanyes de sensibilització i prendre mesures que incentivin les empreses i el personal al seu servei.

Article 23. La discriminació salarial

La conselleria competent en matèria de treball ha d'utilitzar i ha de promoure instruments adequats al servei de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, per tal que es compleixi el principi d'igualtat de remuneració pel valor de la feina, siguin dones o homes.

Article 24. L'assetjament sexual i moral contra les dones

En l'àmbit de les seves competències respectives, els poders públics han de promoure i vetllar perquè les empreses, en les relacions laborals, respectin el codi de conducta contra l'assetjament sexual i moral d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

Article 25. La igualtat en la negociació col·lectiva

1. L'Administració de la comunitat autònoma, mitjançant la conselleria competent en matèria de treball, ha d'informar sobre l'aplicació del principi d'igualtat de sexe. Quan s'observi l'existència d'un conveni que contingui clàusules que puguin ser contràries al principi d'igualtat reconegut en la Constitució Espanyola i desplegat en aquesta llei, l'autoritat competent ha d'adoptar les mesures oportunes establertes en la legislació laboral sense perjudici de l'autonomia de la voluntat de les parts negociadores.

2. Els poders públics han de potenciar la participació de les dones en la negociació col·lectiva.

Article 26. Atribucions sobre infraccions i sancions en l'ordre social

La conselleria competent en matèria de treball, mitjançant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en virtut de la dependència funcional que disposa la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, ha de vetllar pel compliment de la normativa laboral sobre tutela antidiscriminatòria. Aquest objectiu s'ha de dur a terme especialment mitjançant la participació i la col·laboració de l'administració autonòmica en la Conferència Sectorial d'Assumptes Laborals i en la Comissió Territorial de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i mitjançant els acords i objectius que es concertin en els òrgans esmentats.

Article 27. Subvencions

No poden ser beneficiàries de subvencions, bonificacions o de qualsevol tipus d'ajuda pública de l'Administració de la comunitat autònoma i dels organismes o de les entitats que en depenen, les persones físiques o jurídiques sancionades o condemnades per resolució administrativa o sentència judicial fermes per discriminació salarial, assetjament moral o qualsevol tipus de tracte desigual, per raó de sexe, en l'àmbit de les relacions laborals, durant un període de 5 anys. Mentre la resolució administrativa o la resolució judicial no siguin fermes, s'ha de suspendre cautelarment l'ajuda, excepte si se'n garanteix de forma suficient el reintegrament.

Article 28. Foment de l'ocupació de les dones en el medi rural i en el sector pesquer

1. Els poders públics han d'adoptar, dins de les seves competències, les mesures per eliminar la discriminació contra les dones en el medi rural i en el sector pesquer, i

han de fomentar-ne l'ocupació, amb la finalitat d'assegurar en condicions d'igualtat la seva participació en els beneficis d'aquests sectors productius.

2. Amb aquesta finalitat, els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per facilitar a les dones l'accés i el manteniment de la titularitat o la cotitularitat d'empreses dels sectors agrari i pesquer.

CAPÍTOL III

FAMÍLIA I IGUALTAT

Article 29. Pla integral de suport a la família

Les administracions públiques, amb la finalitat de millorar el benestar de les famílies, han d'incloure en la planificació de les seves actuacions en matèria de família i infància mesures dirigides a fomentar la corresponsabilitat i l'exercici conjunt de les càrregues familiars i a procurar la igualtat real de dones i homes en l'esfera de les tasques domèstiques.

Article 30. L'atenció de les persones dependents

Les administracions públiques han d'establir mesures de suport a famílies amb persones dependents, ja siguin menors, persones majors o persones amb discapacitat, mitjançant ajudes directes, centres adequats per atendre les diferents necessitats o l'assistència domiciliària.

Article 31. La feminització de la pobresa

1. Amb la finalitat d'evitar la situació de marginalitat o pobresa de les famílies monoparentals causada, entre altres supòsits, per l'impagament reiterat de les pensions fixades per conveni aprovat judicialment o per les resolucions judicials de nul·litat, separació o divorci i a favor dels fills o les filles extramatrimonials, les administracions públiques han de planificar ajuts dirigits especialment a aquest col·lectiu.

2. Especialment, s'ha de tenir en compte la situació de les dones viudes, amb responsabilitats familiars o sense, de les mares fadrines i de les dones amb càrregues familiars, per evitar que caiguin en situació de desemparament, i en qualsevol cas quan els seus ingressos siguin inferiors al salari mínim interprofessional.

CAPÍTOL IV

IGUALTAT I SOCIETAT DE LA INFORMACIÓ

Article 32. Accés a les noves tecnologies

1. Els poders públics han de facilitar l'accés de les dones al maneig de les noves tecnologies de la comunicació i de la informació.

2. Per això, han de promoure programes específics que involucrin les dones en la societat de la informació per mitjà de programes formatius que permetin adquirir coneixements en el maneig de les noves tecnologies.

3. Els poders públics han d'adoptar, per evitar qualsevol tipus de discriminació, les mesures necessàries per eradicar les barreres que dificultin l'accés de les dones a la utilització dels diversos recursos de comunicació i d'informació.

Article 33. Campanyes d'informació i d'igualtat per a dones amb discapacitat

Els poders públics en totes les campanyes d'informació sobre les mesures i les normes establertes en la llei, en especial les de sensibilització contra la violència de gènere, han de vetllar per la utilització dels mitjans adequats per fer arribar els seus missatges a les dones amb discapacitat.

Article 34. Foment de la participació femenina

Els poders públics han de promoure una major representació de les dones en llocs tècnics i de disseny de tecnologies de la informació i en programes que estimulin i eliminin obstacles per a la seva participació en aquest àmbit.

CAPÍTOL V IGUALTAT I MITJANS DE COMUNICACIÓ

Article 35. Foment de la igualtat en els mitjans de comunicació

Els mitjans de comunicació de titularitat pública, els que subvencionin les administracions públiques de les Illes Balears i aquells en què aquestes participin han de transmetre en la seva programació una imatge plural i no estereotipada de les funcions de les dones i dels homes en la societat.

Article 36. Programació i valors constitucionals

En la programació dels mitjans de comunicació esmentats a l'article anterior s'han de promoure la igualtat, la tolerància, el respecte, el rebuig a la violència, la dignitat de les persones i els valors constitucionals.

Article 37. Observatori de publicitat no sexista de les Illes Balears

1. S'ha de crear l'Observatori de publicitat no sexista de les Illes Balears adscrit a l'Institut Balear de la Dona.
2. L'Observatori té funcions de control, de seguiment, consultives i d'assessorament en aquesta matèria.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de vetllar, de manera específica, pel compliment del principi d'igualtat i no-discriminació en la publicitat en els mitjans de comunicació de titularitat pública, i en els que subvencionin o hi participin.

Article 38. Programes i campanyes contra la violència de gènere

Els mitjans de comunicació de titularitat pública, els que subvencionin les administracions públiques de les Illes Balears i aquells en què participin han d'emetre programes que tendeixin a eradicar totes les formes de violència de gènere i han de fer periòdicament campanyes institucionals de sensibilització contra aquesta.

Article 39. Ús no sexista del llenguatge

Els poders públics han de vetllar per eradicar l'ús sexista del llenguatge en els mitjans de comunicació social. A aquest efecte s'han de dur a terme campanyes de formació i informació del personal d'aquests mitjans.

CAPÍTOL VI

LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

Article 40. Prevenció de la violència contra les dones

En l'àmbit de les seves competències i amb l'objectiu d'eradicar la violència contra les dones, les administracions públiques han d'establir mesures per prevenir la violència de gènere, tot promovent la investigació de les causes que la produeixen, duent a terme campanyes de sensibilització, potenciant la formació específica dels diferents professionals i oferint gratuïtament programes de mediació familiar especialitzada per resoldre els conflictes que puguin sorgir en situacions de crisi o de ruptura familiar.

Article 41. Assistència a les víctimes de la violència de gènere

1. En l'àmbit de les seves competències, les administracions públiques de les Illes Balears han d'oferir assistència jurídica i psicològica especialitzada a les víctimes de la violència de gènere. Aquesta assistència ha de ser gratuïta quan s'acrediti la insuficiència de recursos.

2. Així mateix, el Govern de les Illes Balears ha de crear o acordar la integració de l'administració autonòmica en consorcis o altres figures jurídiques amb altres administracions públiques o institucions públiques o privades, amb la finalitat de lluitar contra la violència envers les dones.

Article 42. Personació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en els procediments per maltractaments

El Govern de les Illes Balears pot acordar la personació de l'administració autonòmica, mitjançant l'Advocacia de la comunitat autònoma de les Illes Balears o d'advocats col·legiats, habilitats a aquest efecte, en els judicis penals per violència contra les dones, en especial en els que es causi la mort o lesions greus a dones residents a les Illes Balears, sempre d'acord amb el que estableix la legislació processal.

Article 43. Protocols d'actuació en els casos de maltractaments

L'Administració de la comunitat autònoma ha d'adoptar protocols d'actuació la finalitat dels quals sigui garantir una actuació coordinada i eficaç dels òrgans i de les entitats que intervinguin o prestin assistència en els supòsits de maltractaments. En aquests protocols s'ha de tenir en compte el que estableix el Pla d'igualtat d'oportunitats.

Article 44. Prestacions per a habitatges

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de vetllar perquè les dones víctimes de maltractaments que hagin hagut d'abandonar el seu domicili tinguin accés preferent als habitatges socials o, si s'escau, tinguin preferència per percebre una prestació econòmica específica per llogar un habitatge quan no disposin de recursos propis suficients.

Article 45. Protecció de les víctimes de maltractaments

Les administracions públiques han d'adoptar sistemes especials de protecció a les víctimes de maltractaments en les situacions en què es presumeixi que puguin ser objecte d'un risc físic greu.

Article 46. Obligacions dels centres i dels serveis sanitaris i de serveis socials

1. El personal dels centres i dels serveis sanitaris i de serveis socials ha d'informar l'administració competent sobre els fets que puguin suposar l'existència de situacions de violència o de risc de violència contra les dones. Específicament, estan obligats a assabentar l'Administració de la comunitat autònoma mitjançant l'Institut Balear de la Dona dels fets i de les circumstàncies que permetin presumir l'existència de maltractaments, i amb el coneixement previ de la víctima.

2. En els concerts que subscriuguin amb entitats privades per prestar assistència sanitària i serveis socials s'han de recollir expressament les obligacions de comunicació i denúncia contingudes en aquest article, i també s'ha de consignar com a causa de resolució dels concerts l'incompliment greu o reiterat d'aquestes obligacions.

Article 47. Obligacions dels centres escolars

1. Les persones responsables dels centres escolars, els consells escolars i el personal educatiu estan obligats a comunicar a l'administració competent els fets que puguin suposar l'existència de situacions de violència o risc de violència contra les alumnes. Especialment estan obligats a assabentar l'Administració de la comunitat autònoma mitjançant l'Institut Balear de la Dona dels fets i de les circumstàncies que permetin presumir l'existència de maltractaments, i amb el coneixement previ de la víctima.

2. En els concerts educatius amb titulars de centres privats s'han d'explicitar, a més de les obligacions descrites en la normativa bàsica de concerts, les obligacions de comunicació, denúncia i col·laboració contingudes en aquest article, l'incompliment greu o reiterat de les quals pot ser objecte de resolució dels concerts.

Article 48. Reeduació de les persones agressores

En l'àmbit de les seves competències respectives, les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir les mesures dirigides a reeducar les persones agressores, tot oferint-los assistència i tractament específics com a manera de prevenir noves conductes violentes.

CAPÍTOL VII SALUT

Article 49. Mesures d'acció positiva per promoure i protegir la salut de les dones

1. En l'àmbit de les seves competències respectives, les administracions públiques de les Illes Balears han de prestar una atenció especial als problemes específics de salut pública que afecten la dona, especialment en els àmbits de la promoció de la salut, de la prevenció, de la investigació i de les estadístiques i els estudis.

2. Particularment, les administracions públiques han de tenir una consideració especial en relació amb factors de risc i patologies laborals que afecten les dones.

3. Així mateix, les administracions públiques han de desenvolupar i fomentar la informació sobre trastorns alimentaris i l'establiment de programes integrals d'educació sexual —destinats especialment a l'adolescència— que promoguin l'assumpció de pràctiques sexuals responsables.

4. Queda garantit el respecte als drets fonamentals de les dones per sobre de qualsevol condició cultural, religiosa o sexual, per tal d'impedir que es duguin a terme pràctiques que atemptin contra la integritat de nines i dones.

CAPÍTOL VIII LLEURE I ESPORT

Article 50. Igualtat en l'accés al lleure i a l'esport

1. En l'àmbit de les seves competències, les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir a les nines i a les dones l'accés a una pràctica esportiva no sexista.

2. Igualment, han de fomentar i facilitar que les dones puguin accedir a activitats de lleure.

TÍTOL III IGUALTAT, PARTICIPACIÓ SOCIAL I POLÍTICA

Article 51. Participació social

Els poders públics han de promoure i facilitar la participació de les dones en els moviments associatius donant-los suport, per la qual cosa es constituirà el Consell de Participació de la Dona, a fi d'afavorir l'associacionisme i la participació, i perquè sigui un òrgan de consulta i assessorament en els temes que puguin afectar les dones.

Les administracions públiques vetllaran especialment pel benestar i la protecció socials de les dones de la tercera edat i fomentaran la seva participació en la vida política, econòmica, social i cultural.

Article 52. Representació equilibrada de dones i d'homes

1. El Parlament de les Illes Balears i els altres òrgans estatutaris han de procurar que hi hagi una presència equilibrada de dones i homes en el nomenament o en la designació de persones per constituir o formar part d'òrgans o institucions.

2. Pel que fa a les candidatures electorals, cal cenyir-se al que disposa la Llei electoral de les Illes Balears.

Article 53. Espais electorals

Les administracions públiques han de fomentar el debat electoral sobre les qüestions de perspectiva de gènere, mitjançant l'increment del 10% del temps gratuït de propaganda electoral en cada mitjà de comunicació de titularitat pública i en els diferents àmbits de programació que aquells tinguin, concedit a les diferents candidatures que concorrin a les eleccions autonòmiques, sempre que el destinin íntegrament a l'explicació del seu programa sobre aquestes qüestions.

La Junta Electoral de les Illes Balears ha de distribuir l'increment de temps gratuït d'acord amb els criteris establerts en la Llei electoral de les Illes Balears.

Article 54. Subvencions electorals²

Derogat

TÍTOL IV
IGUALTAT I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Article 55. Foment de la composició equilibrada del personal

Les administracions públiques de les Illes Balears fomentaran la composició equilibrada entre dones i homes en el personal al seu servei, mitjançant les mesures contingudes en aquest títol, les que estableixi la legislació sobre funció pública i les que acordin els convenis col·lectius.

Article 56. Igualtat en l'accés i en la promoció interna

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir plans plurianuals de formació amb la finalitat de promoure -dins el respecte als principis de mèrit i capacitat- l'accés de les dones als llocs de feina i la promoció interna en la funció pública.

Article 57. L'assetjament sexual i moral

En l'àmbit de les seves competències respectives, les administracions públiques han d'incorporar i aplicar en les relacions el codi de conducta contra l'assetjament sexual i moral d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

Article 58. Llenguatge no sexista als textos administratius

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir els mitjans necessaris perquè la redacció de qualsevol norma o text administratiu respecti les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.

Article 59. Garanties d'exercir els drets de conciliació

Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir que el personal al seu servei exerceixi els drets de conciliació reconeguts en la normativa aplicable. Amb aquesta finalitat, s'han de dur a terme campanyes de conscienciació que tendeixin a la valoració positiva del personal al seu servei que exerceixi aquests drets de conciliació.

Article 60. Composició equilibrada dels tribunals examinadors

Quan les administracions públiques de les Illes Balears designin membres de tribunals de proves selectives d'accés a l'ocupació pública, han de procurar la presència equilibrada entre dones i homes.

Article 61. Actuacions especials en casos d'infrarepresentació

1. Quan en un cos, una escala, un grup o una categoria de les administracions públiques de les Illes Balears es verifiqui la infrarepresentació del sexe femení en

² Article derogat per la Llei 6/2011, de 13 d'octubre, esmentada en la nota 1.

l'oferta d'ocupació pública, s'ha d'establir que, si concorren mèrits iguals entre dos candidats o més, s'han de seleccionar les dones, llevat que hi hagi motius no discriminatoris per preferir l'home una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes.

2. Hi ha infrarepresentació quan al cos, a l'escala, al grup o a la categoria hi hagi una diferència percentual d'almenys vint punts entre el nombre de dones i el nombre d'homes.

Article 62. Garanties de l'efectivitat de la igualtat retributiva

Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la igualtat de retribucions salarials i extrasalarials entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació pública per satisfer el principi de «mateixa retribució per feina del mateix valor».

Article 63. Pla de formació del personal de l'Administració en la igualtat

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure en els plans de formació continuada del seu personal continguts relatius a la igualtat a fi de difondre de manera sistemàtica els instruments i la normativa sobre la igualtat, per afavorir la sensibilització en aquesta matèria.

Article 64. Mesures de protecció contra la violència de gènere

Els poders públics, dins l'àmbit de les seves competències, han de garantir a les dones víctimes de violència de gènere l'exercici, entre d'altres, del dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de feina, a la mobilitat geogràfica i a l'excedència, en els termes que es determinin dins la legislació específica en aquesta matèria.

Article 65. Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació administrativa

1. Els òrgans de contractació de l'Administració de la comunitat autònoma han d'indicar en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació dels contractes per les proposicions que presentin les empreses que comptin amb un pla d'igualtat que ha d'haver visat prèviament l'Institut Balear de la Dona o un òrgan equivalent d'altres administracions públiques, sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixin de base per a l'adjudicació.

2. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació pot incloure en els plecs l'obligació de la persona titular del contracte d'aplicar mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'hora de fer la prestació. Aquestes mesures s'han d'incloure en l'anunci de licitació.

TÍTOL V

INSTITUCIÓ DE PROTECCIÓ DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Article 66. La Sindicatura de Greuges

La Sindicatura de Greuges, en la manera i en les condicions establertes per la normativa reguladora, ha de vetllar especialment pel compliment per part de les administracions públiques de les previsions establertes en aquesta llei.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Disposició transitòria única

Mentre no s'hagin posat en marxa els organismes i les mesures previstes a la llei, l'Institut Balear de la Dona ha de vetllar pel compliment del que disposa aquesta llei, a la vegada que s'han de mantenir els plans i les mesures d'igualtat existents, que s'han d'adaptar, en tant que sigui possible, al que preceptua aquesta llei.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Disposició derogatòria única

Queden derogades totes les normes de rang igual o inferior a aquesta llei que s'oposin al que s'hi estableix.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera

S'autoritza el Govern de les Illes Balears i les conselleries competents per raó de la matèria per dictar les disposicions que siguin necessàries per desplegar i aplicar aquesta llei.

Disposició final segona

1. En el termini d'un any, comptador des que entri en vigor aquesta llei, els òrgans competents de l'administració pública han de promoure les modificacions necessàries per al compliment del que disposa aquesta llei.

2. Sens perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'obligació establerta per a les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic relativa a l'elaboració de plans d'igualtat s'ha de complir en el termini màxim de quatre anys.

Disposició final tercera

Aquesta llei entrarà en vigor als vint dies d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.