

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

A LA MESA DEL PARLAMENT DE LES ILLES BALEARS

D'acord amb allò que preveu el Reglament del Parlament de les Illes Balears al seu article 130, el grup parlamentari PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA i MÉS PER MENORCA presenta la següent

PROPOSCIÓ DE LLEI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LES ILLES BALEARS.
ESTRUCTURA

Títol preliminar

- Article 1. Objecte
- 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 dels òrgans directius i col·legiats
- Article 5. Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere
- Article 6. Estadístiques i estudis
- Article 7. Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts
- Article 8. Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones
- Article 9. Plans d'igualtat
- Article 10. Col·laboració i coordinació entre administracions públiques
- Article 11. Ajuts i subvencions

Títol II. Competències, funcions, organització institucional i finançament

Capítol I. Competències de les administracions públiques

- Article 12. Distribució competencial
- Article 13. Govern de les Illes Balears
- Article 14. Consells insulars
- Article 15. Municipis
- Article 16. Acreditació de serveis
- Article 17. Finançament

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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 del Govern per a la Igualtat

Article 21. Consell per a la Igualtat de Gènere

Article 22. Consell de Participació de les Dones

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 als 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. Materials curriculars

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

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

Secció 1a. La 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 a 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

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 d'homes i dones en l'àmbit públic i privat

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

Secció 1a. La conciliació a les empreses privades

Article 53. Conciliació a les empreses

Secció 2a. La conciliació en la funció pública balear

Article 54. Conciliació a l'ocupació pública

Article 55. Permís de paternitat

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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 el mitjans de comunicació

Article 60. Els mitjans de comunicació de titularitat pública

Article 61. Els mitjans de comunicació social

Article 62. Publicitat

Article 63. Consell Audiovisual de les Illes Balears

Article 64. Noves tecnologies i societat de la informació

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 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 sexista

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

Títol VI. La Defensora o Defensor de la Igualtat de Dones i Homes

Article 79. Naturalesa jurídica i adscripció

Article 80. Funcions

Article 81. Límits

Títol VII. Infraccions i sancions

Article 82. Concepte d'infracció

Article 83. Subjectes responsables

Article 84. Reincidència

Article 85. Proporcionalitat en la imposició de les sancions

Article 86. Règim de prescripcions

Article 87. Concurrencia amb altres infraccions

Article 88. Infraccions lleus

Article 89. Infraccions greus

Article 90. Infraccions molt greus

Article 91. Sancions

Article 92. Competència

Article 93. Procediment sancionador

Disposició addicional

Disposició derogatòria

Disposició final primera

Disposició final segona

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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, 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 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, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa al treball, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre, 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 tretze 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. A més, la Llei orgànica 3/2007 exigeix la incorporació, amb caràcter transversal, del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes al conjunt d'activitats de tots els poders públics.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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 de la qual consagra que "Totes les dones i els 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, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer.

La Llei 12/2006, de 12 de setembre, per a la dona, ha quedat superada per la legislació estatal després de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007. Per aquesta raó cal una nova norma que consagri els principis d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears que superi la filosofia paternalista que conformava aquesta norma autonòmica tal com es reflecteix en el mateix títol de la Llei.

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 legislat 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.

II

El paper que tradicionalment jugaven 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 de cada vegada més al món de la presa de decisions estan generant canvis socials favorables per avançar en el camí de la igualtat plena de 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.

L'Institut Balear de la Dona va encarregar una anàlisi DAFO (debilitats, amenaces, fortaleses i oportunitats) sobre la situació de les dones a les Illes Balears, que es va dur a terme durant el segon semestre del 2008. En aquest estudi, hi han participat experts i representants de la societat civil a través de les associacions de dones il·lenques. Les conclusions han de servir per orientar les actuacions, no només de les administracions, sinó també de les empreses i la societat en general en matèria d'igualtat.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

La principal conclusió d'aquesta anàlisi és la manca de coordinació entre les diferents administracions i els serveis adreçats a les dones, i fins i tot s'observa un desconeixement entre serveis similars. La transversalitat dels problemes que afecten les dones, la meitat de la població, requereix un esforç per superar aquesta feblesa, una necessària coordinació entre les institucions i una orientació dels programes a actuacions adreçades a aconseguir objectius concrets.

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 el 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 assumpció de responsabilitats.

III

Les Illes Balears han estat una comunitat autònoma capdavantera en la promoció de la igualtat en la representació política. La Llei 6/2002, de 21 de juny, que modificà la Llei 8/1986, de 26 de novembre, electoral de la comunitat autònoma de les Illes Balears, estableix que les llistes al Parlament han d'estar conformades en un 50 % per dones i homes, de tal manera que els candidats d'un i altre sexe siguin ordenats de manera alternativa, popularment coneguda com "llestes cremallera". Contra aquesta Llei es va interposar un recurs d'inconstitucionalitat, que finalment es resolgué a favor de la comunitat autònoma. Això ha fet que el Parlament sigui el segon de tot l'Estat en el nombre de dones parlamentàries, amb un 49,2 %, només superat pel de Castella-la Manxa, amb el 53,2 %.

El Govern de les Illes Balears compleix la paritat tal com planteja la Llei orgànica, i actualment el nombre d'alts càrrecs que són dones assoleix un 42 %.

Les eleccions municipals del 2007 foren les primeres arreu de tot l'Estat en què es va aplicar la Llei orgànica 3/2007. Això va implicar com a primera conseqüència que hi hagués prop de dues mil regidores més que en les eleccions de l'any 2003 a tot el conjunt d'ajuntaments de l'Estat. A les Illes Balears hi ha 66 municipis: del total de 578 regidors i regidores el 41,3 % són dones, percentatge superat per exemple a Palma, que té el 51,7 % de dones davant el 48,3 % d'homes. En canvi, les batllesses només representen el 9 % del total.

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

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

necessària coresponsabilitat a 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 unes 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, aquesta Llei aborda en el títol preliminar les disposicions generals, que són aplicables, a més de totes les administracions públiques de les Illes Balears, a les entitats privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poder públics.

En l'article 3 s'estableixen els principis generals d'actuació dels poders públics, en el marc dels drets establerts en els articles 16, 17 i 22 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears.

V

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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

També es regulen en aquest títol els plans d'igualtat, que han d'aprovar a cada legislatura totes les administracions públiques.

VI

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 municipis.

En el capítol II, de l'organització institucional i coordinació de les administracions públiques, 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 la Comissió del Govern per a la Igualtat, que coordinarà les actuacions de totes les conselleries, i el Consell per a la Igualtat de Gènere, encarregat de la coordinació interinstitucional de les administracions autonòmiques, insulars i locals.

Mitjançant el Decret 49/2008, del 18 d'abril, es va crear el Consell de Participació de les Dones, que ara s'inclou en l'article 22 d'aquesta Llei.

VII

En el títol III es disposen 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.

VIII

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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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

Així mateix, 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 el sector privat. També inclou el foment i el suport per elaborar plans d'Igualtat a 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 V, fa referència a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

El capítol V d'aquest títol tracta de la conciliació de la vida familiar, la laboral i la personal, i de la necessària coresponsabilitat 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 al drets socials bàsics de salut, inclusió social i serveis sociocomunitaris. El capítol VII tracta dels mitjans de comunicació, la publicitat i les noves tecnologies.

IX

El títol V està dedicat a la violència masclista, amb consonància amb les actuacions relacionades amb el Protocol interinstitucional de detecció, prevenció i atenció de la violència masclista i en casos d'atacs sexuals de les Illes Balears. S'hi disposen mesures d'investigació, formació i prevenció i s'hi regula el dret a la protecció efectiva, a l'atenció i 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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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.

X

El títol VI crea la figura de la Defensora o el Defensor de la Igualtat de Dones i Homes, òrgan adjunt a la Sindicatura de Greuges, que té per objectiu vetlar pel compliment del principi d'igualtat de tracte en el sector privat i defensar les ciutadanes i els ciutadans davant possibles situacions o pràctiques discriminatòries per raó de sexe.

XI

Finalment, el títol VII estableix un règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

**TÍTOL PRELIMINAR
DISPOSICIONS GENERALS**

**Article 1
Objecte**

L'objecte d'aquesta Llei és establir el conjunt d'obligacions i competències de les administracions públiques de les Illes Balears per assegurar la igualtat real i efectiva de les dones i els homes, i regular les mesures adreçades a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes en tots els àmbits de la societat.

**Article 2
Àmbit d'aplicació**

1. Aquesta Llei és aplicable a tot l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears i a totes les administracions públiques de les Illes Balears. Als efectes d'aquesta Llei, s'entenen per administracions públiques de les Illes Balears tant les entitats territorials que la integren com els seus ens instrumentals.

2. En particular, en els termes que estableix la Llei, és aplicable:

a) A l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, al sector públic instrumental i a la resta d'entitats amb personalitat jurídica pròpia en què la representació directa del Govern de les Illes Balears sigui majoritària.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

b) A l'Administració dels consells insulars i a l'Administració local, al sector públic instrumental i a la resta d'entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa d'aquestes entitats.

c) A la Universitat de les Illes Balears.

3. Així mateix, els principis generals d'aquesta Llei són aplicables a les persones físiques i jurídiques 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 estableix aquesta Llei.

Article 3

Principis generals

En el marc dels drets establerts en els articles 16, 17 i 22 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, els principis generals d'actuació dels poders públics de les Illes Balears per assolir l'objecte d'aquesta Llei, en el marc de les seves competències, són els 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 dirigides a la consecució de la igualtat de dones i homes, i també l'eliminació de qualsevol tipus de violència contra les dones.

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, per garantir el dret a viure sense violència.

e) El reconeixement de la maternitat, biològica o no biològica, com un valor social, a fi d'evitar efectes negatius en els drets de les dones, i la consideració de la paternitat en un context familiar i social de coresponsabilitat, d'acord amb els nous models de família.

f) El fenomen de 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 puguin haver-hi en els diferents àmbits.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

- h)* L'especial protecció del dret a la igualtat de tracte de les dones o col·lectius de dones que estan en risc de patir múltiples situacions de discriminació per edat, ètnia, religió, salut, orientació i identitat sexuals, especialment a les dones víctimes de tracte per a l'explotació sexual.
- i)* La protecció especial del dret a la igualtat de tracte de les dones o col·lectius de dones immigrants.
- j)* La promoció de l'accés als recursos de qualsevol tipus a les dones que desenvolupen la seva activitat en el sector primari i la seva participació plena, igualitària i efectiva en l'economia i en la societat.
- k)* El foment de la participació o 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 la utilització de termes que puguin servir per designar grups formats per persones d'ambdós sexes i, en tot cas, 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 conciliació de 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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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

Article 4

Representació equilibrada dels òrgans directius i col·legiats

1. S'ha de garantir la representació equilibrada d'homes i dones en el nomenament de titulars d'òrgans de les administracions públiques de les Illes Balears.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes vinculats o que en depenen han de designar les persones que els representin en els òrgans col·legiats consultius d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades, i també en el nomenament de representants en els consells d'administració de les empreses en què participin.
3. Tots els tribunals i els òrgans de selecció de personal de les administracions públiques de les Illes Balears i dels organismes vinculats o que en depenen han de respectar el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
4. Les administracions públiques competents han de promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i decisió en els àmbits social, polític, econòmic, educatiu, de la salut, cultural i esportiu.
5. S'entén per representació equilibrada la situació que garanteix la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt de persones a què es refereix, cada sexe no superi el 60 % ni sigui inferior al 40 %.

Article 5

Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere

1. Els poders públics de les Illes Balears han d'incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere en el desplegament de les seves competències per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes.
2. Abans d'emprendre l'elaboració d'una disposició o un acte administratiu, les administracions territorials de les Illes Balears, el sector públic instrumental i altres ens públics que en depenen o que hi estan vinculats han d'avaluar l'impacte potencial de la proposta en la situació de les dones i en els homes com a col·lectiu. Per a això, han d'analitzar si l'activitat projectada en la disposició o acte administratiu pot tenir

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

repercussions positives o adverses amb l'objectiu global d'eliminar les desigualtats entre dones i homes i promoure'n la igualtat.

3. D'acord amb l'avaluació d'impacte, en el projecte de disposició o acte administratiu s'han d'incloure mesures adreçades a neutralitzar-ne el possible impacte negatiu en la situació de les dones i els homes considerats com a col·lectiu, i també reduir o eliminar les desigualtats detectades i promoure la igualtat de sexes.

4. A proposta de l'Institut Balear de la Dona, el Govern de les Illes Balears ha d'aprovar normes o directrius en què s'estableixin les pautes que s'han de seguir per dur a terme l'avaluació de l'impacte de gènere esmentada abans, i també les disposicions i els actes administratius que en queden exclosos.

5. S'ha d'impulsar i fomentar l'elaboració d'avantprojectes de disposicions normatives amb perspectiva de gènere a les conselleries, i la realització d'auditories de gènere a les conselleries, les empreses i els organismes del Govern de les Illes Balears.

Article 6

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 dels poders públics de les Illes Balears, en l'elaboració d'estudis i estadístiques 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 estadístiques, enquestes i registres autonòmics, amb la finalitat de possibilitar un millor coneixement 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 hi concorren, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

d) Dur a terme mostres suficientment àmplies com 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.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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 7

Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de pressuposts

1. El pressuposts de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears han de ser un element actiu en la consecució de manera efectiva de l'objectiu de la igualtat entre dones i homes. Amb aquesta finalitat, en l'elaboració dels pressuposts, la conselleria competent en matèria d'hisenda, amb la participació de l'Institut Balear de la Dona, ha d'emetre l'informe d'avaluació de l'impacte de gènere sobre l'avantprojecte de llei de pressuposts.
2. Els consells insulars han d'incloure en els avantprojectes de pressuposts corresponents l'informe d'avaluació d'impacte de gènere en el seu àmbit territorial.
3. Els terminis per emetre aquests informes s'han de regular reglamentàriament.

Article 8

Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones

Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge. Els poders públics i els organismes, les entitats i les societats que en depenguin han de fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions escrites, en l'atenció personal i en els mitjans de comunicació. En conseqüència, s'ha de formar i informar el personal al servei de les administracions públiques.

Article 9

Plans d'igualtat

1. El Govern de les Illes Balears ha d'aprovar, durant el primer any de cada legislatura, un pla estratègic d'igualtat que reculli de manera coordinada i global les línies d'intervenció i les directrius que han d'orientar l'activitat dels poders públics en matèria d'igualtat de dones i homes. En l'elaboració d'aquest pla, el Govern de les Illes Balears ha de possibilitar la col·laboració dels consells insulars i la participació de la resta d'administracions públiques.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

2. Els consells insulars han d'aprovar plans o programes d'actuació, d'acord amb les línies d'intervenció i les directrius del Govern de les Illes Balears, atenent les necessitats pròpies dels consells insulars.

3. Els ajuntaments de més de 20.000 habitants han d'elaborar un programa o pla per a la igualtat. Els altres ajuntaments poden elaborar-ne un individualment o mitjançant la mancomunitat corresponent.

Article 10

Col·laboració i coordinació entre administracions públiques

1. El Govern de les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona han de vetlar 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. El Govern de les Illes Balears ha d'impulsar la creació d'òrgans de col·laboració interadministrativa 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 i subvencions

1. El Govern de les Illes Balears, els consells insulars i la resta d'administracions públiques han d'incorporar a les bases reguladores de les subvencions la valoració d'actuacions de consecució efectiva en la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, llevat dels casos en què, per la naturalesa de la subvenció de les entitats sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears s'han d'abstenir de subvencionar, bonificar o prestar ajuts públics a les empreses sancionades o condemnades per resolució administrativa o sentència judicial fermes per exercir, promoure o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per la legislació vigent, en els termes i els terminis que estableix el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

TÍTOL II
COMPETÈNCIES, FUNCIONS, ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL I
FINANÇAMENT

Capítol I
Competències de les administracions públiques

Article 12
Distribució competencial

Correspon al Govern de les Illes Balears, als consells insulars i als municipis exercir les competències en matèria d'igualtat de dones i homes d'acord amb el que estableixen l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears i aquesta Llei.

Article 13
Govern de les Illes Balears

La competència en matèria d'igualtat de dones i homes es concreta, pel que fa al Govern de les Illes Balears, en les funcions següents:

- a) Adequar i crear 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 autonòmica.
- 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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

- 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 autonòmica 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 i amb organismes i institucions de les Illes Balears, i també amb 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)* Qualsevol altra funció inclosa en aquesta Llei o que li sigui encomanda en el seu àmbit de competència.

**Article 14
Consells insulars**

La competència en matèria d'igualtat de dones i homes es concreta, pel que fa als consells insulars, en les funcions següents:

- a)* Adequar i crear estructures, programes i procediments per integrar la perspectiva de gènere en la seva activitat administrativa.
- b)* Exercir la potestat reglamentària, desenvolupar mesures d'acció positiva en el seu àmbit territorial, i gestionar els serveis, acreditar-los i inspeccionar-los.
- c)* Adequar i mantenir les estadístiques actualitzades que permetin tenir un coneixement de les diferències entre dones i homes en els diversos àmbits d'intervenció.
- d)* Dur a terme estudis i investigacions sobre la situació de les dones i els homes en el seu àmbit territorial.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

- e)* Dur a terme, en el seu àmbit territorial, activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat entre dones i homes i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat.
- f)* Establir mesures de foment amb la finalitat de col·laborar amb els ajuntaments i la resta d'entitats locals per desenvolupar programes i activitats adreçats a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- g)* Prestar serveis o establir programes amb l'objectiu de garantir l'accés als drets bàsics de les dones que pateixen discriminació múltiple, l'àmbit territorial dels quals sigui supramunicipal.
- h)* Establir recursos i serveis sociocomunitaris que tendeixin a afavorir la conciliació de la vida personal, la laboral i la familiar de les dones i els homes, l'àmbit territorial dels quals sigui supramunicipal.
- i)* Establir relacions i canals de participació i col·laboració amb entitats públiques i privades que, d'acord amb els seus fins, contribueixin en el seu àmbit territorial a aconseguir la igualtat de dones i homes.
- j)* Investigar i detectar situacions de discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual que es produeixen en el seu àmbit territorial i adoptar les mesures per eradicar-les.
- k)* Exercir la potestat sancionadora en matèria d'incompliment d'aquesta Llei, en el seu àmbit competencial.
- l)* Dissenyar i executar mesures d'acció positiva i de programes i serveis en el seu àmbit territorial.
- m)* Col·laborar amb les diferents administracions públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.
- n)* Dur a terme activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat de dones i homes, i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat en el seu àmbit territorial.
- o)* Fer un seguiment de la normativa autonòmica, insular i local, i de la seva aplicació d'acord amb el principi d'igualtat entre dones i homes, en l'àmbit territorial respectiu.
- p)* 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.
- q)* Qualsevol altra funció que se'ls encomani en el seu àmbit d'aplicació.

**Article 15
Municipis**

1. En matèria d'igualtat de dones i homes, corresponen als municipis de les Illes Balears, individualment o mitjançant la mancomunitat de la qual formen part o que es constitueixin als fins d'aquesta Llei, les funcions següents:

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

- a) Adequar i crear estructures, programes i procediments per integrar la perspectiva de gènere a la seva administració.
- b) Exercir mesures d'acció positiva en l'àmbit local.
- c) Desenvolupar la planificació general del Govern de les Illes Balears i la del consell insular corresponent en l'àmbit local.
- d) Adequar les estadístiques i mantenir-les actualitzades per tenir un coneixement de les diferències entre dones i homes en els diversos àmbits d'intervenció local.
- e) Impulsar estudis i investigacions sobre la situació de les dones i els homes en l'àmbit local.
- f) Dur a terme en l'àmbit local activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat entre dones i homes i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat.

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, les quals han d'atenir-se, en qualsevol cas, a criteris de qualitat i eficàcia del servei.

Article 17

Finançament

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. Aquesta mateixa obligació s'estén als pressuposts dels consells insulars i dels municipis de les Illes Balears. Els pressuposts també s'han d'elaborar tenint en compte la perspectiva de gènere.

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. L'Observatori per a la Igualtat, adscrit a l'Institut Balear de la Dona, és l'òrgan encarregat de cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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 dirigides a canviar i millorar la situació de la dona en els diversos àmbits. En tot cas, s'han de prioritzar les àrees de la violència de gènere, la situació laboral, la imatge pública de les dones i l'àmbit educatiu, 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. 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, la gerència o la direcció de l'Observatori, i les tasques i les responsabilitats corresponents s'han de distribuir entre les administracions participants i partint de llocs de treball existents.

3. Les funcions, la composició i el funcionament, i també les diferents àrees d'intervenció, s'han de determinar reglamentàriament.

Article 19

Unitats per a la igualtat

1. Per impulsar mesures per a la igualtat, coordinar l'actuació de les direccions generals, els organismes autònoms o ens públics adscrits a les conselleries, i col·laborar-hi, s'ha de crear a cada conselleria una unitat administrativa per executar el que disposen aquesta Llei i el pla d'igualtat que aprovi el Govern de les Illes Balears.

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 es creï una entitat, òrgan 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 assessorar sobre aquestes polítiques.

3. L'organisme corresponent dels consells insulars és l'encarregat d'assessorar els municipis de menys de 20.000 habitants sobre aquest aspecte.

Secció 2a

Òrgans de coordinació i consultius

Article 20

Comissió del Govern per a la Igualtat

1. La Comissió del Govern per a la Igualtat, adscrita a l'Institut Balear de la Dona, és l'òrgan encarregat de coordinar les actuacions del Govern de les Illes Balears en matèria d'igualtat de dones i homes.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

2. 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, la gerència o la direcció de l'Observatori, i les tasques i les responsabilitats corresponents s'han de distribuir entre les administracions participants i partint dels llocs de treball existents.
3. Les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament s'han de determinar reglamentàriament.

Article 21

Consell per a la Igualtat de Gènere

1. El Consell per a la Igualtat de Gènere és 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. El presideix la directora o el director de l'Institut Balear de la Dona, i en són membres les persones que representen les administracions que en formen part.
2. 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, la gerència o la direcció de l'Observatori, i les tasques i les responsabilitats corresponents s'han de distribuir entre les distintes administracions participants i partint dels llocs de treball existents.
3. Les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament s'han de determinar reglamentàriament.

Article 22

Consell de Participació de les Dones

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

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

**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 amb relació a 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, mitjançant els òrgans de contractació, poden 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 poden establir en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència de l'adjudicació dels contractes per a les proposicions que presentin les empreses que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica i professional, disposin del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, d'acord amb les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

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, sens perjudici de la possibilitat d'establir com a criteris de desempat els que estableix la disposició addicional sisena de la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic.

3. L'òrgan administratiu que promogui la 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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

4. Les administracions públiques de les Illes Balears s'han d'abstenir de formalitzar contractes amb les empreses sancionades o condemnades per resolució administrativa o sentència judicial fermes per exercir, promoure o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per la legislació vigent, en els termes i els terminis que estableixen el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, i la Llei 30/2007.

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 una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes al seu personal, 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, entre d'altres, tinguin les funcions d'impulsar i dissenyar programes d'igualtat d'oportunitats i l'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 han de ser obligatoris quan es duguin a terme en horari laboral.

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

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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

**Capítol I
Educació**

Article 26

Disposicions generals

1. Les polítiques públiques educatives han d'anar dirigides 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 a principi bàsic 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 de projectes coeducatius en els centres 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 millor coneixement 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 d'exigir el compliment de l'article 126 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.
6. L'Administració educativa ha de potenciar la participació equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de decisió. Així mateix, ha de formular accions de

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal docent.

7. Els centres educatius sostinguts amb fons públics han d'adoptar del sistema mixt d'ensenyament, el qual garanteix la pràctica de la coeducació i afavoreix la formació en igualtat entre els sexes, tal com disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 27

Materials curriculars

1. En les distintes etapes educatives, en el disseny i el desenvolupament curricular de totes 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) Integar 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 prevenir conductes violentes i evitar embarassos no desitjats.

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.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

3. L'Administració educativa ha d'incorporar a l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar de les Illes Balears el fenomen del ciberassetjament escolar per analitzar-lo 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, i 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, del 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 insulars i el Consell Escolar de les Illes Balears 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.

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

3. En els consells escolars insulars i municipals, hi ha de participar una persona designada en representació de l'organisme d'igualtat que li correspongui des del punt de vista competencial.

4. Una persona en representació de l'Institut Balear de la Dona ha de formar part del Consell Escolar de les Illes Balears.

5. 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 dones i homes, segons el que estableix l'article 126 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

Article 30
Formació

1. L'Administració educativa ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure en els plans de formació inicial i contínua del professorat una preparació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, coeducació, violència masclista i educació sexual.
2. L'oferta de formació permanent adreçada al professorat, a més d'integrar la filosofia de la coeducació, ha d'incloure cursos específics sobre la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència.

Article 31
Àmbit universitari

1. En el sistema d'educació superior i d'investigació 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'incloguin 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 d'investigació 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 d'investigació 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 d'investigació de les Illes Balears s'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups de recerca.
6. En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema d'investigació de les Illes Balears, s'hi ha de tenir en compte com a criteri de desempat la valoració especial dels

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també els 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 els 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 en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tenguin 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 a 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 la dona 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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

Article 33**Mesures per promoure la igualtat**

1. 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.
2. Als efectes del que estableix l'apartat anterior, es considera que hi ha una representació equilibrada quan en els tribunals, els jurats o els òrgans afins de més de quatre persones, cada sexe hi està representat almenys en un 40 %.

Secció 2a***Esport*****Article 34****Participació en 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 esportives atenent les necessitats i les demandes de les dones. En les convocatòries d'ajuts per a entitats esportives, clubs o federacions s'ha de mantenir el principi d'igualtat i, per tant, s'ha d'atorgar l'ajut o subvenció en igualtat de condicions de dones i homes, amb la finalitat de posar fi a la discriminació pel fet d'atorgar més quantia als esports tradicionalment masculins respecte a les esportistes femenines.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de vincular els ajuts públics a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i a fomentar 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 vetlar pel respecte al principi d'igualtat d'oportunitats en l'organització de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius, i també en el tractament en igualtat per a les i els esportistes d'elit.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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 millor conciliació 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 de les dones en el desenvolupament dels programes de polítiques actives d'ocupació, que assegurin la coordinació dels diferents dispositius i tenguin 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 o discriminació.
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

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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 no pot tramitar cap oferta d'ocupació discriminatòria per raó de sexe. Amb aquesta finalitat, ha de formar el seu personal per incorporar la perspectiva de gènere en el procés d'inserció laboral.

5. El Servei d'Ocupació de les Illes Balears també ha de possibilitar que el personal dels serveis d'ocupació i les entitats col·laboradores disposi de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el procés d'inserció laboral.

6. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

7. Correspon al Govern de les Illes Balears, en el marc de la legislació de l'Estat i de l'Estatut d'autonomia 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 la qual cosa s'ha de dotar dels recursos necessaris per a l'eficàcia de les actuacions.

8. El Govern de les Illes Balears 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-ne 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.

Article 37

Incentius a la contractació de dones

S'han d'establir incentius a la contractació estable i a 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.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

Article 38

Promoció empresarial

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en el marc de les seves polítiques de foment empresarial, han d'incloure ajuts específics per a dones per crear empreses 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 dirigides al foment de l'empresariat femení han 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 vetllar 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 treball del mateix valor. Amb aquesta finalitat, ha de promoure que, en els plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, tenguin un caràcter prioritari el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats en els àmbits laboral i de l'ocupació.
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 ha de fomentar la implantació voluntària dels plans d'igualtat a 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, han d'incloure mesures per a l'accés a l'ocupació, la promoció, la formació i la igualtat retributiva; mesures per fomentar la conciliació de la

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

vida laboral, la familiar i la personal, 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. Les empreses han de procurar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció.

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

4. Per obtenir els beneficis derivats de l'elaboració d'un pla d'igualtat a les empreses és necessari que tenguin el vistiplau previ de l'Institut Balear de la Dona.

5. El Govern de les Illes Balear 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 conciliació de 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'ha d'incloure el paper que la dona hi té.

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

- a) no contenguin clàusules contràries al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, ja sigui discriminació directa o indirecta, i que no estableixin diferències retributives per raó de sexe; i
- b) facin un ús no sexista del llenguatge.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones, sigui quina en sigui la situació.

4. Les organitzacions empresarials i les sindicals han de procurar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció.

5. El Govern de les Illes Balears ha de promoure que els convenis col·lectius incloguin l'anàlisi d'impacte de gènere corresponent.

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

Article 42

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

1. Sens perjudici de les normes en matèria d'ocupació que es recullen en 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 a 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.

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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

3. En les ofertes públiques d'ocupació 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 a 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 la feina.

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.

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

Article 44

Plans d'igualtat a les administracions públiques

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, les seves empreses públiques i les entitats instrumentals han d'elaborar periòdicament plans d'igualtat.

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 assolir-los.

3. Els plans d'igualtat han de ser avaluats cada quatre 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

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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 i a la seguretat de les treballadores embarassades fent una adaptació del lloc de feina, les que hagin parit recentment i les que estiguin en període de lactància.

3. Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

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, amb la finalitat 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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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 evitar que per les seves diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre unes i 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 desvalguts.

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'han de fixar per impulsar la transversalització de gènere en totes les polítiques i les accions que es duguin 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

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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, amb polítiques de promoció, informació, formació i fàcil accés a la planificació familiar.

Article 48
Formació

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 sexista.

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. La Universitat de les Illes Balears ha d'afavorir la investigació, la producció, la publicació i la difusió d'informació sobre la influència del gènere en l'atenció de 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 amb relació als condicionants de gènere.
4. L'Administració sanitària 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.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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, la familiar i la 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 garantir la conciliació de 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 i horaris i creació de serveis**

1. Per facilitar la conciliació de 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.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

2. S'ha de promoure la coordinació entre els horaris laborals i els dels centres educatius.

Secció 1a
La conciliació a les empreses privades

Article 53
Conciliació a 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 a l'empresa.
2. Així mateix, s'han d'incentivar les empreses perquè proporcionin mesures i serveis destinats a facilitar la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal, mitjançant la creació d'infraestructures i serveis adequats.

Secció 2a
La conciliació a la funció pública balear

Article 54
Conciliació a 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 conciliació de 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 de funció pública.

Article 55
Permís de paternitat

1. 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, en els termes que estableix la normativa autonòmica en matèria de funció pública.
2. Així mateix, han d'establir un permís de les mateixes característiques esmentades en l'apartat anterior quan progenitors adoptants o acollidors tinguin el mateix sexe, del qual ha de gaudir la persona a qui no correspongui el permís per part, adopció o acolliment establert amb caràcter general.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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

4. L'Administració laboral de les Illes Balears ha de potenciar, en el marc del diàleg social, l'ampliació d'aquestes mesures de conciliació, 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 i l'impagament de la pensió alimentària establert 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 diferents 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 i serveis als quals puguin accedir-hi fàcilment les persones interessades per simplificar el compliment de les responsabilitats familiars i la cura i l'atenció de menors i de persones en situació de dependència.

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

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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 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 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 poden difondre continguts que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones, o hi incitin.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de col·laborar activament amb el personal dels mitjans de comunicació per assolir un acord sobre el tractament adequat de les informacions sobre igualtat i en casos de violència sexista, mitjançant la creació d'un observatori de publicitat no sexista.

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 que promoguin els diversos organismes per a la igualtat 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 per identificar els seus interessos en l'àmbit de la comunicació.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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 sexista, 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 sexe, l'orientació sexual o la identitat sexual, o com a simples objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència sexual, o hi incitin.

Article 63

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 pertorquin a fi que els mitjans audiovisuals sobre els quals exerceix les seves funcions tractin la violència masclista i hi 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.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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.

Article 64

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.

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.

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 basada en el sexe que tenguin com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o patiment en la salut física, sexual o psicològica de la dona, 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 que conviuen amb la mare víctima de violència.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

4. Als efectes d'aquesta Llei, es considera violència masclista:

a) Violència física, que inclou qualsevol acte de força contra el cos de la dona, 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'anàloga d'afectivitat, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència física contra la dona 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 la dona desvaloració o patiment, a través d'amenaçes, humiliacions o vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció, insults, aïllament, culpabilització o limitacions del seu àmbit de llibertat, exercida per qui sigui o qui hagi estat cònjuge seu o per qui hi estigui o hi hagi estat lligat per una relació d'anàloga d'afectivitat, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència psicològica contra la dona els que exerceixen 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 la dona 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 la dona, la imposició, mitjançant la força o amb intimidació, de relacions sexuals no consentides, i l'abús sexual, amb independència que l'agressor tengui relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu amb la víctima o no.

***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, i ha de presentar-la públicament al Parlament de les Illes Balears.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

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 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, 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 53 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 necessaris per aconseguir la màxima

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

eficàcia en la intervenció en casos de violència masclista i, especialment, amb relació a l'execució i el control de les mesures judicials adoptades per protegir les dones afectades.

Article 70

Centres d'atenció i assistència psicològica específica

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de proporcionar a les dones informació i assessorament per pal·liar les conseqüències físiques i psíquiques que els causa la violència. Amb aquesta finalitat s'han d'establir centres d'informació i assessorament a les dones.
2. Els centres d'informació i assessorament, a més, han de prestar assistència psicològica específica. Com a mínim, hi ha d'haver un centre per cada 100.000 dones distribuïts equitativament a les quatre illes. A més del personal de suport administratiu, els centres han de disposar d'especialistes en treball social, psicologia i dret.
3. 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 la dona víctima de violència masclista.
4. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha d'habilitar els mitjans personals i materials necessaris perquè en els jutjats de les Illes balears es puguin dur a terme proves pericials psicològiques sobre la dona 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 temporal de les dones víctimes de violència masclista i de les seves filles i els seus fills.
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 i educació i de serveis d'assistència psicològica, i han de garantir assessorament jurídic i orientació laboral. Com a mínim hi ha d'haver una plaça per cada 3.500 dones.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

3. Com a mínim, els serveis han de complir les característiques següents:

- a)* Ser accessible a qualsevol dona, amb les seves filles i els seus fills menors, 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.

4. El Govern de les Illes Balears 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 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 causi 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 treballador 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.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

Article 74
Habitatge

El Govern de les Illes Balears ha de fixar reglamentàriament un 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 mesura per garantir a les dones víctimes de violència masclista recursos d'allotjament necessaris.

Article 75
Inserció laboral

1. S'han d'establir 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 han de tenir un tracte preferent en l'accés a les escoles infantils finançades totalment o parcialment amb fons de les administracions públiques, 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 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. Aquests protocols s'han de revisar fruit de l'avaluació de la implantació.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

Article 78

Identificació de les situacions de violència masclista

1. A l'efecte de l'accés als drets establerts en 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 la dona ha 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, 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 presenciado directament alguna manifestació de violència masclista.
- c) L'informe del Ministeri Fiscal.
- d) L'informe mèdic 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

LA DEFENSORA O EL DEFENSOR DE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES

Article 79

Naturalesa jurídica i adscripció

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

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

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

Article 80

Funcions de la Defensora o el Defensor de la Igualtat de Dones i Homes

1. Corresponen a la Defensora o el Defensor de la Igualtat de Dones i Homes les funcions següents:

- a)* Practicar investigacions, tant d'ofici com a instància de part, per aclarir possibles situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe relatives al sector privat.
- b)* Facilitar vies de negociació i trametre recomanacions a persones físiques i jurídiques amb la finalitat de corregir situacions o pràctiques discriminatòries per raó de sexe que es produeixin en el sector privat, i fer un seguiment del compliment d'aquestes recomanacions.
- c)* Assessorar i assistir la ciutadania davant possibles situacions de discriminació per raó de sexe en el sector privat.
- d)* Servir de canal per facilitar la resolució dels casos d'assetjament sexual.
- e)* Analitzar i avaluar el compliment de la normativa antidiscriminatòria en matèria d'igualtat de dones i homes.
- f)* Estudiar la legislació i la jurisprudència antidiscriminatòria i elaborar propostes de legislació i de reformes legislatives.
- g)* Difondre les activitats que duu a terme i les seves investigacions i recerques, i també emetre informes i dictàmens d'acord amb el que disposa aquesta Llei.
- h)* Proposar mecanismes de coordinació amb l'Institut Balear de la Dona i també amb altres organismes o institucions competents en matèria d'igualtat de dones i homes.
- i)* Col·laborar amb l'autoritat laboral per al compliment de la normativa laboral antidiscriminatòria en matèria d'igualtat de dones i homes.
- j)* Qualsevol altra funció inclosa en aquesta Llei o que li sigui encomanada per acomplir les seves finalitats.

Article 81

Límits

1. No és una funció de la Defensora o el Defensor de la Igualtat de Dones i Homes examinar individualment les queixes referides a l'àmbit de la intimitat de les persones ni les queixes sobre les quals s'ha dictat sentència ferma o que estan pendents de resolució judicial. També ha de suspendre la seva actuació, si una vegada iniciada, la persona interessada interposa una demanda o un recurs davant els tribunals ordinaris o el Tribunal Constitucional.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

2. Els actes d'investigació de la Defensora o el Defensor de la Igualtat de Dones i Homes han d'estar directament relacionats amb les possibles conductes o fets discriminatoris, i no es poden dur a terme més que els estrictament necessaris per aclarir-los.
3. En qualsevol cas, les investigacions que duu a terme la Defensora o el Defensor de la Igualtat de Dones i Homes s'han de verificar en la reserva més estricta, sense perjudici de les consideracions que cregui convenient incloure en els informes.
4. La Defensora o el Defensor de la Igualtat de Dones i Homes no té competència per revocar, anul·lar o sancionar actes discriminatoris.

**TÍTOL VII
INFRACCIONS I SANCIONS**

**Article 82
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 83
Subjectes responsables**

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.

**Article 84
Reincidència**

Als efectes d'aquesta Llei, hi ha reincidència quan la persona responsable de les infraccions que preveu aquesta Llei siguin sancionades 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.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

Article 85**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 amb anterioritat que se'n dicti la resolució corresponent.

Article 86**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 en què esdevingui ferma la resolució per la qual s'imposa la sanció.

Article 87**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 pronunciï.

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

Article 88
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 estereotipada de la dona.
- 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 78 d'aquesta Llei.
- c) Vulnerar el principi d'igualtat d'oportunitats en la convocatòria de premis, honors i distincions.

Article 89
Infraccions greus

- a) És infracció greu incomplir 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) Són infraccions greus les infraccions lleus que es reiterin per segona vegada.

Article 90
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 91
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 €.

**GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA**

b) Les infraccions greus es poden sancionar:

1r. Amb una multa de 3.000,01 € fins 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 € fins 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 omissió.

c) Abús d'autoritat.

d) Reiteració.

Article 92

Competència

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

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

Article 93

Procediment sancionador

Si no hi ha una 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

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

norma que el substitueixi, i també els principis que estableix la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Disposició derogatòria única
Derogació de la Llei 12/2006

Es deroga expressament la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, i qualsevol altra disposició de rang inferior que s'oposi al contingut d'aquesta Llei o el contradigui.

Disposició final primera
Modificació de l'article 3 de la Llei 5/2000

S'afegeix un nou apartat a l'article 3.f) de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, referit a les funcions d'aquesta entitat, en els termes següents:

“Els continguts formatius per al personal destinat als centres o unitats administratives que desenvolupen tasques relacionades amb polítiques d'igualtat.”

Disposició final segona
Terminis

1. En el termini d'un any, comptador a partir que entri en vigor aquesta Llei, els òrgans competents de les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure les modificacions normatives necessàries per complir el que disposa aquesta Llei.
2. Sens perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'obligació establerta per a les empreses o les organitzacions participades majoritàriament amb capital públic relativa a l'elaboració de plans d'igualtat s'ha de complir en el termini màxim d'un any.

Disposició final tercera
Entrada en vigor

Aquesta Llei entrarà en vigor dia xx de xxxx de 20xx.

El portaveu,
Gabriel Barceló i Milta

GRUP PARLAMENTARI
PSM-INICIATIVAVERDS-ENTESA
I MÉS PER MENORCA

ANTECEDENTS:

- La llei orgànica 1/2007 de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears
- El Tractat de la Unió Europea
- La Constitució Espanyola.
- La llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La llei 5/2000 de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona
- Llei 6/2002, de 21 de juny, de modificació de la llei 8/1986, de 26 de novembre, electoral de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- La llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona.
- Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (Assemblea General de les Nacions Unides, 1979)
- Tractat d'Amsterdam d'1 de maig de 1999.
- Directiva 2002/73/CE
- Directiva 2004/113/CE