

UNITAT 2

Marc legislatiu i institucional per promoure la igualtat d'oportunitats

CONTINGUTS

1. El principi d'igualtat d'oportunitats

2. Organismes d'igualtat

a. A nivell europeu

b. A nivell nacional

c. A nivell autonòmic

3. Lleis per promoure la igualtat

a. Marc legal internacional

b. Marc legal europeu

c. Marc legal espanyol

d. Marc legal autonòmic

4. Bibliografia

1. El principi d'igualtat d'oportunitats

La igualtat material ve recollida al popular article 14 de la Constitució Espanyola, que cal tenir ben clar abans de començar l'estudi de la construcció del principi d'igualtat d'oportunitats:

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui fer-se valer cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.

La Constitució espanyola va ser aprovada en referèndum el 6 de desembre de 1978 i sancionada pel rei el dia 27 del mateix mes. Va ser fruit del consens de les diverses forces parlamentàries que van participar en la redacció, i per això, més enllà del caràcter obert que és propi de les normes constitucionals, s'acostuma a qualificar d'inconcreta i d'ambigua. Només s'ha modificat dues vegades, l'any 1992, per permetre el sufragi passiu en les eleccions municipals dels ciutadans i ciutadanes comunitaris residents a Espanya i l'any 2011 per a garantir el principi d'estabilitat pressupostària. És la norma suprema de l'ordenament jurídic espanyol, les disposicions de la qual obliguen a tothom, tal com es desprèn de la redacció de l'article 9.1: «Els ciutadans i els poders públics estan subjectes a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic.» És l'anomenat principi de constitucionalitat. D'aquesta característica, se'n deriven algunes conseqüències:

- La força vinculant de tots els seus preceptes, la qual cosa no vol dir que tots produeixin els mateixos efectes.
- La Constitució és superior a la llei i a la resta de normes de l'ordenament; per tant, el principi de legalitat està subordinat al principi de constitucionalitat.
- La Constitució és font de les altres normes, és a dir, la que disposa la forma de creació de les principals normes inferiors.
- S'estableixen garanties per assegurar la posició suprema de la Constitució, paper que està encarregat, en última instància, al Tribunal Constitucional.

Els nou primers articles de la Constitució, que integren el títol preliminar, contenen una fórmula de política general. És a dir, enuncien una sèrie de valors i principis que han d'impregnar tota la Constitució, l'organització política, l'ordenament jurídic i l'activitat concreta de l'Estat. Es distingeixen els principis següents:

- Principis que conformen la definició teòrica de l'Estat i valors que l'informen: Espanya es constitueix en un estat social i democràtic de dret que propugna la llibertat, la igualtat, la justícia i el pluralisme polític -art. 1.1-.
- Principis d'organització política: sobirania popular -art. 1.2- i monarquia parlamentària com a forma de govern -art. 1.3-; unitat de la nació espanyola, autonomia de les regions i nacionalitats i solidaritat entre totes -art. 2-, i llengua oficial de l'Estat i de les comunitats autònomes -art. 3-; bandera d'Espanya i de les comunitats autònomes -art. 4-; capital de l'Estat -art. 5-; funcions i organització dels partits polítics, els sindicats i les associacions empresarials -art. 6 i 7-, i funcions de les forces armades -art. 8-.
- Principis informadors de l'ordenament jurídic: legalitat, jerarquia normativa, publicitat, irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets, seguretat jurídica, responsabilitat i interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics -art. 9.3-.
- Principis informadors de l'activitat concreta dels poders públics: submissió a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic -art. 9.1-; promoció de les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i grups siguin reals i efectives; remoció d'obstacles i foment de la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social -art. 9.2-.

És precisament en aquest darrer punt on ens centrarem per començar a elaborar la construcció del principi d'igualtat d'oportunitats. Partint de l'article 9 de la Constitució Espanyola, la vinculació jurídica que s'estableix al seu apartat 1, implica tant a la ciutadania com als poders públics, però de manera distinta. Es diu que s'ha de garantir, entre d'altres, les condicions adients per tal de què es promoció la igualtat de manera real i efectiva dels grups i els individus. Així, i tal com ha manifestat en la seva sentència 101/1983 el Tribunal Constitucional, la ciutadania té un deure general negatiu d'abstenir-se de qualsevol actuació que vulneri la Constitució, i els poders públics tenen, a més, un deure general positiu, en el sentit de ostentar la obligació de realitzar les seves funcions d'acord al compliment d'aquest principi.

És al seu apartat segon, 9.2, on es troba un dels aspectes essencials del nostre estudi: el reconeixement de la igualtat material. En efecte, la configuració de l'Estat com a social exigeix la intervenció dels poders públics perquè la igualtat dels individus sigui real i efectiva. D'aquesta forma, l'Estat social de Dret reinterpreta la igualtat formal pròpia de l'Estat liberal de Dret i incorpora el principi d'igualtat material amb la finalitat d'aconseguir una equiparació real i efectiva dels drets socials dels ciutadans.

Doncs bé, juntament amb el principi d'igualtat formal proclamat en l'article 14, la Constitució espanyola recull aquesta concepció del principi d'igualtat material en l'article 9.2.

Aquesta és, sintèticament exposada, la interpretació del Tribunal Constitucional sobre el principi d'igualtat material contingut en l'article 9.2.

- L'article 9.2 de la Constitució espanyola és un precepte que compromet l'acció dels poders públics, a fi que pugui aconseguir-se la igualtat substancial entre els individus, amb independència de la seva situació social.
- L'article 9.2 pot imposar, com a consideració de principi, l'adopció de normes especials que tendeixin a corregir els efectes dispars que, amb vista al gaudir de béns garantits per la Constitució.

Com ha assenyalat el Tribunal Constitucional en diverses Sentències -per exemple, en la STC 27/1981, de 20 de juliol-, els principis constitucionals recollits en l'article 9 de la Constitució no són compartiments estancs sinó que, al contrari, cadascun d'ells cobra valor en funció dels altres i en tant serveixi per promoure els valors superiors de l'ordenament jurídic que propugna l'Estat social i democràtic de Dret.

Fent un recopilatori de tot l'exposat fins al moment, i partint de la base de la definició del concepte d'igualtat entre dones i homes com un dret universal, reconegut per tractats internacionals, com un principi vinculat a l'exercici de la ciutadania lliure i responsable, i en el sentit de què totes les democràcies actuals s'han de fonamentar en la llibertat i la igualtat de les persones i en elles es prohibeix qualsevol forma de discriminació, en aquest context, la Constitució de 1978 estableix, com un dels pilars fonamentals de l'Estat de Dret, el principi de igualtat -art. 1.1-. A més proclama que tots els espanyols són iguals davant la llei i que no pot existir

cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social -art. 14-. Per tant, quan ens referim a la igualtat com a valor i principi constitucional, volem dir que:

- Tots/es hem de ser tractats igual davant la llei.
- Tots/es hem de tenir les mateixes oportunitats en els diferents àmbits de la societat.
- Està prohibida la discriminació o l'assetjament per raó de sexe.
- Tots/es tenim autonomia i llibertat per desenvolupar el nostre potencial afectiu, intel·lectual, artístic, cultural, o físic.

De «tots/es hem de tenir les mateixes oportunitats en els diferents àmbits de la societat», s'extreu la conseqüència directa del principi d'igualtat d'oportunitats, i el més reconegut, tal volta per més estudiat i manco aconseguit és el principi d'igualtat d'oportunitats dins l'àmbit laboral.

Ara bé, promoure la igualtat entre homes i dones no significa que hagi d'existir un tractament idèntic per a tothom, sinó que el tractament entre uns i les altres serà equivalent, és a dir, que tindrà el mateix valor. Pensem que si es dona sempre el mateix tracte a situacions desiguals la situació de desigualtat es mantindrà indefinidament. Convé tenir present, també, que la igualtat entre homes i dones no significa l'eliminació de les diferències – diferències que en sí mateixes ens enriqueixen- sinó l'absència de discriminació per a l'existència d'aquestes diferències. O dit d'una altra manera, la igualtat entre homes i dones admet diferències, però no desigualtats perquè aquestes impliquen privilegis per uns i discriminacions per altres. És per això que la Constitució diu que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives -art. 9.2-. Això significa que, des d'un punt de vista jurídic, es reconeix la igualtat de totes dels persones; però a més a més, es preveu que els poders públics intervindran activament per donar un tractament diferent al que pateixen la desigualtat, per tal que es remoguin els obstacles que encara impedeixen la igualtat real. Aquesta situació habilita al legislador per establir mesures concretes per a superar la situació de desavantatge que històricament han patit determinats sectors de la població, són les anomenades, entre d'altres, les mesures d'acció positives.

2. Organismes d'igualtat

Per afavorir aquest principi i considerar com a essencial la seva presència de manera efectiva, tant a nivell europeu, estatal i autonòmic, s'han anat creant organismes i entitats públiques destinades a l'estudi i intervenció de la igualtat a totes les esferes socials, jurídiques i polítiques. A més, aquestes entitats, estan obligades a realitzar tasques de educació per a la sensibilització en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere.

2.a. A nivell europeu

Els organismes d'igualtat que s'han anat creant al llarg d'aquets anys per a la consecució de la igualtat real i efectiva a nivell europeu són els següents:

- Institut Europeu de la Igualtat de Gènere. L'Institut es va crear el 20 de desembre de 2006, la seva comesa consisteix a ajudar les institucions europees i els Estats membres a fomentar la igualtat de gènere en totes les polítiques comunitàries i en les polítiques nacionals resultants, i a lluitar contra la discriminació per raó de sexe. Una altra de les tasques de l'Institut és sensibilitzar els ciutadans de la Unió Europea sobre aquest tema. L'any 2013, aquesta entitat va fer públics els resultats del seu primer estudi, que tenia l'objectiu de mesurar l'índex d'igualtat de gènere als països membres. La nota obtinguda per Espanya superà per poc l'aprovat, 54 punts damunt 100. En alguns apartats –salari i càrrecs directius– suspenem, però en altres –com ara l'accés als serveis sanitaris–, aprovem amb nota. El resultat final està en la línia de la mitjana europea, però lluny del nivell dels països nòrdics, que arriben als 70 punts. La conclusió global de l'estudi és que calen canvis en les polítiques europees per accelerar el procés cap a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i una de les mesures que proposa l'Institut és el sistema de quotes femenines.
- Divisió d'igualtat, del Consell d'Europa.
- La diferent legislació entre dones i homes que s'ha anat publicant al portal web de la Unió Europea – Directiva 2010/41/UE, de 7 de juliol de 2010, entre moltes altres-.
- La Comissió de Drets de la Dona i de la Igualtat d'Oportunitats -FEMM-, del Parlament Europeu. El Parlament ha desenvolupat un paper molt destacat en el suport a la política

d'igualtat d'oportunitats, sobre tot, mitjançant aquesta Comissió. A més, el Parlament contribueix al desenvolupament general de les polítiques relacionades amb la igualtat entre dones i homes a través dels seus informes de pròpia iniciativa i cridant l'atenció d'altres institucions sobre aspectes concrets, com per exemple: la lluita contra la violència exercida sobre les dones, mitjançant l'aprovació d'un informe d'iniciativa legislativa en el qual es demana a la Comissió una iniciativa legislativa, sobre la base de l'article 84 del TFUE.

Així mateix, el Parlament intenta integrar la perspectiva de gènere en els treballs de totes les seves comissions. A tal fi, s'han creat dues xarxes sobre la integració de la perspectiva de gènere, coordinades per la Comissió FEMM. La xarxa de presidència i vicepresidència responsables de la integració de la perspectiva de gènere reuneix a diputats/des que desitgen incorporar una dimensió de gènere al treball de les seves respectives comissions. Compten amb el suport d'una xarxa d'administradors/es especialitzats/es en la integració de la perspectiva de gènere en la secretaria de cada comissió. El Grup d'Alt Nivell sobre Igualtat de Gènere promou la formació i la sensibilització del personal del Parlament Europeu i els grups polítics en qüestions d'integració de la dimensió de gènere.

- La Xarxa de Ciutadanes d'Europa.
- La Unitat d'igualtat, coneguda com la *Equality Challenge Unit*.
- Universitat de Dones d'Europa.
- La Carta de la Dona i el Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019. El 5 de març de 2010, la Comissió va aprovar la Carta de la Dona per promoure de forma més eficaç la igualtat entre dones i homes a Europa i al món. Al desembre de 2015, la Comissió va publicar el Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019 per donar continuïtat i seguiment a l'Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015. El Compromís estratègic se centra en els cinc àmbits prioritaris següents: — augment de la participació de la dona al mercat laboral i igual independència econòmica; — reducció de la bretxa i la desigualtat salarials i de les pensions i, per tant, lluita contra la pobresa entre les dones; — promoció de la igualtat entre dones i homes en la

presa de decisions; — lluita contra la violència de gènere i protecció i suport a les víctimes; — promoció de la igualtat de gènere i els drets de les dones a tot el món.

- Pla d'Acció de la Unió Europea en matèria de gènere 2016-2020. El 26 d'octubre de 2015, el Consell va adoptar el Pla d'Acció de la Unió en matèria de gènere 2016-2020, sobre la base del document de treball conjunt dels serveis de la Comissió i el Servei Europeu d'Acció Exterior titulat «Igualtat de gènere i apoderament de la dona: transformar les vides de nenes i dones a través de les relacions exteriors de la UE 2016-2020». En aquest nou Pla d'Acció en matèria de gènere es destaca la necessitat d'aconseguir plenament el gaudir íntegre i en condicions d'igualtat de tots els drets humans i les llibertats fonamentals per part de les dones i les nenes, i la consecució de l'objectiu de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones i les nenes.

2.b. A nivell estatal

Espanya és un dels territoris estatals situats en les zones temperades de la classificació en quant a la presència d'organismes destintats a promoure la igualtat de gènere. Com s'ha dit, i malgrat els avanços, encara ens queda molt de camí per recórrer, i la prova més evident és el continu increment de les víctimes en les estadístiques per alguna de les formes de violència de gènere. A nivell nacional, a més dels diferents Plans d'Igualtat, sobretot presents a les Universitats, existeixen dues entitats que s'han de tenir en compte i conèixer la seva funció i finalitat:

- L'Observatori contra la Violència Domèstica i de Gènere, del Consell General del Poder Judicial. és una institució creada l'any 2002, la finalitat principal de la qual consisteix a abordar el tractament d'aquestes violències des de l'Administració de Justícia. Està integrat actualment pel Consell General del Poder Judicial, el Ministeri de Justícia, el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, el Ministeri de l'Interior, la Fiscalia General de l'Estat, les CCAA amb competències transferides en Justícia, el Consell General de l'Advocacia Espanyola i el Consell General de Procuradors d'Espanya.
L'Observatori contra la Violència Domèstica i de Gènere és un instrument d'anàlisi i d'actuació que, en l'àmbit de l'Administració de la Justícia, promou iniciatives i mesures

dirigides a eradicar el problema social de la violència domèstica i de gènere.

Es crea per mitjà d'un Conveni de Constitució de l'Observatori, signat el 26 de setembre de 2002. En l'actualitat està integrat per les següents institucions: el Consell General del Poder Judicial, que ostenta la Presidència, el Ministeri de Justícia, el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, el Ministeri de l'Interior, la Fiscalia General de l'Estat, les Comunitats Autònomes amb competències en matèria de justícia, a través de torns rotatoris anuals, el Consell General de l'Advocacia Espanyola i el Consell General de Procuradors d'Espanya.

La utilitat de l'Observatori està relacionada amb els objectius fixats en el document constitutiu:

Recopila i analitza les dades obtingudes de les estadístiques judicials, tals com a nombre de denúncies, ordres de protecció, sentències, víctimes, etc; promou anàlisi, estudis i recerques sobre la resposta judicial; elabora conclusions i recomanacions sobre l'evolució de la violència de gènere; concedeix premis anuals de reconeixement a la persona, institució o associació que més hagi destacat en l'eradicació de la violència domèstica i de gènere. I, especialment, és un instrument per millorar la coordinació de les institucions que ho formen i abordar les diferents iniciatives que es proposin per eradicar, des de l'Administració de Justícia, la violència domèstica i de gènere.

- Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. És un organisme autònom adscrit al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, que té com a funcions el promoure i fomentar la igualtat de tots dos sexes, facilitant les condicions per a la participació efectiva de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social, així com la d'impulsar polítiques actives per a l'ocupació i l'autoocupació de les dones i la de fomentar i desenvolupar l'aplicació transversal del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.
- L'Institut té el seu origen més immediat en l'Institut de la Dona i en la Direcció general per a la Igualtat d'Oportunitats, doncs amb l'objectiu de racionalitzar l'organització de

L'Administració i evitar duplicitats davant organismes administratius, mitjançant la Llei 15/2014, de 16 de setembre, s'acorda la integració de les competències de la Direcció general per a la Igualtat d'Oportunitats dins de les comeses i estructura de l'Institut de la Dona, que passa a denominar-se «Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats».

L'Institut de la Dona va ser creat per la Llei 16/1983, de 24 d'octubre i la Direcció general per a la Igualtat d'Oportunitats emana del Reial decret 1887/2011, de 30 de desembre. En ell s'estableix, com a òrgan directiu del Ministeri de Sanitat Serveis Socials i Igualtat, la Secretaria d'Estat de Serveis Socials i Igualtat, de la qual depèn la Direcció general d'Igualtat d'Oportunitats i se suprimeix el seu antecedent immediata, la Direcció general per la Igualtat en l'Ocupació i contra la Discriminació.

L'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats té com a finalitat primordial la promoció i el foment de les condicions que possibiliten la igualtat social de tots dos sexes i la participació de la dona en la vida política, cultural, econòmica i social, així com la prevenció i eliminació de tota classe de discriminació de les persones per raó de naixement, sexe, origen racial o ètnic, religió o ideologia, orientació o identitat sexual, edat, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

2.c. A nivell autonòmic

Pel que fa als organismes presents a nivell autonòmic, la nova Llei balear d'igualtat 11/2016, de dones i homes, té molt a dir, ja que en el seu Títol II es fa menció als organismes que s'han de crear per assolir els objectius que fonamenten la Llei, como ara l'Observatori per la Igualtat i les unitats per a la igualtat. A més, en les seves disposicions finals, afegeix competències a l'Institut Balear de la Dona, reformant la Llei 5/2000 per la qual es regula aquesta entitat.

- L'Observatori per a la Igualtat i les unitats per a la igualtat, s'han de crear a totes les conselleries i als consells insulars, i també als municipis de més de 20.000 habitants. El primer d'ells, adscrit a l'Institut Balear de la Dona, adquireix les competències de cercar,

analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'evolució dels indicadors, desglossats per illes, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, que serveixin per fer propostes de noves polítiques adreçades a canviar i millorar la situació de les dones en els diversos àmbits. D'altra banda, les unitats per a la igualtat, que s'hauran d'instaurar o designar a cada conselleria, hauran de vetllar per executar el que disposen la nova llei d'igualtat i el pla estratègic d'igualtat de dones i homes que aprovi el Govern de les Illes Balears.

- L'Institut Balear de la Dona, és una entitat autònoma de caràcter administratiu, dotada de personalitat jurídica pròpia, adscrita recentment a la Conselleria de Presidència, del Govern de les Illes Balears. Els objectius i funcions de l'Institut Balear de la Dona són els següents:
 1. Elaborar i executar les mesures necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat entre dona i home;
 2. Promoure la participació de la dona en tots els àmbits i eliminar qualsevol forma de discriminació de la dona en les Illes Balears;
 3. Executar les següents funcions;
 - Estudiar la situació de la dona en la vida política, econòmica, cultural i social en les Illes Balears i promoure especialment els estudis que serveixin per elaborar polítiques d'igualtat.
 - Impulsar les mesures de coordinació necessàries entre els programes d'actuació que incideixin en la situació de la dona, desplegats pels diversos poders públics de la comunitat autònoma.
 - Promoure i proposar a les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, l'execució de projectes i l'impuls de mesures, amb la participació de totes les instàncies implicades, relatius a:
 - Una educació no sexista.
 - La incorporació de la dona al món laboral sense cap tipus de discriminació.
 - La salut de la dona, amb especial atenció a la violència contra les dones.
 - La participació de la dona en la vida pública.
 - La protecció jurídica i social de la dona.
 - El tractament de la dona en els mitjans de comunicació i en la publicitat.

- La promoció i el foment de la dona al món de l'esport.
- Els continguts formatius per al personal destinat als centres o les unitats administratives que desenvolupen tasques relacionades amb polítiques d'igualtat.
- Crear, fomentar i coordinar la prestació de serveis a favor de la dona, preferentment els dirigits a les quals tinguin una necessitat especial d'ajut.
- Elaborar les directrius destinades a aconseguir les finalitats proposades i impulsar que els diferents poders públics de la Comunitat Autònoma les apliquin.
- Assessorar als diferents departaments del Govern de les Illes Balears i col·laborar en ella per aconseguir les finalitats proposades. Especialment, proposar als consells insulars i els ajuntaments activitats complementàries a les de l'Institut, d'acord amb el que aquesta llei disposa i instar-los al fet que es duguin a terme.
- Dur a terme un seguiment de la legislació vigent i de la seva aplicació i, si escau, elaborar les propostes de reformes legislatives dirigides a eliminar els obstacles que dificultin o impedeixin la igualtat real entre tots dos sexes.
- Emetre informes i dictàmens en el curs d'elaboració de disposicions legals generals que afectin a la dona, promogudes pel Govern de les Illes Balears, pel Parlament de les Illes Balears i els consells insulars.
- Desenvolupar campanyes de sensibilització, promoció i difusió per informar a la ciutadania sobre els problemes de la dona.
- Establir relacions i formes de participació amb ens i organismes que - a causa de les seves finalitats i funcions- contribueixen a la consecució de les finalitats de l'Institut, així com amb institucions o organismes anàlegs d'altres comunitats autònomes, de l'estat i de la comunitat internacional.
- A través de l'Institut es podran rebre i canalitzar les denúncies formulades en els casos de discriminació de fet o de dret a causa del sexe.
- I qualsevol altra funció que estigui relacionada amb les seves finalitats i se li pugui encomanar.

L'Institut Balear de la Dona ofereix els serveis de:

- ✓ Centre d'informació a la dona. A Mallorca es un servei gratuït, i a Menorca, Eivissa i Formentera, anualment es subscriu un conveni de col·laboració amb els respectius Consells Insular per l'atenció i l'assessorament a la dona víctima de violència de gènere, i als seus fills i filles.
- ✓ Punts d'informació jurídica. Servei gratuït que ofereix informació, orientació i assessorament jurídic a les dones sobre matèries com família, dret civil, penal, laboral, administratiu i estrangeria.
- ✓ Servei d'atenció social i d'acompanyament 24 hores. Servei específic d'atenció social per a dones víctimes de violència de gènere, que s'ofereix les 24 hores del dia, durant els 365 dies de l'any, per a tot el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- ✓ Servei d'atenció psicològica.
- ✓ Servei d'atenció psicològica a menors víctimes de violència de gènere.
- ✓ Centres d'acollida. Aquets centres, coordinats en una xarxa, ofereixen intervencions socials, psicològiques i educatives mitjançant programes d'informació i orientació.
- ✓ Habitatges per la recuperació social per a dones víctimes de violència de gènere.
- ✓ Centre de coordinació de les ordres de protecció. Assumeix la gestió com a coordinadora d'aquestes, per imperatiu legal.
- ✓ Servei de tele traducció.
- ✓ Casal de les dones. Espai participatiu i gratuït dirigit a les associacions de dones així com a dones de manera individual, creat per afavorir els espais de participació i d'opinió.

3. Lleis per promoure la igualtat

En els últims quaranta anys, les relacions entre la igualtat de dones i homes i l'Estat, ha avançat al llarg de tres fases que, segons la politòloga Judith Squires, poden ser classificades sota l'òptica de tres conceptes: les quotes de participació, les institucions de polítiques de gènere que pretenen crear noves agències amb l'objectiu de combatre aquestes preocupacions i, finalment, l'estratègia del *gender mainstreaming*, que situa totes les polítiques sota la perspectiva de gènere per tal d'evitar l'androcentrisme. Aquest darrer estadi, redefineix els conceptes i subratlla la importància dels processos en la construcció de les estructures de gènere.

Impulsar canvis al model social vigent no sols ha estat una prioritat en la lluita per equiparar els drets de dones i homes sinó que ha estat l'objectiu fonamental de les polítiques socials internacionals i, ahora, també de les comunitàries, tal com va quedar reflectit a l'article 13 del Tractat d'Amsterdam, que atorgava poders a la Comunitat per combatre la discriminació de gènere, origen racial o ètnic, edat, discapacitat, religió o creences i orientació sexual. A nivell internacional, l'aparició de les Nacions Unides i les seves manifestacions en el que fa a la persecució de la igualtat, com per exemple, amb la implantació de NNUU Dones, o anteriorment el Pacte Internacionals de Drets Civils i Polítics, o els Objectius del Mil·lenni, han estat essencials per poder arribar a la situació de rellevància mundial que ara mateix té aquesta matèria a totes les estructures dels estats i la ciutadania en general.

D'ençà l'any 2000, la Unió Europea compta amb una normativa específica sobre l'aplicació d'aquets principis i la lluita contra la discriminació. Mitjançant l'aprovació de dues Directives, que varen incorporar-se com a capçaleres al ampli espectre de normes que procuraven la igualtat entre dones i homes dins l'àmbit europeu, amb aquets dos instruments es va fixar l'actual marc legislatiu europeu que venia a reforçar les garanties de protecció de la ciutadania davant els casos de discriminació. En matèria general, la Directiva 2000/43/CE sobre igualtat de tracte independentment de l'origen racial o ètnic de les persones, tant en l'àmbit de l'ocupació, com en la protecció social, els beneficis socials, l'educació i l'accés a béns i serveis, inclòs l'habitatge, i la Directiva 2000/78/CE que prohibeix la discriminació per motius de religió o creences, edat, discapacitat o orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació són, fins al moment, els dos instruments més importants per combatre la discriminació. En lo que fa

referència a qüestions de gènere, trobem l'any 2004 la Directiva 2004/113 sobre la implementació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis, i dos anys després, la Directiva 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, que venia a refondre totes les disposicions anteriors en la matèria, tancaven el sistema europeu de protecció enfront de la discriminació per raó de gènere. La promoció de la igualtat de gènere s'ha erigit com una activitat fonamental per a la Unió Europea, promulgant-la com un valor fonamental, un objectiu i un indicador del creixement econòmic. A més de les citades directives, cal destacar l'instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011.

Vegem ara un petit repàs de la legislació en matèria d'igualtat que compona tot el panorama legislatiu internacional, europeu, nacional i autonòmic:

a. Marc legal internacional

Un dels instruments més rellevants és la Convenció sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació vers les dones. És un tractat internacional que va ser adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides l'any 1979, i va ser ratificat per l'Estat espanyol el 1983. La Convenció sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació de la dona -CEDAW, lectura obligatòria- és un dels Tractats Internacionals de drets humans de les Nacions Unides més importants per l'assoliment de la igualtat entre les dones i els homes. Els 30 articles de la Convenció inclouen tots els àmbits en què tots els estats membres poden actuar i executar els principis d'igualtat entre les dones i els homes. El seu contingut es pot resumir en els següents punts:

- La discriminació contra les dones viola els principis d'igualtat de drets i respecte de la dignitat humana i constitueix un obstacle per la participació de les dones, en igualtat de condicions amb els homes, en la vida política, social, econòmica i cultural dels seus països, i dificulta el creixement de la família i de la societat i fa més difícil el ple desenvolupament de les potencialitats de les dones al servei dels seus països i de la humanitat.
- Preocupa que en situacions de pobresa, les dones i les nenes tenen el mínim accés a l'alimentació, la salut, l'educació, la formació i,

igualment, disposen de menys oportunitats de treball, així com d'altres necessitats.

- L'eradicació de l'apartheid, de tot tipus de racisme, de la discriminació racial i del colonialisme, constitueixen un fet essencial per al ple gaudiment dels drets dels homes i les dones.
- L'enfortiment de la seguretat i la pau internacionals, el relaxament de la tensió internacional, la cooperació mútua entre tots els estats, el desarmament complet i general, especialment el desarmament nuclear, sota control internacional efectiu i estricte, l'afirmació dels principis de justícia, la igualtat i el benefici mutu en les relacions entre els països, contribuiran a l'assoliment de la plena igualtat entre els homes i les dones.
- El desenvolupament total i complet d'un país, el benestar mundial i la causa de la pau requereixen la màxima participació de les dones en igualtat de condicions amb els homes en tots els àmbits.
- La gran contribució que fan les dones per al benestar de la família i el desenvolupament de la societat, no ha estat plenament reconeguda, ni el significat social de la maternitat, ni el rol del pare i la mare a la família i en l'educació dels nens i les nenes. La procreació no ha de ser motiu de discriminació, sinó que l'educació dels nens i les nenes requereix que els homes i les dones comparteixin responsabilitats en el conjunt de la societat.
- Cal un canvi pel que fa al rol tradicional dels homes, així com al rol de les dones en la societat i a la família, per tal d'assolir la plena igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.
- Per aconseguir els principis establerts a la Declaració sobre l'eliminació de tot tipus de discriminació vers la dona, s'han d'adoptar les mesures necessàries per eliminar aquesta discriminació en totes les seves formes i manifestacions.

Altres instruments internacionals a tenir molt en compte a l'hora de parlar d'igualtat entre dones i homes són, entre d'altres:

- La Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Internacional sobre la dona de Beijing -i anteriors-.
- L'Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional.
- La Declaració Universal dels Drets Humans.
- NNUU Dones -és molt recomanable visitar la seva web <<http://www.unwomen.org/es>>

b. Marc legal europeu

La societat europea està evolucionant a causa de factors tals com els avanços tecnològics, la globalització del comerç i l'envelliment de la població. Fonamentalment, li va afectar molt la crisi econòmica i financera de 2008 i les seves conseqüències. Les polítiques europees d'ocupació, d'assumptes socials i d'igualtat d'oportunitats tenen com a objectiu millorar les condicions de vida fomentant l'ocupació, un creixement sostenible i una major cohesió social.

La UE és un catalitzador del canvi social i pretén fer créixer l'ocupació i augmentar la mobilitat dels treballadors, millorar la qualitat de l'ocupació i de les condicions de treball, informar i consultar als treballadors, lluitar contra la pobresa i l'exclusió social, fomentar la igualtat d'oportunitats i lluitar contra la discriminació, així com modernitzar els sistemes de protecció social

La Unió Europea es vol alçar front a les desigualtats de gènere i entén, al llarg de tot el seu creixement, que no sols es important una política global per combatre aquestes discriminacions per raó de gènere, sinó que son, no sols necessàries, sinó fonamentals les polítiques que des de les autonomies locals i regionals es duguin a terme per tal d'aconseguir aquets objectius. La importància esdevé a que aquestes esferes institucionals, són les més pròximes a la població, i per tant, tenen un influx directe sobre la ciutadania més propera. Rellevant i vertaderament interessant és el contingut de la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, destinada als governs locals i regionals d'Europa. Aquest document va ser signat en el marc d'un projecte dut a terme sota el suport de la Comissió Europea, en el marc del 5è programa d'acció comunitària per a la igualtat de dones i homes:

La igualtat de dones i homes és un dret fonamental per a totes les persones i constitueix un valor cabdal per a la democràcia. A fi que es compleixi plenament, aquest dret no solament ha de ser reconegut legalment, sinó que a més s'ha d'exercir efectivament i implicar tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals. A pesar dels nombrosos exemples d'un reconeixement formal i dels progressos realitzats, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. En la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets. Persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família,

l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral, l'organització social, etc. Camps, tots plegats, en què és possible actuar, adoptant una nova aproximació i portant a terme canvis estructurals. Les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per promoure una societat veritablement igualitària. En llur àmbit de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors locals, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.

A més, el principi de subsidiarietat ocupa un paper particularment important pel que fa a l'aplicació del dret de la igualtat de dones i homes. Aquest principi s'aplica a tots els nivells de govern – europeu, nacional i local. Atès que els governs locals i regionals d'Europa exerceixen responsabilitats d'àmbit divers, totes poden i han d'ocupar un paper positiu en la promoció de la igualtat per mitjà d'accions que produeixin un impacte sobre la vida quotidiana de les persones. Els principis de l'autonomia local i regional estan estretament vinculats al principi de subsidiarietat. La Carta de l'Autonomia Local del Consell d'Europa de 1985, signada i ratificada per una gran majoria d'Estats europeus, subratlla «el dret i la capacitat efectiva de les col·lectivitats locals per regular i administrar, en el marc de la llei, sota la seva pròpia responsabilitat i en benefici de les seves poblacions, una part important d'assumptes públics». L'aplicació i la promoció del dret a la igualtat ha d'estar en el cor d'aquest concepte d'autonomia local. Les democràcies local i regional han de permetre que es facin les eleccions més apropiades en relació amb els aspectes més concrets de la vida quotidiana, tals com l'habitatge, la seguretat, els transports públics, el món laboral o la sanitat. Igualment, la plena implicació de les dones en el desenvolupament i l'aplicació de polítiques locals i regionals permet que es tingui en compte, per les experiències viscudes, llurs coneixements i llur creativitat. Per arribar a la instauració d'una societat basada en la igualtat, és de cabdal importància que els governs locals i regionals integrin plenament la dimensió del gènere en les seves polítiques, en la seva organització i en les seves pràctiques. En el món d'avui i de demà, una autèntica igualtat de dones i d'homes constitueix a més la clau del nostre èxit econòmic i social –no solament a escala europea o nacional, sinó igualment en les nostres regions, les nostres ciutats i els nostres municipis.

A aquests instrument s'ha de sumar la presència de la Convenció per a l'Eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, que obliga als Estat a reformar les lleis per tal de millorar-les en aquest sentit. Aquest text exposa:

La màxima participació de la dona, en igualtat de condicions que l'home, en tots els camps, es indispensable per el desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau.

Els propis ciments de la Unió Europea es construeixen sobre un conjunt de valors entre els que està inclosa la igualtat i la promoció d'aquesta al llarg de tots els territoris, com ve recollit als articles 2 i 3.3 del Tractat de la Unió Europea. Aquets objectius també es troben consagrats a l'article 21 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. A més, l'article 8 del Tractat del Funcionament de la Unió Europea, també atorga a la Unió la missió d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure la seva igualtat mitjançant totes les accions possibles al seu abast, es tracta del concepte conegut com a «integració de la dimensió de gènere». A més, la Unió i els Estats membres es varen comprometre, en la Declaració 19 annexa al Acte Final de la Conferència Intergovernamental que va adoptar el Tractat de Lisboa, a combatre la violència domèstica en totes les seves formes, així com a prevenir i castigar aquestes actes delictius i donar assistència i protecció a les víctimes.

A més de l'activitat del Parlament Europeu, el Consell d'Europa ha tingut especial rellevància en la consecució d'aquets objectius, per exemple, amb el fonamental Conveni sobre la prevenció i la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, d'Istanbul, de 2011 -lectura obligatòria-.

c. Marc legal espanyol

A nivell estatal trobem dos grans instruments a tenir en compte, a més dels organismes i entitats que ja s'han esmentat en línies precedents:

- La Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes -lectura obligatòria-. Exigeix la incorporació amb caràcter transversal del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al conjunt d'activitats que duguin a terme o hi participin els poders públics.
- La Llei Orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Té una doble finalitat: d'una banda, estableix mesures per a prevenir, sancionar i eradicar la violència de gènere; i d'altre banda, amplia els drets i la cobertura assistencial a les dones víctimes de violència de gènere. A més, aquesta llei també defineix que s'ha d'entendre per violència de gènere. Agreuja les

conseqüències de les penes per lesions i castiga com a delictes les coaccions i les amenaces lleus. A més, creà diferents òrgans especialitzats per combatre aquesta xacra, com ara, la Delegació Especial del Govern contra la Violència sobre la Dona, els Jutjats de Violència contra la Dona i l'Observatori Estatal de Violència sobre la dona.

d. Marc legal autonòmic

A nivell autonòmic, partint de la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut de Autonomia de les Illes Balears, que disposa que totes es dones i els homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, estableix de manera directa el deure de tenir present la igualtat en tots els establiments socials, polítics i jurídics. A més, 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 presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer. Aquets principis que es promouen calen aplicar-se alhora d'executar qualsevol dels preceptes legislatius en tots els àmbits, en el món laboral, educatiu, sanitari, social en general i també en allò que fa referència a la necessària coresponsabilitat en les unitats familiars, amb la finalitat que les dones gaudeixin completament de tots els drets cívics, de ciutadania. La Comunitat Autònoma de les Illes Balears sempre ha estat a la capçalera de la promoció de la igualtat, tant mitjançant les institucions polítiques com els altres sectors de la societat. Un bon exemple d'això es el Motiu Segon de l'Exposició de Motius de la nova Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

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

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

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

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

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

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

Conseqüència d'aquesta rellevància que la Comunitat de les Illes Balears històricament ha atorgat a la lluita per la igualtat entre dones i homes es la ja anomenada Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes.

Respecte al contingut d'aquest cos normatiu, ha de destacar-se el seu títol preliminar que conté disposicions generals que, a més de ser aplicables a totes les administracions públiques de les Illes Balears, també ho són a les entitats privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics. La normativa cerca fer efectiva la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits, entre ells l'Administració, impulsant la paritat i una representació equilibrada en els organismes públics, que no haurà de ser inferior al 40% ni superior al 60% per part de cap dels dos sexes. En aquest camí cap a la incorporació de la igualtat de gènere en tots els àmbits, apareix també la obligació de cara als centres educatius públics de adoptar pràctiques de coeducació, mitjançant, entre d'altres possibilitats, la introducció de currículums i material de treball fonamentat en la igualtat

i desfent-se dels estereotips i rols de gènere. L'educació es considera un tema clau a l'hora d'avortar la divulgació d'una creença eminentment d'influx patriarcal. A més de la merescuda rellevància donada a l'àmbit educatiu, també s'han establert mesures fermes en el que respecta a l'entorn laboral i la ocupació, per exemple, amb accions contra la bretxa salarial entre homes i dones, la inclusió d'aquestes en les polítiques d'ocupació o la conciliació de la vida familiar i laboral amb mesures de flexibilització d'horaris. En el seu contingut, la llei també destaca per la creació de figures com la de l'Observatori d'Igualtat i del defensor de la Igualtat de Dones i Homes. Dins els seu àmbit d'aplicació, i per tal de perpetuar la lluita contra la difusió dels estereotips masculistes, i tenint en compte que aquets, solen trobar-se de forma massiva en el tractament de la informació i les notícies per part dels mitjans, i a la publicitat, el text fixa sancions que van des de els 3.000 euros fins al 90.000 euros per infringir la normativa. Una mesura especialment innovadora, i molt perseguida per les plataformes que treballen diàriament per la consecució d'una igualtat real i efectiva entre dones i homes, és la del reconeixement com a violència masculista l'impagament voluntari de la pensió d'aliments per part dels pares separats, com una mostra de control i maltractament econòmic sobre la dona. La norma reconeix a les víctimes d'aquesta violència el dret a accedir als mateixos ajuts i prestacions que les víctimes d'una agressió física o psicològica. Un altre aspecte a destacar és la definició per part del cos normatiu del concepte de la perspectiva de gènere. La norma té com «la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones».

Dotada d'una gran riquesa en els fonaments que componen l'Exposició de Motius introductòria de la Llei 11/2016, finalment ha quedat composta en noranta articles, dividits en sis Títols, a més de dues Disposicions addicionals i quatre Disposicions finals:

- Títol I, sobre les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere, entre d'altres qüestions, també es regulen els plans d'igualtat que ha d'aprovar en cada legislatura totes les administracions públiques;
- Títol II, regula les competències, les funcions, l'organització institucional i el finançament de les administracions públiques en tot el que es refereix a les polítiques de gènere i a les dones;

- Títol III, disposa les mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears;
- Títol IV, estableix mesures per promoure la igualtat fent referència a l'educació, la cultura i l'esport, així com a l'ocupació i l'accés de les dones a la feina, la salut o la conciliació de la vida familiar, laboral i personal;
- Títol V, dedicat a la violència masclista. S'hi disposen mesures d'investigació, formació i prevenció, i s'hi regula el dret a la protecció efectiva, a l'atenció i a l'assistència psicològica a través dels centres d'informació i assessorament a les dones i dels serveis d'acollida per a víctimes de violència masclista;
- Títol VI, estableix un règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes;
- Disposició addicional primera, fixa un mandat no normatiu en relació amb els plans d'igualtat dels ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma;
- Disposició addicional segona, relativa a l'elaboració i al desenvolupament dels protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista;
- Disposició final primera, de modificació puntual de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona;
- Disposició final segona, una habilitació normativa al Consell de Govern i als consells insulars, en els àmbits respectius, per desplegar i aplicar aquesta llei;
- Disposició final tercera, estableix per al Govern un termini màxim de dos anys per a l'aprovació de les directrius relatives a l'informe d'avaluació d'impacte de gènere;
- Disposició final quarta, determina l'entrada en vigor d'aquesta mateixa llei.

4. Bibliografia

Constitució Espanyola.

Fossas i Espadaler, E.; Pérez Francesch, J. L. Lliçons de dret constitucional. Barcelona, Pòrtic, 2001.

Documentació del Parlament Europeu. Fonaments per a la igualtat entre homes i dones. Fitxa Tècnica sobre la Unió Europea, 2017.

NNUU Dones <<http://www.unwomen.org/es>>.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Llei Orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes.