

UNITAT 1

**CONTEXTUALITZACIÓ I MARC JURÍDIC DE LA LLEI 11/2016, DE
28 DE JULIOL, D'IGUALTAT DE DONES I HOMES**

CONTINGUTS

- 1. Contextualització**
- 2. Marc europeu**
- 3. Marc estatal**
- 4. Marc autonòmic**
- 5. La Llei balear d'igualtat**
- 6. Bibliografia**

1. CONTEXTUALITZACIÓ

En els darrers quaranta anys, les relacions entre la igualtat de dones i homes i l'Estat han avançat al llarg de tres fases que, segons la politòloga Judith Squires, es poden classificar 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 comunitàries, tal com va quedar reflectit en l'article 13 del Tractat d'Amsterdam, que atorgava poders a la Comunitat Europea per combatre la discriminació de gènere, origen racial o ètnic, edat, discapacitat, religió o creences i orientació sexual. D'ençà de l'any 2000, la Unió Europea té una normativa específica sobre l'aplicació d'aquests principis i la lluita contra la discriminació. Mitjançant l'aprovació de dues directives, que varen incorporar-se com a capçaleres a l'ampli espectre de normes que procuraven la igualtat entre dones i homes dins l'àmbit europeu, amb aquests dos instruments es va fixar l'actual marc legislatiu europeu que reforçava 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 ara, els dos instruments més importants per combatre la discriminació.

Pel que fa a qüestions de gènere, trobam l'any 2004 la Directiva 2004/113 sobre la implementació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes 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 dones i homes en assumptes d'ocupació, que refon totes les disposicions anteriors en la matèria. Totes aquestes disposicions conformen 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, que la promulga com un valor essencial, un objectiu i un indicador del creixement econòmic. A més de les directives esmentades, 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, subscript a Istanbul l'11 de maig de 2011.

En l'àmbit internacional, l'Assemblea General de Nacions Unides va aprovar el 10 de desembre de 1948 la Declaració Universal de Drets Humans, que en els articles primer i segon estableix el valor suprem de la igualtat de totes les persones en

dignitat i drets, sense que pugui haver-hi cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Esmentada la fonamental Declaració Universal de Drets Humans, cal fer referència a la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de Nacions Unides l'any 1979. Espanya va ratificar aquest instrument que té per objecte eliminar totes les formes de discriminació contra la dona i obligar els estats a reformar lleis amb aquesta finalitat i a discutir sobre la discriminació, l'any 1983. Des que es va aprovar, 189 països més l'han ratificada. La Convenció, coneguda per CEDAW, es considera el document jurídic internacional més important en la història de la lluita contra totes les formes de discriminació sobre la dona. En l'article primer defineix el que s'ha d'entendre per discriminació:

Qualsevol distinció, exclusió o restricció feta amb relació al sexe que tingui l'efecte o el propòsit de disminuir o anul·lar el reconeixement, la pràctica o l'exercici per part de les dones, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural, civil o en qualsevol altra esfera.

La CEDAW preveu un comitè d'experts independents que en supervisa l'aplicació. Es tracta d'un grup de 23 persones de tot el món encarregades d'aquesta tasca d'examen a tots els territoris dels estats que l'han ratificat. No obstant això, les seves funcions es basen a rebre comunicacions i iniciar investigacions sobre casos de violacions greus o sistemàtiques dels drets de les dones. Es tracta de procediments facultatius que només estan disponibles si l'Estat afectat els ha acceptat. Per tant, la seva quotidianitat es basa en recomanacions generals i suggeriments.

Més endavant, l'any 1993, assolim una altra fita fonamental amb la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona. Primer instrument internacional de drets humans que aborda de forma explícita aquest problema, defineix aquesta violència com:

Tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces dels esmentats actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada.

Considera, a més, que aquesta violència inclou:

La violència física, sexual i psicològica en la família, inclosos els cops, l'abús sexual de les nines a la llar, la violència relacionada amb el dot, la violació per part del marit, la mutilació genital i altres pràctiques tradicionals que atempten contra la dona, la violència exercida per persones diferents del marit i la violència relacionada amb l'explotació; la violència física, sexual i psicològica al nivell de la comunitat en general, incloses les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual en el treball, en institucions educacionals i en altres àmbits, el

tràfic de dones i la prostitució forçada; i la violència física, sexual i psicològica perpetrada o tolerada per l'Estat, allà on s'esdevengui.

Després de la Declaració de 1993, arribà la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, Declaració i Pla d'Acció Beijing, de 1995. Si en la Conferència de Nairobi de 1985 s'apuntava ja la importància de la presència i les decisions de les dones en totes les instàncies, a Pequín s'aconsegueix un canvi fonamental: els governs es comprometen a incloure de manera efectiva una dimensió de gènere en totes les institucions, les polítiques legislatives i els processos de planificació; i això requereix una reconstrucció del sistema que tenguí en compte de manera uniforme les necessitats de les dones i els homes. Per això alguns consideren que aquesta Conferència va suposar el triomf del «feminisme d'Estat». En la Conferència es reafirma el compromís dels governs en la plena implementació dels drets humans de les dones i nines, com a part indivisible dels drets humans i llibertats fonamentals, igualtat de drets i dignitat humana, i «l'empoderament de les dones».

2. MARC EUROPEU

Els instruments esmentats afavoreixen la igualtat en àmbit europeu. La Unió Europea es vol alçar enfront de les desigualtats de gènere i entén, al llarg de tot el seu creixement, que no sols és important una política global per combatre aquestes discriminacions per raó de gènere, sinó que són, no només necessàries, sinó també fonamentals les polítiques que des de les autonomies locals i regionals es duguin a terme per tal d'aconseguir aquests objectius. La importància esdevé en el fet que aquestes esferes institucionals són les més properes a la població i, per tant, tenen un influx directe sobre la ciutadania més propera. 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, és rellevant i vertaderament interessant. Aquest document es va signar en el marc d'un projecte que es va portar a terme amb 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 s'hi han d'implicar tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals. Malgrat els 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 properes 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 cada un dels seus àmbits de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors locals, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.

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. 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. Per arribar a la instauració d'una societat basada en la igualtat, és d'importància cabdal 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.

A aquest instrument s'ha de sumar la presència de l'esmentada Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, que obliga els estats 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, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau.

Els ciments mateixos de la Unió Europea es construeixen sobre un conjunt de valors entre els quals hi ha inclosa la igualtat i la seva promoció al llarg de tots els territoris, tal com es recull en els articles 2 i 3.3 del Tractat de la Unió Europea. Aquests objectius també estan consagrats en 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 dones i homes 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 a l'acta 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 aquests actes delictius i donar assistència i protecció a les víctimes.

En referència a la consecució de tots els objectius esmentats fins ara, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea hi ha desenvolupat un paper fonamental; a continuació es presenta un resum de les sentències més rellevants de cara a la interpretació i integració de totes les disposicions tractades fins al moment:

- La sentència Defrenne II de 8 d'abril de 1976 (assumpte C-43/75): el Tribunal va reconèixer l'efecte directe del principi d'igualtat de retribució per a dones i homes, i va declarar que és aplicable no només a l'actuació de les autoritats públiques, sinó també a tots els convenis de caràcter col·lectiu en la regulació del treball.
- La sentència Bilka de 13 de maig de 1986 (assumpte C-170/84): el Tribunal va considerar que una mesura que excloués els treballadors a temps parcial d'un règim de pensions professional constituïa una «discriminació indirecta» i era, per tant, contrària a l'antic article 119 si afectava un nombre molt més elevat de dones que d'homes, llevat que pogués demostrar-se que l'exclusió es basava en factors objectivament justificats i aliens a tota discriminació per raó de sexe.
- La sentència Barber de 17 de maig de 1990 (assumpte C-262/88): el Tribunal va decidir que totes les formes de pensions professionals constitueixen una retribució als efectes de l'article 119, pel qual els és aplicable el principi de la igualtat de tracte. El Tribunal va

dictaminar que les treballadores han de gaudir dels mateixos drets en matèria de pensions de jubilació o de supervivència a la mateixa edat que els treballadors.

- La sentència Marschall d'11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95): el Tribunal va declarar que la legislació comunitària no s'oposava a una norma nacional que obligàs a promoure prioritàriament les candidates femenines en els sectors d'activitat en els quals les dones fossin menys nombroses que els homes «discriminació positiva», sempre que l'avantatge no fos automàtic i que es garantís als candidats masculins un examen de la seva candidatura sense ser exclosos a priori.
- La sentència Test-Achats d'1 de març de 2011 (assumpte C-236/09): el Tribunal va declarar invàlid l'article 5, apartat 2, de la Directiva 2004/113/CE pel fet de ser contrari al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. En conseqüència, s'ha d'aplicar el mateix sistema de càlcul a homes i dones en el moment de determinar les primes i les prestacions a efectes d'assegurances.

3. MARC ESTATAL

En l'àmbit estatal, l'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe:

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 altra condició o circumstància personal o social.

Tenint aquest precepte clar, per poder aprofundir en la igualtat en el marc estatal, cal partir de l'article 9 de la Constitució espanyola. En l'apartat 1 s'estableix una vinculació jurídica que implica tant la ciutadania com els poders públics, però de manera distinta. Es diu que s'ha de garantir, entre d'altres, les condicions adients perquè es promocióni la igualtat de manera real i efectiva dels grups i els individus. Així, i tal com el Tribunal Constitucional ha manifestat en la Sentència 101/1983, 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 d'ostentar l'obligació de dur a terme les seves funcions d'acord amb el compliment d'aquest principi.

És en l'apartat segon, 9.2, on hi ha 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 manera, 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, amb vista al gaudi de béns garantits per la Constitució.

Com ha assenyalat el Tribunal Constitucional en sentències diverses —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 té valor en funció dels altres i serveixen per promoure els valors superiors de l'ordenament jurídic que propugna l'estat social i democràtic de dret.

Fent un recopilatori de tot el que s'ha exposat fins aquí, 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 que totes les democràcies actuals s'han de fonamentar en la llibertat i la igualtat de les persones i que s'hi 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 d'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.

Com s'ha esmentat, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives i, alhora, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, 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 en què participin els poders públics. A continuació es fa un recull d'algunes de les peces normatives que componen la legislació espanyola per combatre la discriminació per raó de gènere i identitat de gènere:

<i>Per raó de gènere</i>	<i>Per raó d'identitat de gènere</i>
Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern.	Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
Llei orgànica 3/2005, de 8 de juliol, per a la persecució extraterritorial de la pràctica de la mutilació femenina.	Llei 2/2021, de 7 de juny, d'igualtat social i no-discriminació per identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.
Llei 33/2006, de 30 d'octubre, sobre igualtat de l'home i la dona en l'ordre de successió dels títols nobiliaris.	
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.	

<p>Reial decret 902/2020, de 23 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p>	
<p>Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.</p>	

Taula 1. Legislació antidiscriminatòria

4. MARC AUTONÒMIC

En l'àmbit autonòmic, partint de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, que disposa 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, 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. Aquests principis que es promouen calen aplicar-se a l'hora 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 corresponsabilitat 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 al capdavant de la promoció de la igualtat, tant mitjançant les institucions polítiques com els altres sectors de la societat. Un bon exemple d'això és el motiu segon de l'exposició de motius de la 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 genera 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.

5. LA LLEI BALEAR D'IGUALTAT

La, ja esmentada, Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, és conseqüència d'aquesta rellevància que la comunitat de les Illes Balears històricament ha atorgat a la lluita per la igualtat entre dones i homes. La Llei, que va aprovar el Ple del Parlament quan votà majoritàriament a favor del dictamen elaborat per la Comissió d'Assumptes i Drets Humans, cerca la igualtat a totes les esferes de la ciutadania, com a principi inspirador, no sols de l'Administració en els seus actes i activitats, sinó també de la ciutadania. La iniciativa legislativa la va exercir el Govern de les Illes Balears i la Conselleria de Serveis Socials i Cooperació la va impulsar, a través de la consellera Fina Santiago, que ja va ser l'encarregada de presentar-la al Parlament en les dues ocasions anteriors en què va ser rebutjada d'ençà de l'any 2009. Al llarg d'aquests anys s'ha debatut el Projecte de Llei format per 88 articles, que ha millorat amb el temps i la clarificació de conceptes. Durant el seu torn de paraula, Santiago, va destacar la importància de la inclusió, entre d'altres, de les noves tipificacions de violència masclista a la normativa, figures com la violència simbòlica i el tràfic de persones amb finalitats sexuals. La consellera va recordar els 29 noms corresponents a les 29 víctimes de violència masclista a les Illes registrades des de 2005 fins a la data (juliol 2016), i defensà la introducció de la figura del feminicidi a la Llei, fent referència als assassinats de dones pel fet de ser dones.

Respecte del contingut d'aquest cos normatiu, alguna de les qüestions que es poden destacar a aquestes alçades és, entre d'altres que es veuran més endavant, el 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 dones i homes en tots els àmbits, d'entre aquests l'Administració, i impulsar la paritat i una representació equilibrada en els organismes públics, que no sigui 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 l'obligació de cara als centres educatius públics d'adoptar pràctiques de coeducació, mitjançant, entre d'altres possibilitats, la introducció de currículums i material de treball fonamentat en la igualtat i de desfer-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 pel que fa a l'entorn laboral i l'ocupació, per exemple, amb accions contra la bretxa salarial entre dones i homes, la inclusió de les dones en les polítiques d'ocupació o la conciliació de la vida familiar i laboral amb mesures de flexibilització d'horaris. En el contingut, la Llei també destaca per la creació de figures com la de l'Observatori per a la Igualtat i la de la Defensora o el Defensor de la igualtat de dones i homes. Dins el seu àmbit d'aplicació, i per tal de perpetuar la lluita contra la difusió dels estereotips masclistes, tenint en compte que aquests solen aparèixer de forma massiva en el tractament de la

informació i les notícies en els mitjans i a la publicitat, el text fixa sancions que van des dels 3.000 euros fins als 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 masclista de l'impagament voluntari dels pares separats de la pensió d'aliments, 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 que fa el cos normatiu del concepte de la perspectiva de gènere. La norma ho fa 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 com 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, 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.

Ara bé, no obstant l'ampli consens que hi va haver finalment en el Ple en referència a aquesta Llei, l'oposició també va exposar determinades mancances o defectes del cos normatiu. Entre aquests, es va qüestionar la discriminació positiva, l'excessiu intervencionisme que preveu la Llei o la falta de regulació de la custòdia compartida.

Convé recordar, arribats a aquest punt, la necessitat d'una llei com la que es va aprovar el juliol de 2016 al Parlament. Com se sap, la igualtat està garantida per la Constitució espanyola, tan sols caldria fer complir-ne les disposicions per poder gaudir d'una igualtat real. Malauradament, la realitat ens ha demostrat que tot i que els avanços han estat notables, encara hi ha moltíssimes esferes i molts nivells de la vida quotidiana on aquesta igualtat no avança, o fins i tot retrocedeix, com per exemple les diferències salarials, les vergonyoses i doloroses xifres de víctimes de violència masclista o el revifament d'estereotips profundament sexistes. En aquest sentit, es pronunciava el llavors parlamentari David Abril Hervàs un dia després de l'aprovació de la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, al diari en línia *DBalears*:

Per això fa falta una llei d'igualtat com la que es va aprovar ahir al Parlament de les Illes Balears: per caminar cap a la utopia de la igualtat. Per seguir avançant. Perquè més enllà d'encerts com la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques, el reconeixement de les diferents violències masclistes o un règim sancionador d'actituds i fets contraris a la igualtat, que la converteixen en un referent per a altres comunitats [...], només el fet que se'n parli, el debat generat entre parlamentàries i sobretot parlamentaris, entre agents socials i tothom que ha tingut qualque cosa a dir sobre la Llei, i sobretot el debat generat als mitjans de comunicació i la societat, ja permet avançar.

Perquè aquest és el tema: que tot està per fer, sí, però normes com aquesta permeten avançar, posar fites, sobretot si s'assoleixen consensos amples com amb la Llei d'igualtat, feta i negociada sobretot per dones, com altres lleis aprovades recentment on també els consensos han estat liderats per dones.

6. BIBLIOGRAFIA

AGÈNCIA DELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA; CONSELL D'EUROPA. *Manual de legislació europea contra la discriminació*, 2010.

DONOSO, S.; PORTERO, C.; SANDALINAS L. *La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat*. Barcelona: Projecte Aurora, 2009.

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

OFICINA DE PUBLICACIONS DE LA UNIÓ EUROPEA. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea, 2016.