

**UNITAT 2**

---

**TÍTOL PRELIMINAR DE LA LLEI 11/2016, DE 28 DE JULIOL,  
D'IGUALTAT DE DONES I HOMES**

**CONTINGUTS**

- 
- 1. Objecte i àmbit d'aplicació**
  - 2. Principis bàsics**
  - 3. Glossari de termes fonamentals esmentats dins la Llei**
  - 4. Bibliografia**

## 1. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Tal com assenyala l'exposició de motius de la Llei d'igualtat del Parlament de les Illes Balears, el seu principi inspirador és la igualtat entre dones i homes, en el sentit estricte de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe 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. Amb aquesta ambiciosa proposta es construeix l'article primer del cos normatiu, i s'erigeix com un dret a la consecució de tots els mecanismes, mesures i recursos necessaris per tal de garantir la igualtat d'oportunitat i la no-discriminació en qualsevol de les etapes i circumstàncies de la vida. Per tant, no es tracta d'un article més, sinó que, a més d'encapçalar la Llei, crea el dret a la necessària existència d'aquests mitjans. Amb aquesta normativa, la Comunitat Autònoma pretén anar més enllà d'una declaració d'intencions, atès que fixa per llei drets i obligacions en matèria d'igualtat, tant en l'Administració pública com en entitats privades. La Llei s'emmarca en el compliment dels acords de governabilitat de l'executiu i demostra la transversalitat de les polítiques d'igualtat a totes les conselleries i entre totes les institucions. La seva extensió es pot comprovar en l'article 2 del text, en què s'estableix de manera taxativa l'àmbit d'aplicació:

1. Aquesta Llei és aplicable a les administracions públiques de les Illes Balears.
2. En els termes que determina aquesta Llei, s'entén per administracions públiques de les Illes Balears:
  - a) L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental.
  - b) L'Administració dels consells insulars i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats.
  - c) L'Administració local insular i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats.
  - d) La Universitat de les Illes Balears.
3. Així mateix, és aplicable a la resta dels poders públics i també a les persones físiques i jurídiques, en ambdós casos en els termes i l'abast que estableix aquesta Llei.

A més d'incloure a l'Administració pública en tots els seus nivells i diferents estaments, cal destacar també la inclusió de la Universitat.

## 2. PRINCIPIS BÀSICS

Com veurem en unitats properes, la Llei, de manera innovadora, defineix, per primera vegada, les competències de cada institució de les Illes Balears en aquest àmbit; estableix i defineix les competències que han de tenir totes les institucions en matèria d'igualtat, fixa prohibicions i sancions que van des dels 3.000 euros fins als 90.000 per infringir la normativa en matèria d'igualtat d'oportunitats, i inclou la creació de noves figures com l'Observatori per a la Igualtat o la Defensora o el Defensor de la igualtat de dones i homes. A més de fer referència expressament a les institucions, la Llei també s'aplica a totes les persones físiques i jurídiques que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics i, a més a més, a totes les actuacions que promoguin o duguin a terme persones físiques o jurídiques privades. La novetat es troba quan es defineixen els que fins ara s'havien establert com a conceptes generals, amb una gran càrrega de buits interpretatius. Aquesta concreció en els termes està reflectida, entre d'altres, en la definició que fa la Llei sobre el que s'ha d'entendre per poder públic, fent extensible aquest terme a les institucions, a les administracions públiques de les Illes Balears i als organismes i entitats que en depenen, i qualsevol entitat o organisme considerat sector públic o poder adjudicatari d'acord amb l'àmbit subjectiu que estableixi la legislació bàsica estatal en matèria de contractes. Els anomenats *pilars fonamentals* sobre els quals s'ha fabricat la Llei 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'empoderament de les dones en tot el contingut de les polítiques públiques adreçades a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- d) L'adopció de mesures per erradicar la violència masclista, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i identitat sexuals i de gènere, per garantir el dret a viure sense violència.

e) El reconeixement de la maternitat lliure i decidida i dels drets sexuals i reproductius, amb la finalitat d'evitar efectes negatius i obstacles en el desenvolupament de les llibertats de les dones.

f) La corresponsabilitat, arran del repartiment equilibrat entre dones i homes de les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i l'atenció de les persones en situació de dependència.

g) L'adopció de les mesures específiques destinades a eliminar les desigualtats de fet per raó de sexe que hi pugui haver en els diferents àmbits.

h) L'especial protecció del dret a la igualtat de tracte de les dones que estan en risc de patir múltiples situacions de discriminació per edat, ètnia, origen social, nacionalitat, religió, salut, orientació i identitat sexuals, especialment de les dones víctimes de tracte per a l'explotació sexual.

i) La protecció especial del dret a la igualtat de tracte de les dones immigrants.

j) La promoció de l'accés als recursos de qualsevol tipus entre les dones que desenvolupen la seva activitat en el sector primari i la seva participació en igualtat de condicions i oportunitats en l'economia i en la societat.

k) La paritat, composició equilibrada de dones i homes, en els òrgans de representació i de presa de decisions, segons la Llei electoral de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

l) L'impuls de les relacions entre les administracions, les institucions i els agents socials basades en els principis de col·laboració, coordinació i cooperació, per garantir la igualtat entre dones i homes.

m) L'adopció de les mesures necessàries per fer un ús no sexista del llenguatge i, en tot cas, per evitar la invisibilitat de les dones per mitjà del llenguatge.

n) La garantia i la promoció d'una imatge de les dones i els homes fonamentada en la igualtat de sexes en tots els àmbits de la vida pública i privada.

o) L'adopció de mesures de corresponsabilitat en la vida personal, la familiar i la professional de les dones i els homes a les Illes Balears.

p) L'impuls de l'efectivitat del principi d'igualtat en les relacions entre particulars.

q) La incorporació del principi d'igualtat de gènere, el respecte envers la diversitat afectiva i sexual i la coeducació en el sistema educatiu de les Illes Balears.

r) L'adopció de mesures d'acció positiva que assegurin la igualtat de dones i homes 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.

### 3. GLOSSARI DE TERMES FONAMENTALS ESMENTATS DINS LA LLEI

A continuació, s'exposen un seguit de conceptes que s'esmenten al llarg del cos normatiu. Es tracta d'aspectes fonamentals que posen en relleu el correcte ús del llenguatge normatiu. Tots els termes constitueixen un concepte fonamental que lluita pel mateix principi inspirador, erradicar la discriminació i la violència contra les dones i fer efectiva la igualtat desitjada:

- Acció positiva: mesures dirigides a un grup determinat, amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents. De vegades s'anomenen *mesures de discriminació positiva*.
- Anàlisi en funció del gènere —o anàlisi amb perspectiva de gènere—: anàlisi i avaluació de polítiques, programes i institucions quant a la manera com s'apliquen criteris relacionats amb el gènere.
- Anàlisi per gènere: estudi de les diferències de condicions, necessitats, índex de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc., entre dones i homes a causa dels rols que tradicionalment se'ls han assignat.
- Androcentrisme: consideració del mascle com a centre i mesura de totes les coses.
- Assetjament sexual: comportament verbal o físic de naturalesa sexual, no desitjat per la persona que el rep, desenvolupat en diferents espais de la vida quotidiana, aprofitant una situació de superioritat o companyia, i que repercuteix en les condicions de l'entorn —laboral o educatiu— i les converteix en hostils, intimidatòries i humiliants, i afecta el rendiment i el benestar de la persona assetjada.
- Avaluació de l'impacte en funció del gènere: examen de les propostes per analitzar si afectaran les dones de forma diferent que els homes, a fi d'adaptar-les per neutralitzar-ne els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre dones i homes.
- Barreres invisibles: actituds resultants de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de les dones per als processos de presa de decisions i, per tant, per a la seva plena participació a la societat.
- Coeducació: mètode d'intervenció educativa que es basa en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de nins i nines, independentment del seu sexe. La coeducació va, per tant, més enllà de l'educació mixta i suposa educar des de la igualtat de valors de les persones.

- Dades desagregades per gènere: recollida de dades i informació estadística desglossada per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte l'especificitat del gènere.
- Democràcia paritària: concepte de societat integrada a parts iguals per dones i homes, en la qual la representació equilibrada d'ambdós en les funcions de decisió de la política és condició prèvia al dret de ciutadania ple i en peu d'igualtat, i en què unes taxes de participació similars o equivalents —entre el 40 % i el 60 %— de dones i homes en el conjunt del procés democràtic és un principi de democràcia.
- Desigualtat de gènere: diferència entre dones i homes —i a causa de la seva condició com a tals— en qualsevol àmbit pel que fa als seus nivells de participació, accés als recursos, drets, remuneració o beneficis.
- Discriminació directa: situació en què es tracta una persona menys favorablement per raó del seu sexe.
- Discriminació indirecta: situació en la qual una llei, un reglament, una política o una pràctica aparentment neutrals tenen un impacte desproporcionadament advers sobre els membres d'un sexe o un altre, llevat que la diferència de tracte es pugui justificar per factors objectius.
- Discriminació social: tracte d'inferioritat a una persona o col·lectivitat per motius racials, religiosos, socials, polítics, econòmics, culturals, biopsicològics, d'edat, etc.
- Empoderament o capacitació: procés d'accés als recursos i desenvolupament de les capacitats personals —de les dones— per augmentar-ne la participació activa en els processos de presa de decisions i d'accés al poder econòmic, social i polític. També inclou una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament tenen les dones i que té a veure amb la recuperació de la seva dignitat com a persones.
- Equitat: pretén l'accés de les persones a la igualtat d'oportunitats i al desenvolupament de les capacitats; això significa que s'han d'eliminar les barreres que obstaculitzen les oportunitats econòmiques i polítiques, com també l'accés a l'educació i als serveis bàsics.
- Estereotip: model de conducta social basat en opinions preconcebudes, que adjudiquen valors i conductes a les persones en funció del grup de pertinença —sexe, raça, edat, ètnia, salut, etc. Un estereotip de gènere és una idea que es fixa i es perpetua pel que fa a les característiques que pressuposam pròpies d'un gènere i de l'altre.
- Feminisme: corrent de pensament en permanent evolució per a la defensa de la igualtat de drets i d'oportunitats entre ambdós gèneres. Constitueix

una forma diferent d'entendre el món, les relacions de poder, les estructures socials i les relacions en els gèneres. Moviment social que reivindica els drets de les dones per arribar a una nova organització social i un sistema de relacions entre persones, basades en el desenvolupament d'actituds de respecte, igualtat, corresponsabilitat i solidaritat entre els seus membres.

- Gènere: concepte que fa referència a les diferències socials —per oposició a les biològiques— entre dones i homes, que s'han après, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins una mateixa cultura.
- Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: principi d'igualtat de drets i tracte entre dones i homes.
- Igualtat d'oportunitats: s'entén per igualtat d'oportunitats l'absència de discriminació, directa o indirecta, que tenguin la causa en una discapacitat, com també l'adopció de mesures d'acció positiva orientades a evitar o compensar els desavantatges d'una persona amb discapacitat per participar plenament en la vida política, econòmica, cultural i social.
- Igualtat de gènere: situació en la qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i de prendre decisions, sense les limitacions imposades pels rols tradicionals, i en la qual es tenen en compte, es valoren i es potencien de la mateixa manera les diverses conductes, aspiracions i necessitats de dones i homes.
- Indicador: mesura estadística que permet donar compte d'una realitat social des d'un punt de vista diacrònic per reflectir-ne l'evolució i el desenvolupament.
- Indicadors de gènere: variables d'anàlisi que descriuen la situació de dones i homes a la societat. El coneixement de la realitat social, laboral, formativa, econòmica des d'una perspectiva de gènere requereix la utilització d'aquests indicadors que faciliten la comparació entre la presència de dones i homes i identifiquen diferències que poden alimentar estereotips. La desagregació de les dades per gènere és un indicador bàsic que deixa pas a altres indicadors explicatius de la realitat.
- Inserció: procés que mena una persona a trobar o retrobar un lloc reconegut dins la societat.
- Investigació qualitativa: aquella que produeix dades descriptives i informacions construïdes pels mateixos subjectes, és a dir, la conducta observable, com també les pròpies paraules de les persones.



- Investigació quantitativa: aquella en la qual es recullen i analitzen dades quantitatives sobre determinades variables amb la finalitat d'estudiar l'associació o la relació entre les variables esmentades.
- Invisibilització: el que no es pot veure o no es permet que es vegi. La visió androcèntrica del món en els diferents moments socials, històrics i culturals no ha permès que les dones hagin tingut presència.
- Organismes per a la igualtat: són entitats que promouen polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La finalitat és impulsar i garantir condicions que possibilitin la igualtat real de les dones en tots els àmbits de la societat.
- Patriarcat; aquest concepte inclou dos components bàsics: una estructura social, que és el sistema d'organització social que crea i manté una situació en què els homes tenen més poder i privilegis que les dones, i una ideologia o conjunt de creences acompanyants que legitimen i mantenen el poder i l'autoritat dels homes sobre les dones en el matrimoni o en la parella, i justifiquen la violència contra les dones que violen o que es percep que violen els ideals de la família patriarcal.
- Perspectiva de gènere: prendre en consideració i parer esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit. Contribueix a visualitzar les relacions de poder i subordinació de les dones, conèixer les causes que la produeixen i trobar mecanismes per superar bretxes existents, com també reconèixer que hi ha relacions de desigualtat i que existeix opressió i injustícia en l'organització genèrica de les societats.
- Plans d'igualtat: són estratègies encaminades a aconseguir la participació activa de les dones en tots els àmbits de la societat mitjançant la definició d'uns objectius que es concreten en actuacions a curt i mitjan termini. Aquestes actuacions impliquen les diferents entitats de l'Administració pública i els diferents agents socials. Poden existir plans d'igualtat als diferents àmbits territorials.
- Prevenció: acció consistent a proporcionar la informació i les propostes que permetin que no es creï ni es desenvolupi un problema.
- Relacions de gènere: manera en la qual la cultura defineix els drets, les responsabilitats i les identitats de les dones en relació amb els homes.
- Rols de gènere: comportaments, actituds i valors socials establerts socialment com a propis per a cadascun dels gèneres.
- Sexe: característiques biològiques que distingeixen el mascle de la femella.
- Sexisme: actitud negativa vers una persona o persones en virtut del sexe biològic. Recentment s'ha suggerit que, a més d'aquest sexisme hostil o tradicional, hi ha un sexisme subtil o modern que es materialitza en la

negació de la discriminació que pateixen les dones, en l'antagonisme vers les demandes de les dones o en la manca de suport a les polítiques dissenyades per ajudar-les.

- Sistema de gènere: conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que mantenen i perpetuen els rols tradicionals masculí i femení, com també els atribuïts clàssicament a dones i homes.
- Socialització: procés pel qual la persona aprèn i interioritza els elements socioculturals del seu medi, els integra a la seva personalitat i s'adapta a l'entorn on ha de viure. Acció que dura tota la vida. Consisteix a fer seves les normes i els valors dominants de la societat sota la influència d'instàncies de socialització: la família, els grups d'iguals, l'escola, el mercat de treball, els mitjans de comunicació.
- Transferència de recursos: diferència quant al repartiment de tasques de manera que mentre un gènere —les dones— es fa càrrec majoritàriament d'una major quantitat de tasques domèstiques o té cura d'altres, deixa lliure o «transfereix» una sèrie de recursos en forma de temps a l'altre gènere —els homes. Aquests recursos cedits o transferits es poden aprofitar per a distintes finalitats —temps d'oci, temps per a la formació, per a la gestió, per a la representació, per a l'activitat política o sindical.
- Transversalitat, també anomenada *integració de la perspectiva de gènere al conjunt de les polítiques* o *mainstreaming*: integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes en totes les polítiques amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat d'aconseguir la igualtat tenint en compte activament els seus efectes en les situacions d'uns i d'altres quan s'apliquin, supervisin i avaluïn.
- Violència de gènere: qualsevol acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tenguí o pugui tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, incloent-hi les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeix a la vida pública com en la privada. Les manifestacions són molt variades, i inclouen els maltractaments, l'assetjament sexual, les agressions sexuals, la violació.

#### 4. BIBLIOGRAFIA

Dictamen del Projecte de Llei RGE núm. 3379/16, d'igualtat de dones i homes.

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.