

**UNITAT 5**

**Títol III i IV. Mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears**

**CONTINGUTS**

- 1. Contractació pública i capacitació del personal al servei de les administracions públiques**
- 2. Mesures per promoure la igualtat en l'àmbit educatiu**
- 3. Cultura i esport**
- 4. Ocupació**
- 5. Salut**
- 6. Conciliació i corresponsabilitat**
- 7. Publicitat i mitjans de comunicació**
- 8. Bibliografia**

## 1. CONTRACTACIÓ PÚBLICA I CAPACITACIÓ DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

El títol III de la Llei d'igualtat balear preveu en els articles 23, 24 i 25 les condicions especials necessàries pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, així com en els requisits en la contractació del personal al servei de l'Administració. En la contractació pública aquests requisits sempre han de perseguir la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral. Per tal d'aconseguir aquests objectius, els òrgans encarregats de les contractacions han d'establir indicadors que permetin avaluar-ne el grau de compliment i efectivitat. En matèria d'adjudicació pública, segons l'article 24.2, l'Administració ha de recollir en els plecs de clàusules administratives corresponents, les preferències per a les empreses que comptin amb el distintiu o l'acreditació pertinent en matèria d'igualtat, reglamentàriament expedit per l'òrgan estatal o autonòmic. L'article esmentat ho estableix així:

1. Les administracions públiques de les Illes Balears i el sector públic instrumental, mitjançant els òrgans de contractació, han d'establir condicions especials pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre en el marc de la normativa vigent.
2. Els òrgans de contractació de les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència de l'adjudicació dels contractes per a les proposicions que presentin les empreses que disposin del visat que preveu l'article 40.5 d'aquesta Llei o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Aquesta preferència en l'adjudicació s'ha d'aplicar sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que serveixen de base a l'adjudicació.
3. L'òrgan de contractació ha d'establir indicadors que permetin avaluar el grau de compliment i d'efectivitat de les mesures esmentades en els apartats anteriors, per aconseguir l'objectiu d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.

Pel que fa al personal al servei de l'Administració pública de les Illes Balears, aquesta ha de garantir una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, i incorporar de manera inexcusable la perspectiva de gènere als continguts i a la formació amb la finalitat d'assegurar un coneixement pràctic suficient que s'integri a tota l'actuació administrativa.

## 2. MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT EN L'ÀMBIT EDUCATIU

La Llei centra la majoria dels seus esforços a combatre l'educació estereotipada o diferenciada als centres educatius de la comunitat de les Illes Balears. El text assoleix com a fonamental l'àmbit educatiu a l'hora de lluitar contra, entre d'altres, les formes de violència que després es perpetuen en la societat. L'educació és un component bàsic del civisme i, com a tal, s'ha de tractar amb cura i disposar de totes les mesures i procediments a l'abast per desenvolupar una educació saludable i lliure de diferències per raó de sexe, gènere o identitat. En aquest sentit, el títol IV de la Llei estableix les mesures per promoure la igualtat, a càrrec de l'Administració, i crea el compromís de capacitar de manera integral totes les persones sense discriminació per motius de sexe, així com garantir una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere. Es fa menció directa a la necessitat d'aconseguir un model educatiu que es basi en la persona i en el seu desenvolupament personal, sempre de manera aliena als estereotips i rols de gènere. Per això, s'ha de potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions: curricular, organitzativa i altres. La Llei recorda que els centres educatius públics de la Comunitat Autònoma han d'adoptar, segons el contingut de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pràctiques de coeducació per afavorir la formació en igualtat. La Llei balear d'igualtat fa responsable, en l'article 26, l'Administració educativa de les Illes Balears de la consecució d'aquests objectius:

2. L'Administració educativa ha de tenir com un dels seus principis bàsics la prevenció de conductes violentes en tots els nivells educatius, especialment de la violència masclista.
3. L'Administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la posada en marxa en els centres de projectes coeducatius que fomentin la construcció de les relacions igualitàries de les dones i els homes sobre la base de criteris d'igualtat que ajudin a identificar i eliminar les situacions de discriminació per orientació i identitat sexuals i les de violència masclista.
4. L'Administració educativa de les Illes Balears ha de garantir que en tots els centres educatius hi hagi una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de gènere i faciliti un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat de dones i homes. Aquesta tasca de responsabilitat en matèria de coeducació pot ser compatible amb altres funcions en el centre.

5. L'Administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la formació permanent del professorat en matèria de coeducació.

6. L'Administració educativa de les Illes Balears ha d'exigir el compliment de l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació, en el sentit que, una vegada constituït el Consell Escolar del centre, aquest òrgan ha de designar una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

7. L'Administració educativa ha d'arbitrar les mesures per garantir la participació equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de decisió. Així mateix, ha de formular accions de conciliació en la vida laboral, la personal i la familiar per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal docent.

La legislació innova (article 29) respecte de l'anterior amb la presència necessària en els consells escolars d'una persona que impulsi el seguiment de les mesures per erradicar la discriminació per raó de sexe. La norma estableix que «en el cas que no hi hagi persones amb formació en igualtat, l'Administració facilitarà a l'inici del curs escolar cursos de formació a tal efecte».

1. Els consells escolars, el Consell Escolar de les Illes Balears i els consells escolars municipals han de designar una persona, amb formació en igualtat de gènere, que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i la prevenció de la violència masclista, i en faci el seguiment.

En el cas que no hi hagi persones amb formació en igualtat, l'Administració facilitarà a l'inici del curs escolar cursos de formació a tal efecte.

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

3. Una persona en representació de l'Institut Balear de la Dona ha de formar part del Consell Escolar de les Illes Balears, per tal d'impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, i per fer-ne el seguiment.

Així mateix, i al llarg de totes les etapes educatives, l'Administració educativa corresponent ha de preveure un desenvolupament i disseny curricular que, entre d'altres, dins el primer nivell, elimini els estereotips, prejudicis i rols de gènere; integri el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat, i incorpori coneixements necessaris perquè l'alumnat prengui consciència de les seves futures i actuals responsabilitats relacionades amb les tasques domèstiques i d'atenció a les persones. En un nivell intermedi, l'Administració ha de capacitar l'alumnat perquè l'elecció de les opcions acadèmiques no respongui a rols ni condicionants de gènere; ha de promoure

mètodes no violents per resoldre conflictes i models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets; ha d'eliminar la segregació horitzontal; ha d'incloure el tractament de la vida afectiva i sexual amb la finalitat de garantir una formació integral, per prevenir, entre d'altres, la violència masclista, i, finalment, pel que fa al darrer nivell acadèmic, s'inclou la necessitat d'introduir ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis universitaris.

Aquestes responsabilitats les tenen, amb la supervisió de l'Administració educativa corresponent, el personal docent, les empreses editorials i els consells escolars. Pel que fa al professorat, l'Administració educativa ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure a la seva formació una preparació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, violència masclista i educació afectiva i sexual. S'ha de tenir en compte que el professorat és un canal d'informació per a l'alumnat i que aquest ha de rebre el coneixement lliure de tota discriminació. La Llei disposa que l'oferta de formació permanent adreçada al professorat «a més d'integrar la filosofia de la coeducació, ha d'incloure entre les temàtiques adreçades a la formació en centres les relacionades amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar».

Com s'ha esmentat, l'àmbit universitari constitueix un nucli sobre el qual s'ha de treballar, per tal de garantir una formació basada en la igualtat, i lliure de violència. Pensam que l'alumnat universitari, i la Universitat, com a institució, constitueixen un paper fonamental dins la maquinària social i, per tant, se n'ha de tenir molta cura del funcionament, ja que es tracta de la representació més fidedigna del futur. Per això, és necessari l'estudi minuciós de l'article 31 de la Llei:

1. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb la carrera professional. Igualment, s'han de desenvolupar mesures de conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal.
2. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguin competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.
3. Així mateix, en el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats i en les diverses comissions de selecció i avaluació, i s'ha de fomentar la creació d'unitats d'igualtat.

4. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit en els processos d'avaluació.
5. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació.
6. En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de tenir en compte com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes.
7. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones donant suport als projectes de recerca que promoguin la igualtat de dones i homes i als que plantegin mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.
8. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'ha de promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari.

### 3. CULTURA I ESPORT

En l'àmbit de la cultura, l'Administració és l'encarregada de promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes, segons l'article 32, ha d'assabentar-se de l'accés en igualtat de condicions i de divulgar totes les manifestacions culturals i artístiques que fomentin el valor d'igualtat, especialment en aquelles disciplines en què la presència de la dona és minoritària. A més, s'han d'impulsar polítiques culturals que facin visibles les aportacions de les dones al patrimoni i a la cultura de les Illes Balears i potenciar-ne la presència en totes les exhibicions locals, insulars i autonòmiques. La Llei no només fa referència a les dones com a creadores de cultura, sinó que en els jurats creats per a la concessió de qualsevol tipus de premi o subvenció s'estableix la necessitat que la composició dels membres gaudeixi d'una representació equilibrada de dones i homes amb capacitat, competència i preparació adequades.

Pel que fa a l'esport, l'article 33 assenyala que s'han de planificar activitats atenent a les necessitats específiques de cada un dels sexes, s'ha de visibilitzar la presència de les dones a l'esport i vetlar perquè les federacions, associacions i entitats esportives respectin el principi d'igualtat.

#### 4. OCUPACIÓ

La igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació ha de ser un objectiu prioritari en l'actuació del Govern de les Illes Balears. «S'han de dur a terme polítiques de foment de l'ocupació i l'activitat empresarial que impulsin la presència de dones i homes en el mercat laboral amb una ocupació de qualitat i una conciliació millor de la vida laboral, la familiar i la personal». Amb aquesta finalitat, s'han de desenvolupar les mesures d'acció positiva destinades a garantir la igualtat d'oportunitats i la superació de la segregació professional, tant vertical com horitzontal, i també les que impliquin desigualtats retributives. Per exemple, l'article 37 estableix que les administracions públiques han d'incentivar la contractació estable i l'ascens professional a nivells superiors de les dones, atenent amb caràcter prioritari els sectors i les categories laborals on estiguin infrarepresentades, sense perdre de vista els criteris tècnics i de qualificació professional. Un altre exemple, el trobam en l'article 38, amb menció especial per al foment de la promoció empresarial de les dones. En el que fa referència a l'ocupació en condicions igualitàries, és important la lectura de l'article 36:

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en el marc de les seves competències, han d'impulsar la transversalització de gènere com a instrument per integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent-hi, si escau, les mesures específiques i necessàries.
2. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la participació equilibrada de les dones en el desenvolupament de programes de polítiques actives d'ocupació, que assegurin la coordinació dels diferents dispositius i tinguin en compte les necessitats que impedeixen o dificulten que les dones hi accedeixin, amb una atenció especial a les dones amb més risc de vulnerabilitat, exclusió o discriminació. La participació de les dones i els homes en les diferents polítiques actives d'ocupació s'ha de fer de manera proporcional al percentatge de persones aturades de cada un dels sexes.
3. El Govern de les Illes Balears ha de prestar una atenció especial als col·lectius de dones que pateixen diverses causes de discriminació. Les dones víctimes de violència masclista demandants d'ocupació s'han de considerar col·lectius prioritaris per accedir als plans públics d'ocupació i als cursos de formació per a l'ocupació que financen totalment o parcialment les administracions públiques de les Illes Balears. També ha d'impulsar mesures d'acció positiva per afavorir que es constitueixin com a treballadores autònomes o que s'incorporin a l'economia social.
4. El Servei d'Ocupació de les Illes Balears també ha de possibilitar que el personal dels serveis d'ocupació disposi de la formació necessària en



igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació, que ha de ser obligatòria quan es dugui a terme dins l'horari laboral. Les entitats col·laboradores amb el suport de l'Administració hauran de possibilitar que el seu personal tengui aquesta formació.

5. El Servei d'Ocupació de les Illes Balears ha de garantir que en els programes d'ocupació que preveuen contractacions o ajudes econòmiques la participació d'homes i dones sigui equilibrada tant en els programes més recents com en els ja consolidats. Al mateix temps, s'han d'adoptar les mesures necessàries per obtenir un percentatge més elevat de dones en les activitats formatives corresponents a sectors, ocupacions o professions en què estiguin poc representades.

6. En el marc de la legislació de l'Estat i de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears:

a) Correspon al Govern de les Illes Balears garantir que en l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en l'àmbit balear es reculli com a objectiu prioritari l'actuació contra la discriminació laboral directa i indirecta per raó de sexe, per la qual cosa ha de promoure la dotació dels recursos necessaris per a l'eficàcia de les actuacions.

b) Correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social dur a terme una planificació anual de les actuacions que tinguin com a objectiu específic la vigilància de les normes sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el treball. Així mateix, haurà d'informar d'aquest pla anual a la Comissió per a la Igualtat de Gènere.

7. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Observatori per a la Igualtat, ha de dur a terme estudis periòdics sobre les estimacions del valor econòmic que té el treball domèstic i l'atenció de les persones a les Illes Balears. El resultat d'aquests estudis s'ha de difondre per donar a conèixer la contribució a l'economia i la societat balears. En el disseny de les polítiques econòmiques i socials s'ha de tenir en compte el valor del treball domèstic, reproductiu i de cura de la vida.

En el sector privat, l'Administració, mitjançant l'Institut Balear de la Dona, ha de fomentar la implantació voluntària dels plans d'igualtat en aquelles empreses que no hi estiguin obligades segons la Llei orgànica 3/2007 i els recents reials decrets sobre la matèria (901/2020 i 902/2020, ambdós de 13 d'octubre); també s'hi ha de preveure, en el sector privat, la inclusió de clàusules dins la negociació col·lectiva —amb ple respecte al principi constitucional de l'autonomia de la negociació col·lectiva— que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació. En concret, l'article 41.3 de la Llei assenyalava que:

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

a) No contenguin clàusules contràries al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, tant si és discriminació directa com indirecta, i que no estableixin diferències retributives per raó de sexe.

b) Facin un ús no sexista del llenguatge.

Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable, advers o d'efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència del seu gènere.

Pel que fa al sector públic, la Llei estableix que s'han d'introduir dins les matèries necessàries al temari per al seu personal la normativa sobre igualtat i violència de gènere, així com garantir la formació del personal que ja l'integra. A més, estableix el deure d'elaborar plans d'igualtat, que tindran una vigència màxima de quatre anys i que s'han de revisar cada dos anys, amb la facultat d'introduir mesures correctores.

La Llei té especial cura de la seguretat dins l'àmbit laboral per al personal al servei de l'Administració pública. S'ha de tenir en compte un concepte integral de salut, és a dir, que tengui en compte tant els riscos físics com els psicosocials en les diferències entre dones i homes. La seguretat, per tant, s'estén fins als drets que afecten la fertilitat, l'embaràs o la maternitat. Finalment, i en referència a la integritat de la seguretat laboral, l'article 46 de la Llei fa menció expressa a l'assetjament sexual i per raó de gènere dins l'Administració:

1. En el seu àmbit competencial, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

Igualment, i amb aquesta finalitat, s'han d'establir mesures que s'han de negociar amb les i els representants de les treballadores i els treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives o accions de formació.

A més dels codis de bones pràctiques esmentats i de la difusió de campanyes de prevenció i sensibilització, la Llei preveu que les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars. Les conselleries competents en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals, coordinades amb l'Institut Balear de la Dona, són les que han d'impulsar l'elaboració d'aquests protocols i han de

fer-ne el seguiment i avaluar-los. En aquest sentit, el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024 preveu, entre les seves mesures, la revisió, millora i difusió del protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

L'Administració de les Illes Balears preveu un decàleg de bones pràctiques per tal de prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere:

- 1 Tractar els companys i les companyes amb el màxim respecte, independentment del seu sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- 2 No realitzar comentaris sobre l'orientació sexual de cap persona del nostre entorn.
- 3 No fer acudits sexistes ni fomentar que altres persones els facin.
- 4 No reenviar imatges o vídeos de contingut sexista o degradant des del punt de vista sexual.
- 5 No mirar de forma intimidatòria cap company o companya, amb independència del seu aspecte físic o indumentària.
- 6 Fomentar un ambient de companyonia i no ser còmplice directe o indirecte de situacions d'assetjament.
- 7 Mantenir la distància interpersonal necessària perquè cap persona no es pugui sentir intimidada o incòmoda.
- 8 Comunicar a la persona superior jeràrquica les situacions que presentin indicis d'assetjament.
- 9 No menysprear les capacitats o habilitats de les persones per raó del seu sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- 10 No difondre rumors sobre la vida privada dels companys i companyes.

Aquesta necessitat de prevenció i lluita contra l'assetjament sexual es fa extensible, segons preveu la Llei en l'article 46 esmentat, també a les empreses privades:

5. El Govern de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures necessàries per a una protecció eficaç davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant en l'àmbit de l'Administració pública com en el de les empreses privades.

## 5. SALUT

L'Administració ha de promoure l'aplicació de la transversalització de gènere a les polítiques de salut, impulsant alhora polítiques específiques de salut de les dones, com per exemple, l'elaboració de materials i investigacions referents a les especificitats de la seva salut. Entre d'altres obligacions, l'Administració sanitària ha de garantir:

- La millora de la salut de les dones durant tot el seu cicle vital, incloent programes de prevenció d'atenció dels problemes de salut que afecten les dones.
- La coordinació autonòmica de salut i gènere.
- Les mesures necessàries davant la violència contra les dones mitjançant programes de sensibilització i formació continuada per al personal sanitari.
- Els drets reproductius i sexuals. Així com l'accés a la interrupció voluntària dels embarassos no desitjats, prioritzant que aquestes situacions es duguin a terme dins la xarxa d'hospitals públics.

## 6. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

El capítol V del títol IV de la Llei tracta sobre la conciliació de la vida familiar, la laboral i la personal, i de la corresponsabilitat necessària de dones i homes en l'àmbit públic i privat. També es refereix a nous usos del temps imprescindibles per poder harmonitzar la dedicació laboral i la familiar. I, d'això, en fa responsable al Govern de les Illes Balears, en col·laboració amb els consells insulars i les entitats locals, que han de promoure l'elaboració de plans d'ús del temps i l'organització d'espais que facilitin la funcionalitat de la ciutat, propiciant la proximitat de les dotacions i els serveis, i minimitzant els desplaçaments i els temps d'accés. A més, com un requisit bàsic, s'estableix que s'han de coordinar els horaris laborals i els dels centres educatius. Pel que fa a les empreses privades, el Govern ha d'incentivar les empreses perquè proporcionin mesures i serveis destinats a facilitar la corresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal, mitjançant la creació d'infraestructures i serveis adequats.

En la conciliació a la funció pública balear, com a novetat a l'article 55, es regula el permís de paternitat individual i no transferible, de fins a quatre setmanes, en els casos de naixement d'una filla o d'un fill, i d'adopció o acolliment permanent de menors de fins a sis anys:

1. En el marc del que s'estableix en la normativa en matèria de funció pública i pressupostària, les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir un permís de paternitat individual i no transferible, de fins a quatre setmanes, a favor de tot el seu personal en els casos de naixement d'una filla o un fill, i d'adopció o acolliment permanent de menors de fins a sis anys. Quan es tracti de progenitors, adoptants o acollidors del mateix sexe, aquest permís correspondrà a la persona que no hagi gaudit del permís per part, adopció o acolliment.
2. Les condicions d'accés i les modalitats dels permisos esmentats s'han d'establir reglamentàriament.
3. L'Administració laboral de les Illes Balears ha de potenciar, en el marc del diàleg social, l'ampliació d'aquestes mesures de corresponsabilitat, que han de negociar els agents socials i les organitzacions empresarials.

Dins del II Pla dels serveis generals de la CAIB (2016-2019) ja es va elaborar la «Guia pràctica de corresponsabilitat familiar». Aquest interessant document defineix la conciliació com l'intent de compaginar responsabilitats i interessos en els diferents àmbits de la vida, incloent-hi el treball remunerat, el treball domèstic, les relacions afectives, les responsabilitats familiars, l'oci i el temps lliure de cada persona per al seu desenvolupament personal. D'aquesta manera la conciliació és rellevant per a totes les persones.

## 7. PUBLICITAT I MITJANS DE COMUNICACIÓ

La Llei, en els articles 59 i 60, estableix una distinció pel que fa a l'activitat dels mitjans de comunicació. En primer lloc, i fent referència al conjunt de tots els mitjans de comunicació l'activitat dels quals estigui sotmesa a l'àmbit competencial de les administracions públiques de les Illes Balears, s'estableix que sota cap pretext no poden emetre cap contingut que presenti persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, ni com a simples objectes sexuals. Tampoc no poden difondre continguts que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones, o la incitin. Respecte dels mitjans de comunicació de titularitat pública, la llista de prohibicions s'amplia amb un seguit de deures, que també es fan extensibles als mitjans de comunicació social:

1. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes.
2. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de garantir la difusió de les activitats polítiques, culturals, socials i esportives promogudes o dirigides per dones.
3. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de donar suport i un tracte preferent en l'accés als seus espais publicitaris a les campanyes per a la igualtat que promoguin els diversos organismes de la Comunitat Autònoma.
4. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de procurar la incorporació de les dones en llocs de responsabilitat directiva i professional i han de fomentar la relació amb associacions de dones en l'àmbit de la comunicació.

En referència a la publicitat, es considera il·lícita tota aquella que comporti una conducta discriminatòria, i es prohibeix directament la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, orientació sexual o identitat sexual, o com a simples objectes sexuals; també es prohibeixen els que justifiquin o banalitzin la violència sexual, o la incitin. La Llei faculta l'Institut Balear de la Dona a sol·licitar a l'empresa anunciant la cessació i la rectificació de la publicitat. Però no només aquesta entitat, sinó que també ho pot fer, així com adoptar les mesures que pertoquin a fi que es compleixi la legislació, el Consell Audiovisual de les Illes Balears.

Atesa la importància en aquests temps actuals, i la seva incidència dins la societat, la Llei dedica un article, el 63, a regular l'ús de les noves tecnologies i la societat

de la informació. Aquestes noves eines s'han d'anar acompanyant seguint criteris d'igualtat, i han de promoure la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement, promovent el disseny i la creació de productes digitals d'autoria femenina vinculats a la innovació i la creació de continguts que responguin a les necessitats i als interessos de les dones. A més, s'ha de garantir que en els seus continguts no es faci un ús sexista del llenguatge i que el contingut no sigui sexista.

## **8. BIBLIOGRAFIA**

Estatut d'autonomia de les Illes Balears.

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

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