

**Dictamen núm. 12/2005, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, sobre l'Avantprojecte de llei per a la dona.**

**Dictamen núm. 12/2005, del Consell Econòmic i Social, sobre l'Avantprojecte de Llei per a la dona.**

Atès el que disposa l'article 2.1, lletra a) , incís primer, de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i l'article 4, lletra a), incís primer, del Decret 128/2001, de 9 de novembre, pel qual se n'aprova el Reglament d'organització i funcionament, el Consell Econòmic i Social emet el següent

## **DICTAMEN**

### **I. Antecedents**

**Primer.** El dia 23 de novembre de 2005 té entrada en el Registre del CES la sol·licitud de dictamen, amb caràcter d'urgència, de l'Institut Balear de la Dona, sobre l'Avantprojecte de Llei per a la dona. Juntament amb la sol·licitud i l'avantprojecte de Llei, es trameten els documents següents:

- Resolució de la consellera de Presidència i Esports d'inici de l'expedient de 2 de juny de 2005. En aquesta resolució es designa l'Institut Balear de la Dona com a òrgan responsable per tramitar l'expedient.
- Memòria justificativa de la necessitat d'elaborar un avantprojecte de Llei per a la dona de 15 de juny de 2005.
- Informació sobre la Resolució d'inici de l'expedient a la Direcció General de Relacions amb el Parlament i Coordinació normativa de 27 de juliol de 2005.
- Còpia de l'esborrany inicial de l'avantprojecte de Llei.

- Participació ciutadana amb la relació de d'associacions i entitats consultades i publicació de l'avantprojecte a la pàgina Web de l'Institut Balear de la Dona de 21 de juliol de 2005.
- Resolució de constitució d'un grup de treball per tal de realitzar l'estudi del conjunt del text i el tràmit d'observacions de les diferents conselleries de 27 de juliol de 2005.
- Actes de les sessions del grup de treball amb incorporació dels textos corresponents esmenats.
- Tràmit d'informe al Consell Rector de l'Institut Balear de la Dona de 30 de setembre de 2005.
- Tràmit pel qual es demana el parer sobre l'Avantprojecte de llei als Consells Insulars i als Ajuntaments de 14 d'octubre de 2005.
- Escrit de la directora de l'Institut Balear de la Dona pel qual s'adjunta documentació complementària a la sol·licitud de dictamen preceptiu del 29 de novembre de 2005.
- Al·legacions de les associacions, al·legacions de les conselleries del Govern, esborrany d'acta del Consell Rector de l'Institut Balear de la Dona i memòria econòmica.
- Esborrany definitiu de l'Avantprojecte de llei.
- Escrit de la directora de l'Institut Balear de la Dona que conté sol·licitud de posposició de l'emissió del dictamen, del 16 de desembre de 2005.
- Escrit de la directora de l'Institut Balear de la Dona que conté sol·licitud d'emissió del dictamen, un cop integrades les modificacions de l'Avantprojecte de llei per a la dona, acordades a la sessió de la Mesa de Diàleg Social del dia 22 de desembre de 2005. La sol·licitud porta data del 23 de desembre de 2005.

**Segon.** El dia 24 de novembre, es comunica l'entrada de la sol·licitud als consellers del CES i se sol·licita la delegació de l'aprovació del dictamen en la Comissió Permanent. Així mateix, es comunica la sol·licitud a membres d'organitzacions no representades en el CES i se'ls dona un termini de 5

dies per fer les observacions que considerin oportunes. Contesten l'Associació de Municipis de les Illes Balears (AMIB), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears i l'entitat financera "la Caixa".

**Tercer.** Igualment el mateix dia 24, el president, d'acord amb el que disposa l'article 43.5 del Reglament d'organització i funcionament del CES, dicta resolució d'aplicació de la tramitació d'urgència ordenant la comunicació immediata de la sol·licitud al president de la Comissió de Treball d'Àrea Social.

**Quart.** La Comissió de Treball d'Àrea Social es reuneix en sessió de treball el dia 1 de desembre, a les 10,00 hores. Un cop conclusa la sessió, el president de la comissió i el secretari general del CES comuniquen a la Presidència que els assistents a la sessió de treball consideren que no és possible que en la data prevista de la sessió de la Comissió Permanent, dia 14 de desembre de 2005, s'hagi pogut assolir el consens necessari per elevar a la consideració de la dita Permanent, una proposta de dictamen i demanen la perllongació del termini per poder fer la seva tasca amb una mínima correcció tècnica fins a la celebració de la sessió ordinària del Ple. El president consulta als membres de la Comissió Permanent i es comunica a la sol·licitant la circumstància concurrent.

**Cinquè.** El dia 15 de desembre de 2005 es reuneix la Mesa de Diàleg Social (MDS), en la qual se suscita un debat sobre l'avantprojecte de llei sotmès a dictamen i s'acorda fer una altra sessió de la dita MDS el dia 22 de desembre de 2005, en la qual es determinaran els aspectes que es poden modificar.

Aquesta circumstància es comunica a aquest CES el dia 16 de desembre de 2005, i se sol·licita la posposició de l'aprovació del dictamen. En el Ple del dia 21 de desembre de 2005, es retira de l'ordre del dia l'aprovació del

dictamen i s'autoritza a la Comissió Permanent per a l'aprovació definitiva d'aquest dictamen.

A conseqüència del debat de la MDS es modifica l'Avantprojecte de llei originari en els aspectes següents: l'expositiu III de l'Exposició de motius, els articles 6, 10, 14, 16, 23, 25, 27, i 49 i, igualment, es modifiquen les referències a l'assetjament psicològic i a la violència domèstica dels articles 24, 27, 38, 41 i 57. Concretament, a l'expositiu III es completen les referències a les directives comunitàries; a l'article 6.3 s'afegeix la frase, al final, "..., prèvia consulta amb els agents socials més representatius en el marc de la Mesa de Diàleg Social o òrgan equivalent"; en l'article 10 s'insereix la frase "...en col·laboració amb les associacions de mares i pares d'alumnes"; en l'article 14, al final, s'especifica la frase "...i tot això per tal d'assolir progressivament l'estabilitat laboral de la dona"; en l'article 16.1, també al final, s'afegeix la frase "..., d'acord amb la normativa laboral vigent en la matèria"; en l'article 23, al final es diu "...seguretat social, per tal de que es compleixi el principi d'igualtat de remuneració de dones i homes"; en l'article 24 es corregeix "psicològic" per "moral"; en l'article 25, al final, després de punt i seguit, s'afegeix la frase "Sense perjudici de l'autonomia de la voluntat de les parts negociadores"; l'article 27 és redactat de bell nou; en l'article 38 es corregeix el títol i el text, on diu violència domèstica diu violència de gènere i igualment en l'article 41; en l'article 49 s'afegeix un núm. 2 que disposa "Particularment, les administracions públiques tindran especial consideració als factors de risc i patologies laborals que afecten les dones" i l'article 49.3 comença amb l'expressió "Així mateix..."; l'article 57 pateix la correcció del títol, ja que on deia psicològic ara diu moral.

Aquestes modificacions són comunicades al CES i se sol·licita novament l'emissió del dictamen, el dia 23 de desembre de 2005.

Aquest dictamen s'emet el dia 3 de gener de 2006, amb el vot particular dels consellers del Grup II designats per l'organització sindical CCOO. El vot particular forma part del dictamen i es notifica conjuntament.

## **II. Contingut de l'Avantprojecte de llei**

L'avantprojecte de llei està format per una exposició de motius, cinc títols, un d'ells dividit en capítols, que conformen un text articulat de 66 articles, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i tres disposicions addicionals.

El Títol I està dedicat a les "Disposicions generals", cobreix els articles 1 al 7.

El Títol II regula "L'actuació administrativa" i es divideix en vuit capítols:

- Capítol I "L'educació per a la igualtat", articles 8 al 13.
- Capítol II "Igualtat en l'àmbit laboral", articles 14 al 28.
- Capítol III "Família i igualtat", articles 29 al 31.
- Capítol IV "Igualtat d'oportunitats i societat de la informació", articles 32 a 34.
- Capítol V "Igualtat i mitjans de comunicació", articles 35 a 39.
- Capítol VI "La violència contra les dones", articles 40 a 48.
- Capítol VII "Salut", format per l'article 49.
- Capítol VIII "Lleure i esport", format per l'article 50.

El Títol III es dedica a "Igualtat, participació social i política", i es desplega amb els articles 51 a 54.

El Títol IV se centra en la "Igualtat i administració pública", i inclou de l'article 55 al 65.

El Títol V es denomina “Institució de protecció de la igualtat entre homes i dones” i inclou, únicament, l’article 66.

### III. Observacions generals<sup>1</sup>

I. L’anàlisi de la situació de la dona, en els diversos àmbits de la vida social i de l’activitat econòmica, s’ha desplegat de manera àmplia i clara en la publicació de la *Memòria del CES sobre l’economia, el treball i la societat de les Illes Balears*. En aquest document, amb voluntat omnicomprensiva, és on es pot veure que la variable de gènere es considera pel CES imprescindible per obtenir una imatge fidel de les Illes Balears.

De les dades recollides a les “memòries” em volem destacar les següents:

- **Aspectes demogràfics**

Del total de la població –955.045 habitants– pràcticament la meitat són dones, ja que l’índex de masculinitat (homes/dones100) és de 100,22 , és a dir, hi ha més homes que dones però, pràcticament, hi ha igualtat de número, ja que la igualtat és 100. Si analitzam els components de la dinàmica geogràfica: els naixements, la nupcialitat i la mortalitat tenint en compte les migracions a les Illes Balears, ens adonam del següent:

- **Natalitat i fecunditat**

Les dades provisionals calculades per l’Institut Balear d’Estadística (IBAE) per al 2004 mostren un **petit descens en la taxa de natalitat** que pot situar-

---

<sup>1</sup> Les dades que es reflecteixen al contingut d’aquestes observacions generals són les que s’inclouen sobre la dona en la *Memòria del CES sobre l’economia, el treball i la societat de les Illes Balears* corresponent als anys 2003 i 2004.

se en l'11,35%, la taxa definitiva del 2003 és de l'11,59% i la del 2002 de l'11,71%. Les Balears és una de les comunitats autònomes en què aquest indicador és més elevat. **L'edat mitjana de les mares** se situa als 32,2 anys i el nombre de nascuts de mare espanyola el 2004 baixa de manera significativa; contràriament els naixements de mares estrangeres han augmentat, tot i que de forma molt moderada. Ambdós factors, la pèrdua d'intensitat de la natalitat de les mares espanyoles i el lleuger increment de la natalitat de les dones estrangeres, determina que els naixements de mares estrangeres en el 2004 hagin assolit un nou màxim percentual i representin més del 21% del total de naixements, un punt més que el 2003.

La **taxa de fecunditat** total o nombre mitjà de fills per dona se situa, segons les dades definitives del 2003, en 1,40 fills per dona. És superior al del conjunt de l'Espanya (1,30 fills per dona) i similar a la mitjana de la Unió Europea-25 del 2002 (1,46). Al 2004 continua l'elevada proporció de naixements de mares no casades (32% del nascuts quan al 2003 era del 30,7 per mil) percentatge molt per damunt que la mitjana d'Espanya i superior també al de la Unió Europea dels 15 (28% de fills nascuts de mares fadrines el 2001).

➤ La nupcialitat

La **taxa de nupcialitat** (provisional) el 2004 és 4,85%, més baixa encara que en el 2003 (5,3%) en correspondència amb la baixada de la taxa de natalitat i l'augment dels fills nascuts de mares no casades.

➤ La mortalitat

El **perfil de la mortalitat** a les Illes es manté més o menys estable, sense canvis. L'esperança de vida segueix millorant dos o tres dècimes anuals, sobretot l'esperança de vida masculina (76,54 anys el 2002) malgrat que les



dones presentin un valor més favorable ( 82,86 anys, sis punts superiors a l'esperança dels homes). Aquest envelliment de la població es compensa amb els fluxos immigratoris recents que donen lloc a un rejuveniment global de la població de l'arxipèlag, fins al punt de situar-se com la quarta comunitat menys envellida de l'estat, com a les comunitats autònomes en què coincideixen unes taxes de natalitat altes pel moviment immigratori (Canàries, Múrcia i Andalusia).

A **Mallorca** tenen una esperança de vida de 79,6 anys, inferior a la de les altres illes, ja que a **Menorca** és de 79,8 anys i a **Eivissa-Formentera** de 80,2 anys. La raó està en què la majoria de les morts ocorregudes entre 15-34 anys es concentren a Mallorca, on moren quatre homes per cada dona morta de 15 a 34 anys.

- **Aspectes familiars (llars monoparentals i famílies reconstituïdes)**

Les **llars monoparentals**, la majoria mares amb fills, representen el 2001 un 10,2% i han mostrat un augment respecte al 1991 (7,9%), d'acord amb la tendència general de l'estat. L'estabilització relativa d'aquest tipus de llar s'ha de relacionar amb el manteniment de la baixa natalitat tot i que han continuat augmentant el divorcis i ruptures familiars. De fet, si hom considera l'edat de la mare que viu amb un o més fills, en més d'un 30% té més de 40 anys. Aquest col·lectiu és **especialment vulnerable** ja que en una proporció del 24% de les llars de mares soles amb fills i sense altres persones no hi havia en el moment de l'enquesta censal cap persona ocupada (en unes 4.620 llars).

**Per illes**, les diferències són poc marcades, a **Mallorca i Eivissa i Formentera** la proporció és del 12,6% de les llars mentre que a **Menorca** és del 10,4%. En la majoria de llars, la persona de referència no és fadrina, però hi ha una certa presència de pares fadrins amb un o més fills, en

especial a Eivissa on arriba al 2,2% del total de llars. A la capital, Palma de Mallorca, les llars monoparentals comprenen un 13,9% de les quals, també, un 2,1% són de pare/mare fadrí amb fills.

- **Aspectes laborals**

Aquests aspectes són molt importants perquè la integració de la dona en el mercat de treball és un factor significatiu d'igualtat. L'anàlisi que fem d'aquesta matèria es focalitzarà en les últimes dades que manegem:

- Anàlisi de l'Enquesta de Població Activa (EPA)<sup>2</sup>

Segons les dades ofertes per l'EPA, la població ocupada a les nostres illes el 2004 és de 448.775. Suposa un increment de 12.325 efectius laborals que, en termes relatius, representa un 4,3, la qual cosa confirma una tendència alcista.

En finalitzar l'any 2004 les Illes Balears presenten una **taxa d'activitat**<sup>3</sup> del 61,8 per cent, la més alta del territori nacional, de la mateixa manera que en els darrers anys. Aquest creixement de la taxa d'activitat –molt per sobre de la de la resta de l'estat–, s'explica també, en part, per la creixent **incorporació de la dona al mercat de treball**. De fet, la **taxa d'activitat femenina** ha estat l'any 2004 d'un 51,9 per cent, gairebé un punt per sobre de la de l'any passat i considerablement per sobre de la mitjana nacional.

---

<sup>2</sup> L'any 2005, l'EPA reflecteix un seguit de modificacions que s'han iniciat en anys anteriors. Les causes d'aquests canvis són: l'adequació a la realitat demogràfica i laboral d'Espanya, atès principalment l'augment del nombre d'estrangers residents; la incorporació de la nova normativa europea que segueix les pautes de l'Oficina Estadística de la Unió Europea (EUROSTAT) i la introducció de millores en el mètode de recollida de dades. A més, s'actualitza el disseny de l'enquesta perquè ja es tenen els resultats definitius del Cens de població del 2001. En el primer trimestre del 2005, quan s'inicia la nova EPA, l'INE ofereix una simulació en la qual es calcula la sèrie corresponent als anys 1996 a 2004 tenint en compte la base poblacional del cens del 2001.

<sup>3</sup> Taxa d'activitat entesa com la relació entre la població activa i la potencialment activa.

Per tant, aquesta dada ens confirma que a les Illes Balears tenim la taxa d'activitat femenina més alta de tota Espanya. Això no obstant, tot i l'entrada creixent de la dona al mercat de treball i, en conseqüència, l'escurçament de distància respecte a la masculina, la taxa d'activitat masculina (del 72 per cent a l'any 2004) encara se situa molt per sobre de la femenina. Un dels motius que contribueix a aquesta alta taxa d'activitat és la incorporació de treballadors joves de 16 a 19 al mercat de treball que està respecte d'aquest col·lectiu 15 punts per sobre de la mitjana nacional.

D'acord amb l'anterior, la **taxa d'ocupació** de les Balears també ha estat, aquest darrer any, la més alta de l'estat, d'un 56,2 per cent. Suposa un increment de 0,6 punts respecte a 2003. Una anàlisi per sexes ens mostra com, en el cas dels homes, la taxa d'ocupació s'ha incrementat en 0,2 punts respecte de la que hi havia l'any 2003. Aquest increment afecta especialment al col·lectiu més jove, d'edats compreses entre els 16 i 19 anys que han augmentat en 5,1 punts la seva taxa d'ocupació, la qual està situada 10 punts per sobre de la mitjana nacional. En el **cas de les dones**, la taxa d'ocupació ha augmentat 1,1 punts respecte a la de l'any passat i el col·lectiu que ha mostrat un comportament més dinàmic ha estat també el més jove, d'entre 16 i 19 anys (5,6 punts més).

En relació a la **taxa d'atur**, aquesta s'ha situat en el 9 per cent de mitjana durant l'any 2004, a 0,3 punts per davall de la taxa d'atur de 2003. Se situa a 1,8 punts per davall de la taxa d'atur a nivell nacional que fou del 10,8 per cent. Balears ha millorat la seva posició relativa de manera considerable en el rànquing per comunitats autònomes durant 2004, en concret les illes se situen en cinquena posició pel que fa a la taxa d'atur més baixa. Per sexes, mentre que la taxa d'atur masculina no ha experimentat cap variació, la **taxa femenina** ha registrat un descens de 0,7 punts, situant-se en l'11,1 per cent. Crida l'atenció que en el trams d'edat de 16-19 anys la taxa d'atur de les Balears se situa en el 31,8 per cent, 1,6 punts per sobre de la mitjana

nacional, la qual és la sisena taxa més alta pel conjunt de comunitats autònomes.

Si examinem les **diferències d'atur entre sexes** veiem que Balears és, un altre any, juntament amb el País Basc, la comunitat autònoma on aquesta proporció és significativament més baixa, en concret hi ha una diferència d'1,5 punts l'any 2004. Les segueixen les comunitats de Catalunya, Madrid i Canàries i, a l'altre extrem, comunitats com Castella-La Manxa, Castella i Lleó o Extremadura on la taxa d'atur femení és al voltant de tres vegades la taxa d'atur masculina.

Finalment cal dir que, moltes de les característiques que té l'atur en el conjunt d'Espanya, –com poden ser: juvenil, femení, mantenir una relació inversa amb el nivell de formació i amb importants diferències entre sectors d'activitat– també es poden observar en el cas balear si bé, cal destacar, que cada any la taxa d'atur femení respecte al masculí és menys elevada en la nostra comunitat que en la mitjana nacional.

➤ L'Índex de Qualitat del Treball (IQT)

El CES va editar l'any 2004 la publicació *La qualitat del treball. Una proposta d'indicador* que suposa l'anàlisi de la situació del mercat de treball a partir d'un concepte multidimensional, que implica considerar aspectes com les característiques del lloc de treball, les característiques del treballador en relació a la feina que desenvolupa, l'avaluació subjectiva que fa el treballador de la seva feina o les característiques de l'entorn laboral.<sup>4</sup> L'objectiu d'aquest estudi sobre l'IQT és poder disposar d'una valoració més àmplia de la situació del mercat de treball de Balears i, evidentment, de la resta de

---

<sup>4</sup> M. Parellada i G. Garcia, *La qualitat del treball. Una proposta d'indicador*, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears. SOIB, 2004. La metodologia s'explica a la Memòria

comunitats autònomes. La metodologia de càlcul consisteix en obtenir una ordenació de les diverses comunitats per a cadascun de les dimensions definides. D'aquesta manera es pot obtenir un rànquing de les comunitats segons cadascuna de les sis dimensions considerades. L'agregació d'aquestes, ara sí amb les ponderacions corresponents, dóna lloc finalment a l'ordenació de les diverses regions segons la mesura de la qualitat del mercat de treball.

Els punts forts, és a dir, aquelles variables en les quals Balears està millor situada respecte a la resta de comunitats autònomes es concentren en els **indicadors relacionats amb la igualtat de gènere**, l'entorn laboral i el nivell de benestar.

Més detalladament podem veure:

- **En relació a la igualtat de gènere, Balears mostra una situació relativament més igualitària entre homes i dones en totes les variables analitzades, excepte en la ratio de parcialitat involuntària que, respecte a 2002, ha augmentat i suposa passar d'ocupar la posició 5 a la posició 8 per a l'any 2003.**
- Les variables relacionades amb l'entorn laboral històricament són favorables per a Balears, sobretot les que fan referència a la taxa d'activitat, d'ocupació, d'atur, d'atur de llarga durada o d'atur juvenil. En canvi, per a l'any 2003 la taxa d'atur juvenil experimenta un increment molt considerable (un augment de més de 7 punts amb una taxa del 22,19 per cent) el que suposa que les Balears passin d'ocupar la quarta posició durant el 2002 a la desena durant l'any 2003.
- També, els indicadors que defineixen el nivell de benestar de la nostra regió, donen un balanç positiu per a les Balears ja que en tots ells ens

---

del CES sobre l'economia, el treball i la societat de les Illes Balears, 2003. El CES va emetre el Dictamen 9/2003, sobre aquesta matèria.

situam en la primera posició, tret del PIB per càpita en què Balears es situa en la sisena posició.

➤ Anàlisi de l'ocupació

- Per situació laboral

Segons les dades ofertes per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) a l'Enquesta de Població Activa (EPA), del total de 448.775 treballadors ocupats l'any 2004, 320.600 foren assalariats, que suposa un 80,3 per cent del total d'ocupats a les nostres illes<sup>5</sup>. Aquest percentatge és similar al de l'any anterior, tot i que cal remarcar una reducció del 5,1 per cent en el col·lectiu d'assalariats en el sector públic, mentre que els del sector privat augmenten en un 4,8 per cent. Pel que fa el cas dels treballadors ocupats per compte propi, els que treballen en la categoria d'ocupadors s'han situat en 30.100 persones, la qual cosa suposa una reducció del 8 per cent respecte als de l'any 2003, i els empresaris sense assalariats són 43.700 persones, és a dir, un increment del 15,6 per cent respecte de l'any passat.

- Per la temporalitat

Del total d'assalariats, el 29,1 per cent tingueren un contracte temporal, percentatge que representa un increment d'1,1 punts respecte de l'obtingut l'any anterior. Com és habitual, aquestes xifres estan vinculades per l'estacionalitat turística. Balears se situa encara a 1,5 punts per davall de la mitjana estatal de temporalitat, a pesar que s'ha disminuït aquesta diferència en relació a l'any 2003.

---

<sup>5</sup> Aquesta dada s'ha de prendre amb totes les reserves. En efecte, l'EPA no fa la desagregació dels percentatges, els quals s'hauran d'actualitzar.

Respecte a les possibles **diferències entre sexes**, s'observa que els homes (29,2 per cent) presenten una taxa de temporalitat més elevada que la de les dones (28,9 per cent). Però, cal remarcar que durant aquest any 2004, la taxa de temporalitat femenina ha experimentat un augment de gairebé 2 punts, mentre que la dels homes es manté a nivells similars als de l'any anterior (un augment de 0,2 punts).

- Pels ocupats i els assalariats per tipus de jornada, per sexe i per sector econòmic

El 2004 el nombre **d'ocupats a jornada completa** augmenta en 4.585 ocupats més respecte a l'any 2003 (un 1,3 per cent més que l'any anterior). Augment que es **dóna principalment en el col·lectiu masculí, on l'increment va ser del 2 per cent, en front d'un augment del col·lectiu femení del 0,1 per cent.**

Pel que fa als **ocupats a jornada parcial**, l'augment respecte de l'any anterior és molt més important, de l'ordre d'un 27 per cent de mitjana anual. Dins d'aquest grup cal assenyalar que, pel que fa als homes, el nombre d'ocupats a jornada parcial ha augmentat durant l'any passat, en 792 ocupats més en jornada parcial. **Tot i l'augment d'ocupats homes en jornada parcial, el major augment es dona entre el col·lectiu femení, on l'ocupació a temps parcial s'incrementà en un 30 per cent.**

Si només fem referència als **ocupats assalariats** aquests percentatges varien parcialment. Dins el total d'ocupats assalariats a jornada completa els homes tenen un augment del 2,8 per cent, mentre que les dones redueixen la seva ocupació en un 1,2 per cent. Si ens referim a **ocupats assalariats a temps parcial** el **col·lectiu masculí** té un increment en el nombre d'assalariats d'un 15,8 per cent, així també, el **col·lectiu femení** augmenta les seves treballadores assalariades en un 29 per cent.

L'anàlisi anterior ens mostra com la **presència de les dones en el treball a temps parcial**, (un 13,9 per cent respecte al total de treballadors ocupats i un 17,3 per cent respecte al total d'assalariats), és molt més important que la dels homes (amb un 2,6 per cent i 3,2 per cent, respectivament). Al mateix temps, es tracta d'una presència que augmenta cada any que passa. Mentre que, en el treball a temps complet, la major ocupació es dona entre el col·lectiu masculí.

A l'ocupació en el **sector serveis** hi participen homes i dones en una proporció molt similar i quan ens referim als ocupats en règim d'assalariats la participació femenina es veu incrementada en més de 4 punts; percentatge que, en el cas dels homes, s'ha reduït respecte a l'any 2003, mentre que el de les dones ha augmentat més d'un punt respecte a l'any 2003. Això ens mostra com, en el **sector serveis**, existeix una **forta presència del col·lectiu femení**. El cas contrari succeeix en els altres sectors d'activitat. Per exemple, en el **sector de l'agricultura** el 80 per cent dels ocupats són homes, el que demostra la baixa participació de la dona assalariada en aquesta activitat, participació que tot i ser molt baixa, s'ha vist incrementada respecte de l'existent l'any 2003. Si fem referència als treballadors assalariats a l'agricultura aquests percentatges es mantenen molt similars i, també al llarg de l'any 2004, hi ha hagut un augment de la participació femenina. En definitiva, tant el nombre de dones com d'homes ocupats en el sector agrícola ha experimentat un augment respecte de l'any anterior. Respecte del **sector de la construcció**, com és habitual, la presència masculina és molt més important (un 94,6 per cent sobre el total d'ocupats en construcció), i aquest any contràriament al que passà l'any passat, el nombre d'homes ocupats totals, com el d'assalariats, ha sofert un important creixement i l'ocupació de dones ha disminuït. Finalment, en el **sector industrial**, on l'ocupació ha disminuït respecte al 2003, també és de



destacar que el percentatge d'ocupats homes és notablement superior al de dones, en qualsevol dels règims.

Per concloure, i com a resum, del nombre total d'homes ocupats un 3 per cent treballen a l'agricultura, un 11,3 per cent a la indústria, un 24,74 per cent a la construcció i un 60,93 per cent en el sector serveis. Percentatges que, en el cas de les dones, són de: el 0,96 per cent en agricultura, 5,4 per cent en indústria, 1,7 per cent en construcció i del 91,92 per cent en serveis, respectivament.

➤ Inserció laboral de discapacitats

Pel que fa a la inserció laboral de persones amb discapacitat segons el sexe, d'un total de 1.133 discapacitats que han aconseguit la inserció laboral, 525 són dones (46,30 %) i 608 homes (53,70%).

• **Aspectes de salut: mortalitat i morbiditat**

L'any 2004 el patró de la mortalitat ha seguit la tendència dels anys anteriors: les malalties cardiovasculars segueixen sent les causes de mort principals a les Illes Balears, amb 2.374 defuncions durant el 2004, seguides del tumors, amb 1.865, i de les malalties del sistema respiratori, amb 634. Set de cada deu defuncions es produeixen per aquests tres grans grups de causes.

El nombre **d'interrupcions voluntàries de l'embaràs (IVE) és de 2.430, 61 més que l'any anterior.**

Segons les dades provisionals de l'any 2004 de l'Institut Balear d'Estadística (IBAE), el nombre de defuncions ha estat de 7.052. La taxa bruta de

mortalitat, segons les mateixes dades, ha passat, per tant, de 8 per mil habitants l'any 2003 a 7,47 l'any 2004.

**Per sexes**, en els homes els tumors ocupen el primer lloc, seguits de les malalties del sistema circulatori, mentre que en les **dones** l'ordre és invers, malalties circulatòries primer i tumors després.

En comparar l'evolució dels percentatges que representen les defuncions per les **causes de mort** principals des de l'any 1999 fins a l'any 2004 en **ambdós sexes**, veiem que les quatre primeres causes són sempre les mateixes: en primer lloc, les malalties del sistema circulatori; en el segon lloc, els tumors, i, a molta distància, les dels sistemes respiratori i digestiu. Els percentatges de defuncions per causa de malalties del sistema circulatori tendeixen a disminuir lleugerament, i per causa dels tumors, a augmentar. Mentre que en els homes, els tumors han passat a ser la primera causa de mort, a poca distància de les malalties del sistema circulatori, en les dones el sistema circulatori continua ocupant el primer lloc, seguit dels tumors.

Segons l'Institut Balear d'Estadística (IBAE), l'any 2004 a les Illes Balears **l'edat mitjana total de mort per totes les causes és de 76,31 anys; en els homes és de 72,8 anys, i en les dones, de 80,33 anys.** Aquestes xifres són lleugerament superiors a les dels anys anteriors.

- **Aspectes relacionats amb els serveis socials**

Fent una diferenciació basada en el consum de recursos dels serveis (temps de dedicació dels professionals, recursos materials, etc.), es pot parlar de tres grans grups d'usuaris dels serveis socials:

1. Els de nivell baix de consum. Es tracta de més de 57.779 persones, és a dir, un 72,19% del total.

2. Els de nivell mig de consum de recursos, amb més de 13.998 persones i un 17,49% del total.
3. Els de nivell alt de consum de recursos, amb més de 8.260 persones i un 10,32% del total. (Vegeu el quadre III-134)

Segons aquestes dades es poden identificar els tipus de serveis dels quals són usuaris o beneficiaris en cada cas. A aquesta estimació es pot fer una presentació detallada per sectors, que ens permet l'aproximació següent:

1. Població general, amb 29.520 persones (36,88% del total d'usuaris)
- 2. Dones, amb 2.644 persones (3,30%)**
3. Immigrants internacionals, amb 3.190 persones (3,99%)
4. Menors i famílies, amb 3.949 persones (4,93%)
5. Persones majors, amb 15.603 persones (19,49%)
6. Persones amb discapacitats, amb 12.251 persones (15,31%).
7. Atenció a persones amb drogodependències, amb 2.240 persones (2,80%)
8. Situacions de risc d'exclusió, amb 9.800 persones (12,24%)

Les estimacions anteriors no inclouen totes les necessitats no expressades, les necessitats silenciades per diversos motius. Entre les necessitats que es poden estimar actualment, podem destacar **les dones treballadores del sexe en situacions de risc, sigui per esclavatge (màfies), per greus situacions d'explotació o per la manca de recursos adients per canviar d'activitat**. Les estimacions actuals calculen en 2.500 el nombre de dones que, amb intensitats diferents, es dediquen a aquesta activitat, podem dir, a partir de les dades dels diversos serveis i entitats (Metges del Món, Creu Roja, Oblates, Adoratius), que més del 60% es troben en situacions que requereixen d'un suport actualment no disponible amb les dimensions, qualitats i tipus d'atencions necessàries.

D'altra banda, cal recordar que tots **els estudis sobre exclusió coincideixen en afirmar que la nova pobresa afecta les persones majors, les dones i els joves**. En els dos darrers sectors es troben especialment afectats els immigrants internacionals.

- **Aspectes relacionats amb la violència de gènere**

Atenent les dades dels partits judicials de les Illes Balears podem construir una mena de mapa dels assumptes judicials que versen sobre violència de gènere o dels delictes violents causats a les dones.

- Mallorca

Als jutjats d'instrucció de **Palma**, pel que fa als assumptes de violència domèstica, l'any 2004 s'han presentat 2.845 denúncies, se n'ha renunciat a 507 i s'han imposat 1.177 mesures de protecció.

En el jutjats corresponents d'**Inca**, en relació amb els assumptes de violència domèstica, s'han presentat 267 denúncies, se n'ha renunciat a 32 i s'han imposat 170 mesures de protecció.

Pel que fa al partit judicial de **Manacor** en relació amb els assumptes de violència domèstica, s'han presentat 234 denúncies, se n'ha renunciat a 27 i s'han imposat 125 mesures de protecció.

- Eivissa

En relació amb aquest tipus d'assumpte, s'han presentat 394 denúncies, se n'ha renunciat a 69 i s'han imposat 210 mesures de protecció.

- Menorca

A **Maó** en relació amb els assumptes de violència domèstica, s'han presentat 126 denúncies, se n'ha renunciat a 22 i s'han imposat 71 mesures de protecció. I a **Ciutadella** en relació amb aquests assumptes, s'han presentat 227 denúncies, se n'ha renunciat a 44 i s'han imposat 231 mesures de protecció.

La Fiscalia ens informa que l'any 2004 s'ha produït un increment important de les denúncies per lesions derivades dels maltractaments familiars. Això és degut, entre altres causes, a les modificacions legislatives dutes a terme per la Llei Orgànica 11/2003, de 29 de setembre, que tipifica com a delictes fets que fins aleshores es configuraven com a faltes o eren impunes. Igualment, **s'ha de tenir en compte la incorporació a l'àmbit penal de mesures de tipus civil encaminades a la protecció i empara de les víctimes i de manera especial l'anomenada "Ordre de protecció"**, segons la qual el jutge de guàrdia pot adoptar mesures immediates un cop s'hagi presentat la denúncia. D'altra banda, l'especial sensibilitat social, governamental i mediàtica ha fet que aquests tipus de delictes siguin denunciats en l'actualitat més que en èpoques anteriors.

Com hem pogut veure, els grans apartats analitzats a les nostres "Memòries", són una plataforma panoràmica de la situació real dels problemes i circumstàncies –positives i negatives– que afecten a les dones a les Illes Balears.

II. En la Memòria del 2003, tot i admetre la situació de desigualtat general de la dona, pensàvem que *ha continuat corregint-se en alguns àmbits en 2003, gràcies a les accions del conjunt d'iniciatives socials i de l'Administració de la CAIB. El principal organisme, en aquest període, que ha ajudat a orientar l'actuació i donar un nou impuls, ha estat l'Institut Balear de la Dona, el qual ha desenvolupat tot un ampli ventall d'actuacions.(...) Durant l'any 2003*

*l'Institut Balear de la Dona<sup>6</sup> ha continuat desenvolupant les competències, tal com determina la llei 5/2000, de 20 d'abril, de creació de l'organisme; bàsicament l'elaboració i l'execució de les mesures necessàries per fer efectius els principis d'igualtat de l'home i de la dona; l'impuls i la promoció de la participació de la dona en tots els àmbits; i l'eliminació de qualsevol forma de discriminació de la dona a les Illes Balears.*

Amb aquesta afirmació admetíem que és necessària, encara avui en dia, una activitat pública compromesa amb la tasca de superar la desigualtat i el tracte discriminatori que pateixen moltes dones, a banda del reconeixement formal que l'ordenament jurídic fa del principi d'igualtat i no discriminació. Una tasca pública que compromet distints aspectes de les formes d'activitat administrativa: el foment i l'impuls d'una cultura d'igualtat real de les dones i els homes, el respecte cap a les dones, juntament amb la dinamització d'una decidida activitat pal·liativa de problemes que són una veritable vergonya per a la nostra societat que s'autoqualifica de moderna i civilitzada.

L'IBD ha anat consolidant les seves funcions i impulsant campanyes de sensibilització contra la violència de gènere, ha fet passes per aconseguir la coordinació amb les institucions públiques i privades de l'àmbit de les Illes Balears que treballen amb la dona i vers la dona, ha donat suport a les associacions de dones, ha ofert serveis directes d'atenció a la dona (d'informació, assessorament i documentació, els d'acollida, els d'assistència psicològica i els que afecten a la salut afectiva sexual), ha impulsat el III Pla d'activació per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, 2002-2006, ha executat les mesures incloses al document d'estratègies de prevenció i tractament de la violència domèstica i ha creat i augmentat els recursos per les dones víctimes de violència de gènere. És a dir, ha fet la tasca – transversal, del dia a dia, constant– de lluita contra la desigualtat que pateix

---

<sup>6</sup> A partir d'ara IBD

la dona en molts d'àmbits. Cosa respecte de la qual, amb independència d'opcions de govern, ens hem de felicitar i l'hem de reconèixer.

L'evolució del pressupost des de la creació de l'IBD evidencia la consolidació de la tasca per la qual va ser creat. Per a l'any 2004 fou de 3.003.153 euros, la qual cosa suposà un increment del 150,74% en relació amb el pressupost de l'exercici 2003 que era només d'1.992.228,10 euros. El 2005 el pressupost ha estat de 3.291.574,50 euros i el 2006 s'han previst 3.385.515 euros.

Amb l'avantprojecte de llei que es presenta a la nostra consideració, veiem que l'IBD veurà complementada la regulació de la seva activitat. En efecte, pensam que aquest organisme, en coherència al seu marc regulador, ha de ser l'impulsor de les línies d'actuació que l'avantprojecte incorpora.

#### **IV. Observacions particulars**

I. Com és costum que s'ha convertit en norma tractarem, en primer lloc, les qüestions de caire formal i, en les següents observacions particulars, entrarem en els aspectes concrets del text normatiu:

A.- L'avantprojecte de llei que se sotmet al dictamen d'aquest Consell està constituït, com hem vist en l'apartat corresponent, per una exposició de motius i un text articulat, moderadament extens, que conformen una norma polièdrica, la qual entra en la regulació de matèries molt diverses que tenen referents de valor normatiu molt distint.

L'àmbit aplicatiu tan ampli de la norma comporta una gran dificultat en la seva anàlisi. La diversitat de qüestions que es volen regular, la distinta

intensitat de vinculació dispositiva que concorre en un mateix àmbit, la importància capital que tenen moltes de les qüestions tractades, la quasi exhaustiva contemplació que es fa de la realitat social de la dona, ens porta al convenciment que l'evacuació del present dictamen no pot abastar totes les implicacions jurídiques, socials i econòmiques que presenta un text d'aquestes característiques. Indubtablement, malgrat la intenció inicial d'aquest CES de poder lliurar aquest dictamen amb celeritat, atenent la petició de l'administració sol·licitant, basada en l'article 3.1, paràgraf segon, de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, que regula el CES, és a dir, per la via de la urgència, hem vist que no era possible, sempre i quan volguéssim atendre de manera digna, amb un cert nivell de qualitat, la petició que se'ns ha adreçat.

Per poder integrar la diversitat de les circumstàncies que concorren en la norma, ens hem vist obligats a centrar la nostra anàlisi, especialment, en els aspectes que toquen més de ple el nucli competencial del Consell, sense deixar d'analitzar els altres aspectes que conté l'avantprojecte, però, d'una manera menys intensa. Això no obstant, el fet que determinades matèries no siguin examinades en profunditat no s'ha d'entendre com a conformitat amb el contingut. Simplement significa la constatació que les circumstàncies que concorren n'han fet pràcticament impossible el tractament.

B.- El text de l'avantprojecte que es va trametre originàriament a aquest CES, tant en format paper com en suport digital, s'autoqualificava com a "Proposta d'avantprojecte de llei per a la dona" (Esborrany definitiu). Aquesta denominació i la presència, en l'expedient de tramitació de la norma, de diversos esborranys de l'avantprojecte, ens va fer dubtar de la seva estabilitat normativa, és a dir, que fos, com semblava, l'avantprojecte de llei que s'ha de sotmetre al dictamen del CES. Hi veiem la possibilitat que l'avantprojecte, tot i estar sotmès a aquest tràmit preceptiu, patís modificacions que perjudicarien l'activitat consultiva de la nostra institució.



Aquesta mancança es va superar en la sol·licitud tramesa el dia 23 de desembre de 2005, la qual acompanya l'Avantprojecte de Llei per a la dona.

C.- D'altra banda hem de mostrar la nostra satisfacció perquè la tramitació de l'avantprojecte, concentrada en l'IBD, ha respectat en escriure la Llei del Govern quant la participació ciutadana i consultes sectorials que s'han fet. Consideram molt positiu l'esperit de consens que ha guiat aquesta etapa de consultes prèvies i la gran participació que ha provocat. Igualment ens sembla destacable la constitució d'un grup de treball "ad hoc" per estudiar l'avantprojecte de Llei.

Això no obstant, en l'expedient normatiu que va acompanyar la sol·licitud de dictamen vam constatar l'absència de documentació que ens sembla interessant per arrodonir i il·lustrar la nostra opinió. No constaven les alegacions i suggeriments que s'havien fet per distintes organitzacions, a banda de les correccions que integra l'esborrany definitiu i no constaven els estudis econòmics del cost de la posada en marxa de les accions que inclou l'avantprojecte –que fa al·lusió l'expedient. Aquesta estimació del cost de la posada en marxa de la Llei –quan sigui aprovada– és de gran interès perquè, atesa l'estructura planificadora i programàtica de la norma, el contingut normatiu depèn molt substancialment de la disposició efectiva de fons públics amb els quals fer front a un pla ambiciós d'actuacions administratives. Es va reclamar la documentació que ens mancava i quasi de forma immediata, el dia 29 de novembre de 2005, va tenir entrada un escrit de la directora de l'IBD acompanyat de les alegacions de les associacions, de les conselleries del Govern, l'acta del Consell Rector de l'IBD i una Memòria econòmica. Amb la qual cosa, consideram complet l'expedient d'elaboració de la norma i satisfet el que preveu l'article 2.2 de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del CES i la Disposició addicional primera del Reglament d'organització i funcionament, Decret 128/2001, de 9 de novembre.

Pel que fa a les alegacions de les organitzacions que han contestat a la petició de la direcció de l'IBD, se centren majoritàriament en matèries de l'estructura de la norma o de la seva concepció general, d'altres examinen la norma –com és lògic– des de la perspectiva que defineix l'activitat o col·lectiu integrat dins de l'associació, algunes anàlisis són molt profundes i d'altres no passen d'un simple comentari. En algunes parts d'aquest dictamen es pot veure cert nivell de coincidència entre l'opinió del CES i la d'algunes associacions. Respecte de les associacions que tenen com a objecte principal la defensa dels drets de les dones i la lluita per a la igualtat, la seva visió crítica de l'Avantprojecte és molt clara i veiem que no s'ha pogut assolir el nivell de concertació i consens que és desitjable en aquest tipus de norma.

D'altra banda, quant les opinions vessades per tècnics de les diverses conselleries del Govern hem de dir que, en general, tenen una notòria alçada tècnica que demostra un bon coneixement i interès sobre la matèria regulada.

En tot cas, com a criteri d'oportunitat general, i en aplicació de les recomanacions que inclou la Directiva 2002/73/CE (Consideració 21 i articles 8 ter i 8 quater) que fomenten el diàleg social en la matèria, entenem que una norma d'aquestes característiques, que implica una orientació de l'actuació administrativa dins l'àmbit de les relacions laborals i del mercat de treball, ha de ser objecte d'una fase prèvia, no només de consulta, sinó de debat amb intenció de concertació amb les organitzacions empresarials i sindicals, en el si de les institucions que poden constituir un àmbit adient per desplegar aquesta funció a la nostra comunitat autònoma. Ens referim a la Mesa de Diàleg Social, la qual, tot i tenir unes atribucions específiques marcades clarament en el Decret 59/1997, de 25 d'abril, que la regula, es considerada en l'article 2.1 d'aquesta norma com a òrgan que emet el seu

parer "...en el disseny i la promoció de les competències relatives a relacions laborals, economia social, política d'ocupació i en el seguiment de la seva execució". Hem de mostrar la nostra satisfacció perquè la Conselleria sol·licitant ha consultat als components sindicals i empresarials de la dita Mesa, encara que ho hagi fet amb posterioritat a la petició del dictamen. Igualment ens sembla oportú que s'hagi posat en coneixement d'aquest CES que s'estava fent la dita consulta a l'efecte de l'emissió del present dictamen amb la qual cosa s'ha pertorbat el mínim possible l'activitat de la nostra institució. I tot això amb independència, repetim, que l'avantprojecte de la norma, complint rigorosament la Llei del Govern, hagi estat objecte de divulgació i de consulta entre tots els ciutadans i organitzacions socials, entre elles, les empresarials i sindicals.

D.- Pel que fa als aspectes econòmics derivats de l'aplicació efectiva de l'avantprojecte, quan s'hagi convertit en llei, cal dir que el Govern ha fet un tractament de la matèria per conselleries. En alguns casos, s'ha cregut que l'aplicació no comportaria cap tipus de despesa efectiva que incrementàs el pressupost de la conselleria que informa i, en altres casos, s'ha detallat una projecció de la despesa futura amb gran detall. Cal dir que atenent a l'especial configuració dels subjectes obligats al seu compliment que en alguns casos queden ben clars –l'Administració autonòmica– però, en altres, és més difícil la seva concreció –els poders públics–, els càlculs previstos són parcials i estan limitats a l'impacte de les mesures previstes en el pressupost de la comunitat autònoma. D'altra banda, algunes mesures no tenen gaire nivell de concreció o es necessària la realització efectiva del supòsit de fet previst en la norma per saber què costarà, en fons públics, la dinamització de la mesura prevista. Cosa la qual afegeix dificultat al coneixement més o menys precís dels costos.

En tot cas, cal dir que la Vicepresidència i Conselleria de Relacions Institucionals ha apuntat bases de càlcul de les mesures previstes sobre

conciliació de la vida familiar i laboral de l'article 20, la Conselleria d'Educació i Cultura ha fet el mateix respecte de l'article 10, quant l'ampliació de l'horari dels centres públics que imparteixen educació infantil i primària (mitjançant el Programa escoles matineres i mitjançant la convocatòria de subvencions a les APIMA), la Conselleria de Treball i Formació respecte de les mesures previstes en el capítol II del títol II ha inclòs un informe en el qual s'apunten les línies de subvenció, i igualment ha fet la Conselleria de Salut i Consum quant a les patologies que poden afectar a la dona. En resum, tot i reconèixer la majoria de les conselleries del Govern, i fins i tot l'IBD, que la posada en funcionament de les mesures previstes en la futura llei suposaran un increment de les previsions pressupostàries, s'admet que, atenent el text de la llei és difícil o molt agosarat avançar-ne una quantitat.

II. Consideram interessant fer un comentari general respecte de la totalitat de la norma, que ajuda a qualificar-la i a entendre el seu sentit.

Estem davant d'una "norma programa" o una "lleï pla", quasi podem dir que, en algunes parts del seu text, recorda les "lleis de bases" que serveixen per fer-ne posteriorment un text articulat. L'estructura de la llei en confirma el que acabam de dir. El títol II dividit en vuit capítols, adreçat a la regulació de l'activitat administrativa, resta materialitzat en 43 articles dels 66 que conformen el text articulat de l'avantprojecte, és a dir, més del 65 per cent del contingut dispositiu de la llei va adreçat a configurar l'activitat dels poders públics i de les administracions públiques. És clar que, com s'admet en la fase d'al·legacions de les conselleries del Govern, per activar el contingut legal serà necessària una tasca de desplegament reglamentari important i, també, en altres casos, s'hauran de concretar aspectes de reforma en determinades lleis autonòmiques o elaborar-ne alguna que desplegui alguna qüestió concreta.

La llei projectada és molt ambiciosa perquè no s'atura en conformar un pla de desenvolupament d'una activitat de lluita contra les desigualtats que pateix la dona en determinats àmbits. Una activitat planificada limitada a tenir força vinculant per a l'administració autonòmica. La seva capacitat dispositiva va més enllà i pretén comprometre –amb més o manco força vinculadora– als poders públics, és a dir, a totes les instàncies legítimes del poder polític instituït: legislatiu, judicial i executiu de tots els nivells, des de l'estatal, passant per l'autonòmic, l'insular i el local.

El principi de transversalitat que es palesa en tota l'extensió de la disposició que comentam, justifica aquesta vocació programàtica. La percepció que resta, després de la lectura en profunditat de la norma, és que estem davant d'una iniciativa legislativa de molta importància, que té pretensions de canvi. Això no obstant, veiem que necessitarà d'un temps molt llarg de vigència perquè en podem veure una aplicació efectiva i real dels principis i mesures que conté. Amb aquest cas, més que amb altres, queda ben clara la certesa i veritat d'aquell pensament que diu que “les lleis soles no basten”, que és necessari una activitat d'impuls, de vigilància de compliment, d'aplicació i, especialment, d'autoaplicació pública activa i de gran consens polític perquè no romanguin paralitzades, cristal·litzades com a principis buits de contingut.

En tot cas, per concretar la panoràmica global de l'avantprojecte de llei, consideram que hem d'analitzar dos aspectes que ens semblen importants: d'una banda, la referència constant als poders públics i, d'altra, les lleis autonòmiques que, segons el nostre criteri, han inspirat l'elaboració de l'avantprojecte i, per tant, han influït en l'adopció d'una determinada solució o mecanisme normatiu.

Com ja hem dit, l'avantprojecte fa moltes referències als poders públics. En l'Exposició de motius es diu “Quant als principis d'actuació, la llei garanteix la vinculació de la totalitat dels poders públics de les Illes Balears en el

compliment de la transversalitat, entesa com l'aplicació de la perspectiva de gènere i del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les activitats i les polítiques i en tots els àmbits, intentant aconseguir l'eliminació de totes les discriminacions i de tots els prejudicis causants d'aquestes discriminacions.” (...). “Aquesta obligació, pel fet d'afectar tots els poders públics, implica la coordinació necessària entre l'Administració de la Comunitat Autònoma, la dels consells insulars i els ajuntaments.”

Les al·lusions als poders públics tenen la seva causa en una conformació peculiar de l'àmbit d'aplicació de la futura llei, regulat en l'article 4, en el qual es distingeixen distints cercles d'aplicació de la norma que convé examinar. Un primer “cercle territorial”, completament lògic, a què es refereix l'article esmentat quan diu “Aquesta Llei és d'aplicació en tot l'àmbit territorial de les Illes Balears...”. Un segon “cercle material ampli” al que fa referència el precepte en afirmar que la llei s'ha d'aplicar “...en totes les actuacions relatives a planificació, accions, gestió i execució d'actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes”, el qual sembla que, per la terminologia que utilitza, vincula les actuacions de les administracions públiques, encara que no en fa cap distinció. Un tercer “cercle d'aplicació públic fort” que aplega les “administracions públiques obligades” que es detallen en el núm. 2 de l'article 4, és a dir, com expressa l'article: “Concretament, aquesta Llei s'ha d'aplicar a: a) L'Administració autonòmica, les entitats autònomes i empreses públiques i vinculades a la Comunitat Autònoma. b) L'Administració dels consells insulars, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen o hi estan vinculats. c) L'Administració local, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen o hi estan vinculats” i els òrgans que preveu el núm. 4 de l'article 4, quan diu: “Així mateix, la Llei s'aplica als òrgans estatutaris (Parlament, Sindicatura de comptes, Síndic de greuges, Consell Consultiu, aquest CES...) i a la Universitat de les Illes Balears...”. Un quart “cercle d'aplicació públic flux” que suposa un condicionament de l'activitat pública quant els

principis rectors que sanciona el núm. 3 de l'article 4 "Els principis generals d'aquesta Llei són d'aplicació a tots els poders públics de les Illes Balears...". Un cinquè "cercle d'aplicació privat fort", que deriva del núm. 4 del mateix article, quan diu que la llei s'aplica també "...a les actuacions promogudes o realitzades per persones físiques i jurídiques privades, en els termes que s'hi estableixin". I finalment un sisè "cercle d'aplicació privat flux" que es palesa per una aplicació dels principis de la norma, en el núm. 3, de l'article 4 "...també a les entitats privades que hi subscriguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixin" amb/dels poders públics.

L'opció normativa que s'ha escollit, conformant un àmbit d'aplicació complex que es dispersa al llarg de la norma, produeix un efecte de continua pèrdua del centre d'imputació de la llei i, especialment, de quin és el grau de vinculació. Per exemple, hem vist que hi ha setze al·lusions expresses als poders públics entesos com a subjectes obligats o centres d'imputació de l'obligació, en qüestions de tanta importància com les següents: art. 3 Dret a la maternitat, art. 4 Àmbit d'aplicació, art. 5 Principis rectors de l'acció administrativa (en 3 ocasions), art. 6 Plans d'igualtat, art. 7 Estadístiques i estudis, art. 14 Accés a la feina en condicions d'igualtat, art. 17 Normes d'inclusió social, art. 18 Igualtat i dones amb discapacitat, art. 24 Assetjament sexual i moral contra les dones, art. 28 Foment de l'ocupació de les dones en el medi rural i en el sector pesquer (tres referències), art. 32 Accés a les noves tecnologies (dues ocasions), art. 33 Campanyes d'informació i d'igualtat per a dones amb discapacitat, art. 34 Foment de la participació femenina, art. 39 Us no sexista del llenguatge, art. 51 Participació social i art. 64 Mesures de protecció contra la violència domèstica.

Aquestes referències als "poders públics" fan perdre de vista les al·lusions que fa la llei, nombroses –14 de ben clares– i importants, al "Govern de les

Illes Balears”, a “l’Administració autonòmica” o a “l’Administració de la comunitat autònoma (CA)” (o als seus òrgans) com a obligats a adoptar una determinada conducta, com són: en l’art. 3 al Govern com a subjecte obligat a materialitzar el contingut del Dret a la maternitat, en l’art. 6.1 obligant al Govern a inserir en els plans generals d’igualtat les línies d’actuació que ha de seguir l’administració autonòmica en aquesta matèria, en l’art. 6.2 determinant que l’IBD és l’òrgan que dins de l’Administració de la CA ordena, planifica i programa, en l’art. 11.1 dedicat a la formació per a la igualtat que determina un paper actiu de l’Administració de la CA, en l’art. 15 que dibuixa al Govern com a subjecte obligat a incorporar un pla d’acció en matèria d’igualtat en el Pla d’Ocupació, en l’art. 22 que respecte del permisos parentals determina que l’Administració de la CA ha de posar en marxa campanyes de sensibilització, en l’art. 25 que imputa a l’Administració de la CA l’obligació d’informar de desigualtat de gènere en els convenis col·lectius, en l’art. 26 que determina les atribucions sobre infraccions i sancions de l’ordre social, en l’art. 41.2 que encomana al Govern un paper actiu en l’assistència a les víctimes de violència de gènere, en l’art. 42 sobre personació de la comunitat autònoma en els procediments de maltractaments, en l’art. 43 que determina l’obligació de l’Administració de la CA d’aprovar uns protocols en casos de maltractaments, en l’art. 46 que obliga als centres sanitaris i de serveis socials a informar a l’Administració de la CA, en l’art. 47 sobre la mateixa obligació respecte dels centres escolars, en l’art. 65 sobre les contractacions administratives i l’actuació dels òrgans de contractació de la CA o en la Disposició final primera que autoritza al Govern a desplegar totes les normes que condueixen a l’aplicació de la llei.

És més, les referències als “poders públics” posades en el mateix nivell, dins d’un mateix capítol i, a vegades, dins del mateix article, no deixen veure que els principals obligats de totes les mesures previstes en la norma, a banda del Govern i l’Administració de la CA, són les “administracions públiques”, en el sentit previst en l’article 4.2 de l’avantprojecte, és a dir, l’autonòmica, la



insular i la local. Fent repàs del text articulat podem veure que les administracions públiques son les obligades en els 24 casos següents: art. 9.1 Dret a l'educació i igualtat d'oportunitats, art. 10 L'educació i la conciliació familiar i laboral, art. 12 Promoció a la universitat de la igualtat d'oportunitats, art. 15.2 Mesures de foment de l'ocupació. Plans d'ocupació, art. 16.3 Plans d'igualtat a les empreses, art.19 Foment a la creació i millora d'empreses, art. 20 Conciliació de la vida familiar i laboral, art. 21 Flexibilitat d'horaris, teletreball i treball a domicili, art. 29 Pla integral de suport a la família, art. 30 L'atenció a les persones dependents, art. 31 La feminització de la pobresa, art. 35 Foment de la igualtat en els mitjans de comunicació, art. 37.3 Observatori de publicitat no sexista de les Illes Balears, art. 38 Programes i campanyes contra la violència domèstica, art. 40 Prevenció de la violència contra les dones, art. 41.1 Assistència contra la violència de gènere, art. 45 Protecció a les víctimes de maltractaments, art. 48 Reeduació de les persones agressores, art. 49 Mesures d'acció positiva per promoure i protegir la salut de les dones, art. 50 Igualtat en l'accés al lleure i a l'esport, art. 53 espais electorals, art. 55 Foment de la composició equilibrada del personal, art. 56 Igualtat en l'accés i en la promoció interna i art. 57 L'assetjament sexual i moral.

Valgui aquest repàs detallat de tot l'articulat de l'avantprojecte com a pas necessari per formular una proposta de millora que evitaria confusions, atorgaria claredat i donaria més ordre a l'estructura de la llei, que basam en les consideracions següents:

- En primer lloc, en l'Exposició de motius, s'ha d'explicar més extensament el paper de cada un dels subjectes implicats en el desenvolupament de la llei, donant exemples dels preceptes que els afecten més directament, com acabam de fer, per part nostra.
- En segon lloc, en l'article 4, que regula l'àmbit d'aplicació, s'han d'aclarir els àmbit aplicatius. Concretament, en el núm. 1, s'ha de determinar si les

“actuacions” a les quals fa referència són públiques i privades o només públiques; en el núm. 2, entenem que la frase introductòria hauria de ser “Concretament, aquesta llei s’ha d’aplicar a totes les administracions públiques de les Illes Balears, és a dir:”; el núm. 3 del precepte s’ha de dedicar, exclusivament, als poders públics, als òrgans estatutaris i a la UIB, incorporant una definició als efectes de la llei del que són els poders públics, com podria ser “Els principis generals d’aquesta llei són d’aplicació a tots els poders públics de les Illes Balears, als òrgans estatutaris i a la Universitat de les Illes Balears. A l’efecte d’aquesta llei es consideren poders públics, tots els nivells de poder públic, qualsevol que sigui la seva naturalesa, que tinguin encomanat el desplegament d’una activitat, competència o atribució pública a les Illes Balears” ; el núm. 4 s’ha de dedicar únicament a l’àmbit privat, amb una redacció que podria ser la següent “Així mateix, els principis generals d’aquesta llei són d’aplicació a les entitats privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o subvencions que concedeixen els poders públics i, en general, a totes les actuacions promogudes o realitzades per persones físiques i jurídiques privades, en els termes que s’estableixen en aquesta llei”.

- I en tercer lloc, consideram que s’hauria de fer un esforç per tal de concentrar, en un seguit d’articles que s’haurien d’afegir al títol I, els àmbits d’actuació competencial de cada una de les administracions públiques concurrents en els que tindrà influència el desplegament de les mesures previstes en l’Avantprojecte de llei, de manera semblant a com es fa en la Llei 1/2003, de 3 de març, d’Igualtat d’oportunitats entre dones i homes a Castella-Lleó, en el seu capítol II.

I tot això, com hem dit, s’ha d’entendre com a simple proposta de major claredat expositiva, ja que l’al·lusió als poders públics ens sembla encertada, perquè suposa que s’entén que la igualtat i la seva promoció no és una parcel·la de la realitat sobre la qual es puguin distribuir funcions, sinó que és

una finalitat que ha de ser perseguida per tots els poders públics en l'exercici de qualsevol de les funcions que els corresponen<sup>7</sup>.

Com hem dit, volem fer al·lusió a les lleis de les comunitats autònomes que han inspirat l'elaboració d'aquest avantprojecte. Nosaltres considerem que, essencialment, les influències més notòries provenen dels texts de dues lleis: la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes de la comunitat autònoma valenciana (BOE núm. 110, de 8 de maig de 2003) i la Llei 7/2004, de 16 de juliol, gallega per a la igualtat de dones i homes (BOE núm. 228, de 21 de setembre de 2004). Aquestes lleis han determinat l'estructura i el text articulat de la nostra llei futura. En algun cas hi ha hagut un cert automatisme en l'acolliment d'una determinada solució normativa i, en general, com veurem en l'anàlisi del text articulat i en la següent observació particular, hem notat que –en una matèria que està sotmesa a canvis constants en el debat de la normativa internacional i en el debat i consecució de la normativa nacional– no s'ha actualitzat el plantejament de les lleis inspiradores. Per això considerem que és necessària una referència a l'oportunitat temporal d'aquest Avantprojecte de llei, sobretot si tenim en compte que en aquesta matèria ens trobem davant d'un procés de canvis legislatius importants tant en l'àmbit europeu com en l'àmbit estatal. Per tant és probable que, en un futur immediat, ens trobem davant d'una nova legislació sobre la matèria a la que s'haurà d'adaptar la legislació autonòmica. En aquest sentit volem recordar que és molt probable que pròximament s'aprovi l'Avantprojecte de llei estatal de garantia d'igualtat entre homes i dones, que influirà en tots els aspectes que regula aquest avantprojecte.

---

<sup>7</sup> Vegis "Reforma de los estatutos de autonomía y democracia paritaria". Paloma Biglino, catedrática de dret constitucional. Universitat de Valladolid. Ponència presentada al Congrés Internacional Gènere, Constitució i Estatuts d'Autonomia. Ministeri d'Administracions Públiques. Madrid: Abril, 2005.

Tot el que s'ha exposat des del punt de vista general, ha creat certes mancances que, en aquest moment, són perfectament superables, qüestió a la qual vol contribuir el present dictamen.

En tot cas hem de fer referència específica a una de les mancances més destacables: l'àmbit sancionador. L'avantprojecte regula sancions com la no subvenció (art. 27) o la resolució dels concerts educatius dels centres privats (arts 46 i 47), però no estableix un mínim procediment sancionador on es regulin d'una manera clara la tipificació de les infraccions, les sancions, els subjectes responsables, els òrgans competents per apreciar la infracció i imposar la sanció o els terminis de prescripció tant de les infraccions com de les sancions. Recomanam, per tant, que en l'Avantprojecte s'estableixi un capítol que tingui per objecte el dret sancionador, capítol que ha de complir els principis fonamentals de la matèria.

Finalment aconsellam que s'avaluï la incidència que poden tenir l'aplicació de les mesures de protecció de la dona. Aquestes mesures poden conduir a l'apreciació d'una "sobrepotecció" i, en determinats àmbits, produir un efecte de rebuig que, en comptes d'ajudar, suposin un obstacle a la igualtat de les dones.

III. La doctrina del Tribunal Constitucional (TC), sobre l'article 14 de la Constitució (CE), que sanciona el principi d'igualtat ens fa veure que aquest precepte conté dues nocions d'igualtat. La primera fa referència a la igualtat com a paritat de tracte davant de situacions iguals i és un mandat als poders públics –inclús al legislador– de no introduir diferències no raonables no justificades objectivament ni en la norma ni en l'aplicació de la norma. La segona noció, al·ludeix a la igualtat com a prohibició absoluta de discriminació o diferència pejorativa de tracte de determinats grups socials contrària a la seva igual dignitat com a éssers humans, la qual pugui basar-se en les circumstàncies que l'article 14 conté, entre elles, el sexe.

Els dos aspectes que analitza la doctrina del TC estan recollits en la normativa laboral i són d'un gran interès per aquest CES.

L'Estatut dels treballadors, RDL 1/1995, de 24 de març, en fa referència en un bon grapat d'articles (4.2.c), 17.1, 17.3, 22.4, 24.2, 28), la Llei de procediment laboral, RDL 2/1995, de 7 d'abril reflecteix l'aspecte adjectiu de la matèria (art. 95.3 i 96) i la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, RDL 5/2000, de 4 d'agost disposa la tipificació de les infraccions i les sancions que hi corresponen (art. 8.12 i 16.2). La més interessant de les normes, a l'efecte d'aquesta anàlisi, és la continguda en l'article 28 de l'Estatut dels treballadors que és el resultat de la reforma operada per la Llei 33/2002, de 5 de juliol, que acull el principi d'igualtat retributiva després de la reforma de l'art. 119 del Tractat de Roma de 1957. La igualtat de retribució inclou l'ampliació del concepte de retribució i és defensable per a treballs d'igual valor.

El sistema de relacions laborals espanyol atorga un paper preponderant a la negociació col·lectiva i l'eficàcia "erga omnes" als convenis col·lectius. Per això, els convenis col·lectius de fixació de les condicions de treball són instruments adients per a la regulació d'aquesta temàtica ja que afegeixen el valor de ser una regulació autònoma i consensuada de les relacions laborals. És més, els acords sobre negociació col·lectiva que se subscriuen per les direccions de les grans centrals sindicals i les associacions empresarials, els ANC, indiquen determinades pautes que la negociació col·lectiva ha de seguir en multitud de matèries, entre les quals hi trobam la igualtat d'oportunitats en el món del treball. És essencial, en aquest àmbit, l'ANC del 2003 i el desplegament que se'n fa a través del document "Consideraciones generales y buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva" (Comissió de seguiment del

17 de febrer del 2003) i, en la mateixa línia, es pronuncia l'ANC del 2005 que afegeix al document citat noves perspectives d'anàlisi.

La igualtat entre homes i dones en el món del treball és una preocupació constant de la normativa comunitària. L'article 119 del Tractat de Roma de 1957 sancionava el principi d'igualtat de remuneració. Precisament per desplegar la igualtat retributiva, es va dictar la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer. Aquesta igualtat de tracte –limitada en un principi als aspectes retributius– va expandir-se i passà a formar part d'altres directives que abordaven altres qüestions<sup>8</sup>. El pas del temps ha anat forjant un principi d'igualtat molt distint a aquell del dret originari: del principi d'igualtat de retribució de contingut econòmic al principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones; sigui directa o indirecta la discriminació. L'aplicació de les directives que hem citat –especialment de la Directiva 76/207/CEE–, juntament amb la doctrina del TJCE, provocà la modificació del Tractat de la CEE de 1957, pel Tractat d'Amsterdam i l'article 119 va passar a ser l'article 141 que va integrar la igualtat salarial respecte al mateix treball i respecte d'un treball d'igual valor, reconeixent un concepte ampli de retribució. A aquest corrent comunitari es va afegir la Conferència de les Nacions Unides de Beijing, l'any 1995, que ha quedat reflectida en l'Estratègia Marc comunitària sobre la igualtat entre dones i homes en la vida econòmica, que conté una crida a la col·laboració entre les empreses i els interlocutors socials perquè facin la seva contribució en la consecució d'aquest objectiu.

---

<sup>8</sup> La Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer, sobre la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball, la Directiva 79/7/CEE, de 12 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat en l'àmbit de la Seguretat Social, la Directiva 86/113/CEE, d'11 de desembre, sobre la igualtat en l'exercici d'activitat autònoma, incloses les agrícoles, i la protecció de la maternitat, la Directiva 86/378/CEE, de 24 de juliol, d'igualtat de tracte en els règims professionals de la Seguretat Social, la Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre, relativa a l'aplicació de mesures de per promoure la millora de la seguretat i salut en el treball de la dona embarassada, que hagi donat a llum o en període lactància, la Directiva 96/34/CE, de 3 de juny, relativa a l'Acord marc sobre permís parental (UNICE, CEEP i CES) o la Directiva 97/80/CE, de 15 de desembre, relativa a la càrrega de la prova en els processos de discriminació per raó de sexe

Des de la Cimera de Luxemburg de 1997, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones ha constituït un dels pilars de l'Estratègia europea d'ocupació. I des de la Cimera de Lisboa, en l'àmbit de la creació de "més i millors ocupacions", hi figura la consideració de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones (accés a l'ocupació, igual retribució i oportunitats de carrera professional), com una de les deu dimensions de qualitat de l'ocupació que ha de ser avaluada en un procés on els agents socials n'han de prendre part activa, possibilitant la construcció d'un sistema d'indicadors.

Finalment, hem de destacar la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, la qual constitueix una passa molt important en l'assoliment del principi d'igualtat i no discriminació. Aquesta directiva incorpora el principi de transversalitat en matèria d'igualtat, i demana que tots els Estats membres tinguin en compte de manera activa l'objectiu de la igualtat entre homes i dones en l'elaboració de tot tipus de normes i en l'elaboració de diverses polítiques i activitats. Les novetats d'aquesta directiva obligaran a la modificació dels ordenaments jurídics dels Estats de la Unió Europea. A més, la directiva incorpora la definició de conceptes fonamentals com són: "igualtat de tracte" (art. 1), "discriminació directa", "discriminació indirecta", "assetjament" o "assetjament sexual". D'altra banda, reforça el paper del diàleg social i de la negociació col·lectiva com a instruments especialment adequats per donar suport a la igualtat entre dones i homes en el món del treball. La directiva encarrega als estats membres que fomentin el diàleg social per tal d'estudiar les distintes formes de discriminació i combatre-les i promoguin l'elaboració, en el nivell adequat, de convenis que estableixin normes antidiscriminatòries en els àmbits d'aplicació de la directiva que puguin desplegar-se a través de la negociació col·lectiva.

La transposició de la Directiva 2002/73/CE, s'havia de fer a tots els estats membres abans del 5 d'octubre de 2005. A Espanya aquesta transposició es vol materialitzar a través d'una llei i, per això, està en fase d'elaboració l'"Avantprojecte de llei de garantia d'igualtat entre homes i dones". Això no obstant, sembla que aquesta norma futura no es vol dedicar de manera exclusiva als aspectes laborals, sinó que vol anar més enllà i estén l'aplicació a tots els àmbits de la vida social, econòmica i cultural, tot contemplant un seguit de mesures que tendeixen a aconseguir que la igualtat s'apliqui a totes les polítiques públiques. Com es veu, la llei estatal futura pretén, com l'avantprojecte que dictaminam, fixar un objectiu ampli, en línia amb l'Estratègia europea en matèria d'igualtat, per fer efectiva la consciència transversal de la matèria.

Al tall de la transposició d'aquests principis de dret comunitari al dret espanyol, hem de fer esment d'unes novetats que no sembla que s'hagin contemplat en l'elaboració de l'avantprojecte i que poden influir en el seu desplegament. Ens referim a la "Proposta de directiva del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi de d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i col·locació" (Brussel·les, 25 d'agost de 2005; COM (2005) 380 final), que està a punt de ser aprovada. Aquesta proposta té com a objectiu la necessitat d'actualització i simplificació de les directives comunitàries que hem citat, per tal de garantir-ne una major claredat i seguretat en una Unió ampliada, així com, també, fer-les més comprensibles. De fet, l'impuls codificador neix del conjunt d'interpretacions que el TJCE ha anat fent de les directives que són vigents fins ara i de la conveniència d'integrar en un sol text aquesta jurisprudència. En definitiva queden refoses les Directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378 –modificada per la 96/97– i 97/80/CE.

En conclusió, hem de recomanar que el text de l'avantprojecte sigui revisat per tal d'integrar, d'una banda, els documents als quals hem fet referència



quant a la negociació col·lectiva estructural, és a dir, els acords i recomanacions derivats de l'ANC 2003 i l'ANC 2005 i, d'altra banda, les novetats que es puguin derivar de la proposta de directiva que hem citat, que poden produir perspectives noves en la definició dels conceptes fonamentals de la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral. I tot això, perquè estam convençuts que, en l'àmbit laboral, és molt necessari arribar a un consens entre empresaris i treballadors per tal d'evitar, com hem dit, que les mesures antidiscriminatòries i a favor de la igualtat de dones i homes es converteixin en un obstacle. En definitiva que en comptes d'ajudar s'entenguin com un conjunt de mesures de sobreprotecció que perjudiquen.

**IV.** En l'anàlisi del text de la norma seguirem el seu ordre estructural i, com és habitual en els nostres dictàmens, no reproduïrem el seu text més que en els casos que ho considerem necessari. Les aportacions que seguidament fem, s'han d'entendre com a possibilitats de millora de la norma, tant pel que fa als aspectes purament textuais, com als aspectes jurídics o d'oportunitat de les disposicions que conté.

Com a qüestió prèvia, ens sembla que l'avantprojecte persegueix fer efectiu i real el principi d'igualtat i la no discriminació per raó de sexe. Aquest és l'objecte principal que la norma té i és allò que li dóna el sentit. En base a aquesta evidència, consideram que el **títol de la norma** no acaba de reflectir-ne l'objecte. En comptes de "Llei per a la dona", no seria millor parlar de "Llei per a la igualtat de les dones i els homes", o "Llei de mesures de foment de la igualtat de les dones i els homes" ?. Amb això l'avantprojecte assoliria un nom semblant al què tenen les lleis que l'han inspirat.

**L'Exposició de motius** és aclaridora dels objectius de la llei i la lectura és explicativa del perquè s'ha elaborat. Això no obstant, ens sembla que hi manquen dades objectives sobre la situació de les dones a les Illes Balears que, n'estem segurs, l'IBD posseeix i que reforçarien i donarien base a les

disposicions de la llei. Consistiria en reflectir les dades a les quals hem fet referència en les observacions generals. D'altra banda, com ja hem comentat, ens sembla necessari que la dita exposició faci referència més detallada al contingut de la norma i expliqui més el contingut, en especial, quan es tracta de determinar les administracions i els poders públics que estan obligats a desplegar les mesures que conté. Igualment s'han d'actualitzar les referències normatives europees i dels ANC.

El **Títol I**, constituït pels articles 1 al 7, conté un seguit de mesures dispositives que componen unes disposicions generals en el sentit més habitual de l'expressió. En elles podem veure inspiració de la llei valenciana (art. 1, 5 i 6) de la llei castellano-ileonesa (art. 2) i de la llei gallega (art. 3).

**L'article 1** consideram que descriu un objecte que es desplega en quatre pilars : 1.- Regular de forma integral la situació de la dona en els diferents àmbits amb la finalitat de fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, 2.- Establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, 3.- Determinar les accions bàsiques que s'han d'implantar i 4.- Completar l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les Illes Balears. Consideram que, atès el contingut efectiu de la norma, la regulació que s'inclou en el primer punt, té com a destinatari principal als poders públics i, per tant, a les administracions afectades i no de forma directa la "situació de la dona". Per això, ens sembla que aquest "primer pilar" hauria d'al·ludir a "... regular de forma integral l'activitat dels poders públics en els diversos àmbits per fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears...".

Tampoc no acabam de veure clara la inclusió del dret a la maternitat de **l'article 3**, dins d'aquest títol. No és que neguem la importància cabdal que té aquest dret i, és més, estam completament d'acord que no ha de ser una càrrega exclusiva de les mares i un motiu de discriminació odiosa per les

dones. Senzillament ens sembla que la seva col·locació seria més adequada en el Títol II dins del capítol III “Família i igualtat” o, si es considera de més importància, que el precepte constituís un capítol independent.

Entrant en el contingut dels preceptes, ens ha cridat l’atenció l’**article 7** de l’avantprojecte, dedicat a les “Estadístiques i estudis”. El CES té un interès claríssim per tal que les Illes Balears tinguin un sistema estadístic que respongui a les creixents necessitats informatives i de coneixement de la realitat social i econòmica de la nostra comunitat. Tant és així que n’hem elaborat un estudi tècnic i ens hem pronunciat en un dictamen<sup>9</sup>. En l’apartat de “síntesis” d’aquest estudi i en el dictamen expressàvem la necessitat que s’elaborés, per part de l’administració implicada, una monografia estadística sobre la dona i un sistema d’estadístiques socials i d’indicadors d’exclusió social on necessàriament un dels “ítem” estadístics que s’ha de tractar és el vessant de gènere. D’altra banda, hem considerat que l’EPA, que integra una gran quantitat de dades per sexe, s’hauria de redissenyar per illes ampliant-ne la mostra, amb la qual cosa obtindríem una imatge més fidel de la situació de les dones i el món del treball tenint en compte el territori. El mateix podem dir respecte del cens poblacional, l’enquesta de pressuposts familiars o l’elaboració d’un indicador de desenvolupament humà, que haurien de reflectir la perspectiva de gènere.

Per tant, estem d’acord amb la intenció perseguida per l’article 7. Això no obstant, trobam que aquest compromís que s’estén als poders públics, en el cas de l’administració autonòmica, s’hauria de concretar en les autoritats estadístiques de les Illes Balears i, específicament, en l’Institut Balear d’Estadística (IBAE), que és l’òrgan que hauria de coordinar aquests aspectes i vigilar –conjuntament amb l’IBD– que la perspectiva de gènere fos efectiva dins els tractaments estadístics que facin els poders públics i les

---

<sup>9</sup> “El sistema estadístic de les Illes Balears”. Dictamen i Memorandum. El dictamen és el 2/2004, de 25 de febrer de 2004.

administracions públiques de les Balears i integrar-los en el Pla estadístic de les Illes Balears. L'article quedarà més complet si s'inclou la referència que acabam de proposar. Molt més si tenim en compte que l'IBAE, amb tota seguretat, té un interès ben clar en desplegar activitats i projectes estadístics que integren la perspectiva de gènere.

Respecte del **Títol II**, farem les nostres observacions seguint els capítols que el componen.

Al **capítol I** "L'educació per a la igualtat". Aquest capítol és fonamental, ja que la majoria de problemes que són causa de desigualtat per qüestió del gènere, tenen la seva rel en el món de l'escola i de la formació. Desterrar en aquest àmbit les pràctiques discriminatòries és un objectiu que té una gran "transversalitat" i projecció de futur. És important que arribi a tots els nivells educatius i per això consideram molt pertinent l'article 13, en el qual es fa una aposta decidida d'eradicació dels prejudicis als centres docents. Tot i aquesta valoració positiva considerem que s'hauria d'establir d'una manera més clara i precisa la necessitat de que els objectius curriculars acompleixin els principis fonamentals en aquesta matèria que no són d'altres que els següents: 1)el principi de no discriminació per raó de sexe, eliminant els prejudicis, estereotips y rols que en funció del sexe s'han construït i integrant la contribució social i històrica de les dones en el desenvolupament de la humanitat, revisant així els continguts de les matèries impartides; 2)el principi de conciliació de la vida laboral i familiar, incorporant als alumnes, siguin nois o noies, els coneixements necessari per tal que tinguin en compte les seves futures responsabilitats pel que fa a la feina domèstica i la cura de les persones; i 3)la prevenció de la violència contra les dones mitjançant l'aprenentatge de mètodes no violents per la resolució de conflicte. Entrant ja en el contingut concret dels preceptes analitzats.

D'altra banda, consideram que en l'article 8 no està gaire justificada la divisió en dos paràgrafs numerats, perquè l'article 8.2 sembla una simple conseqüència o conclusió de l'article 8.1. Advocam, per la col·locació de la disposició del 8.2 després de punt i seguit en el 8.1 i per l'eliminació de la divisió numèrica. Finalment un detall que ens sembla important respecte d'aquest article 8. En el seu text es fa al·lusió als "nins i nines", una expressió que és correcta en la modalitat mallorquina del català de les Illes Balears, però que no s'usa ni a Menorca ni a Eivissa ni a Formentera i, per això, s'hauria d'optar per un substantiu més ampli com potser "infants". Igualment entenem que el capítol podria concretar més els subjectes obligats al compliment de la norma, de manera semblant en què ho fa la llei valenciana que l'ha inspirat (per exemple les obligacions dels art. 9.1 i 10 de la nostra llei que estan atribuïdes a les administracions públiques, en la llei valenciana s'atribueixen al Consell de la Generalitat valenciana; vegeu art. 6.1 i 7 d'aquesta llei).

Al **capítol II** "Igualtat en l'àmbit laboral". La matèria que regula aquest capítol és del màxim interès per aquest CES. I per això hem dedicat tot una observació al tractament de la matèria, donant indicacions que consideram ben necessàries perquè l'articulat tengui la màxima correcció.

Entrant en la seva regulació, podem veure que hi ha preceptes que sancionen principis d'actuació dels poders públics i d'altres que regulen mesures concretes d'actuació.

**L'article 14, –inspirat en l'article 13 de la llei valenciana–** entenem que sanciona un principi d'emparament de totes les mesures adequades per al compliment de la igualtat en l'accés a la feina i que, el segon paràgraf, desplega aquest principi traduint-lo en un deure de vigilància que consideram que obliga a fer una enumeració, en paràgrafs separats, de cada un dels àmbits en els quals s'ha de desplegar. D'altra banda, creiem que

més que regular un accés a la “feina” el que es vol regular és un accés a “l’ocupació”, que ens sembla una expressió més correcta. Finalment hem d’aconsellar que s’afegeixi a “els poders públics” com a obligats l’expressió “...i les administracions públiques”.

**L’article 15 –inspirat en els articles 14 i 15 de la llei valenciana–** és un precepte que sanciona unes mesures concretes que tenen per destinataris al Govern i a les administracions públiques i que es tradueixen en l’obligació de fer plans d’acció per a l’ocupació de les dones. És una concreció de l’obligació general de planificar de l’article 6. Respecte del Govern, aquesta obligació queda inserida dins del marc del pla d’ocupació de les Illes Balears la qual cosa sembla oportuna, al menys pel que fa al Pla d’ocupació del 2005 al 2007, el qual inclou la Directriu 6 “Igualtat entre homes i dones”. Això no obstant, s’ha pensat que el Pla d’ocupació té una durada temporal curta o inferior a la vigència indefinida de la llei ?. Creiem que aquest detall suposa integrar una mena de precarietat temporal al contingut normatiu del precepte. Entenem que la redacció del precepte hauria de millorar-se i fer-la més àmplia des del punt de vista temporal.

Pel que fa als “plans d’ocupació de les administracions públiques” a què fa referència l’article 15.2 entenem que es tracta d’una qüestió distinta a la prevista en el núm. 1. En canvi la lectura del precepte no ho deixa gaire clar. De fet, podrien semblar dues coses distintes. D’una banda una referència a la línia 7 del Pla d’ocupació, que tracta de la dinamització i coordinació dels recursos territorials i deixa entendre que, als nivells territorials insular i local, hi ha d’haver plans d’ocupació. Però també pot semblar que al núm. 2 s’especifiquen les obligacions que imposa la perspectiva de gènere en la política d’ocupació, respecte del propi personal, que facin les dites administracions. Advoquem per aclarir aquests dos nivells. Pel que fa a la mesura del núm. 3, entenem que afecta al Govern i a l’administració de la comunitat autònoma i, per tant, se l’ha de fer constar a la norma com a

subjecte obligat. Aquesta és la tendència que explícitament ha assumit el Govern Central (Orden PRE/525/2005, de 7 març, BOE núm. 57 de 8 de març de 2005).

Dins de la regulació de l'article 15 entenem que hi hauria de figurar una referència a l'establiment de plans de formació específics adreçats a les dones que, dedicades a la cura de la llar, o no han treballat mai o es van allunyar del mercat laboral per aquesta causa.

**L'article 16 –molt semblant a l'art. 20 de la llei valenciana–** regula una qüestió polèmica, el plans d'igualtat empresarial i la proporció de serveis que facilitin la conciliació de la vida familiar i el treball que, en aquests moments, en certa manera, es troba en fase de discussió en l'àmbit de la concertació social<sup>10</sup>. En tot cas, el precepte se centra en una mesura –és un precepte que sanciona simplement una mesura– que no incideix directament sobre les empreses privades i de la qual n'és responsable l'Administració de la comunitat autònoma. En altres paraules, el precepte es limita a disposar que l'Administració ha d'incentivar les empreses que estableixen plans d'igualtat i, respecte de les empreses públiques o les empreses participades per la comunitat autònoma, n'han d'elaborar obligatòriament un de propi. Cal manifestar que aquesta obligació en la Disposició final segona, segon paràgraf, té previst un termini de compliment de quatre anys, que ens sembla excessiu.

**Els articles 17 i 18,** aborden la situació de dos col·lectius afectats que són, d'una banda, les dones en situació d'exclusió o que tinguin el risc de patir-la i, d'altra banda, les dones que pateixen algun tipus de discapacitat. Es tracta igualment d'unes mesures programàtiques que tenen com a destinataris als

---

<sup>10</sup> Vegis "Documento para el diálogo social sobre el mercado de trabajo", Madrid 15-03-2005, "Propuestas para el diálogo social sobre el mercado de trabajo" UGT/CCOO, Madrid 19-04-2005 i "Planteamientos empresariales para el diálogo social sobre el mercado de trabajo", Madrid 25-10-2005.

poders públics. En canvi no veiem impediment per determinar expressament com a subjectes obligats d'aquestes obligacions a més dels poders públics a les administracions públiques de les Illes Balears.

**L'article 19 –inspirat en l'art. 16 de la llei valenciana–** porta com a títol el de “Foment per a la creació i millora d'empreses”, però únicament regula una obligació difusa de les administracions públiques d'informar, assessorar i orientar a les dones perquè hi hagi més autoocupació i més activitat empresarial de les dones. És a dir, no compromet a les administracions a cap tipus d'incentivació efectiva de l'autoocupació.

Pel que fa a **l'article 20 –que es fonamenta en l'art. 17 de la llei valenciana–** incorpora, en dos paràgrafs numerats, dues mesures que comprometen les administracions públiques i que tenen, cal destacar-ho, una intensitat obligatòria molt distinta. En l'article 20.1 s'inclou, més que una obligació, una possibilitat d'actuació que, com a tal possibilitat, sempre es pot fer efectiva si hi ha voluntat. En definitiva, pràcticament no preceptua en sentit propi, ja que el contingut legal depèn de l'única voluntat del destinatari de la norma. En canvi, l'article 20.2 parla de què les administracions públiques “han d'establir” serveis d'ajuda a domicili, amb la qual cosa es trameta un missatge de càrrega normativa clara. Entenem que el precepte ha de ser revisat i ens sembla que la seva capacitat condicionadora d'un comportament positiu ha d'existir en el dos paràgrafs numerats. En la llei valenciana, l'atribució de l'obligació és imperativa i afecta a l'administració autonòmica.

**L'article 21 –que té com a font l'article 18 de la llei valenciana–** és una norma semblant a la de l'article 16 i ens sembla que conté una redacció errònia. En principi, és correcta –amb independència d'estar a favor o en contra de les mesures de flexibilització– la incentivació de les empreses que subscriuguin convenis col·lectius del seu àmbit o d'àmbit inferior (centre de



treball) que incorporin clàusules sobre flexibilitat horària i modalitats de treball no presencial, per conciliar la vida laboral i familiar. En canvi, consideram que no és possible la incentivació d'empreses en el nivell sectorial de negociació col·lectiva perquè les empreses no negocien aquests convenis, ja que ho fan les associacions empresarials i les organitzacions sindicals legitimades. L'article entenem que hauria de ser corregit.

En l'**article 22 –inspirat en l'art. 19 de la llei valenciana–** es fa un tractament del permís parental en clau de foment de la sensibilització general a través de campanyes, perquè sigui compartit entre el pare i la mare. A banda de la mesura de sensibilització, disposa que es prendran mesures –d'una manera molt genèrica– que incentivin les empreses i el seu personal. Es tracta d'una mesura que pesa sobre l'Administració autonòmica. Creiem que s'hauria de fer un esforç per concretar un poc més en què consistiran les mesures d'incentivació.

Consideram que hem de fer un examen conjunt de les mesures contingudes en els **articles 23, 24, 25, 26 i 27** de l'avantprojecte perquè conformen mecanismes de control i s'endinsen en l'activitat sancionadora. Aquestes mesures es poden distribuir en dos grups: mesures que fan referència als mecanismes de manteniment de l'ordre social i altres mesures.

Pel que fa al primer grup, podem dir el següent:

- **L'article 23 –semblant a l'art. 21 de la llei valenciana–**, pretén que la conselleria en matèria de treball s'apliqui quant la tutela, la vigilància i el control del principi d'igualtat de remuneració de l'article 28 de la llei de l'Estatut dels treballadors, a través de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Amb independència de la disposició articulada, la dita autoritat laboral tutela, vigila i controla aquests aspectes i la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en l'exercici de

les funcions que li són pròpies, també fa la seva tasca. De fet, en l'actualitat, en l'àmbit de les Illes Balears i a proposta de la Comissió Territorial de la Inspecció, la Inspecció de Treball i Seguretat Social, executa una activitat programada –“campanya”– de vigilància i control d'aquesta matèria. D'altra banda s'ha de tenir en compte que la matèria salarial ve regulada essencialment per la negociació col·lectiva i que, en aquest àmbit també es poden incorporar mesures de prevenció per evitar la discriminació salarial que no han d'anar acompanyades de mesures sancionadores administratives.

- **L'article 24 –inspirat en la llei valenciana, art. 23–** reuneix en un sol precepte dos nivells de matèria distints, que tal volta és necessari que apareguin separats. En efecte, un nivell que s'adreça als poders públics en general i que fa referència a l'aplicació del Codi de conducta que recull la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991. Aquí estem davant d'una exhortació que els poders públics han de fer en general a totes les empreses, és a dir, a les que complexin i a les que no ho fan. És una mesura de foment del compliment. Cosa distinta és la referència a la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, que conté el RDL 5/2000, la qual tipifica les conductes dels infractors. Per tant, entenem que s'haurien de separar de manera clara aquests nivells. Hem d'advertir, a més a més, que la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social no conté tipificades de manera expressa mesures contra l'assetjament moral, sinó que, únicament tipifica com a infracció laboral molt greu l'assetjament sexual en l'article 8.13 i, en l'article 8.13.bis, tipifica un assetjament basat en discriminacions com la raça, l'orientació sexual, etc., que no acaba de correspondre amb l'assetjament moral del qual parla el títol de l'article comentat.
- **L'article 25 –que es fonamenta en l'art. 24 de la llei valenciana–** igualment entenem que ha de ser revisat per tal d'adequar-lo a la realitat normativa. En primer lloc, veiem que l'article és una

especificació del control de legalitat dels convenis col·lectius que regulen l'article 90.2 i 90.5 de la Llei de l'Estatut dels treballadors i ha de ser coherent amb aquesta llei. Segons aquest precepte, qui fa el control i, per tant, qui pot informar sobre la legalitat o il·legalitat dels convenis col·lectius és l'autoritat laboral –sigui la direcció general o la conselleria competent en matèria de treball– i no la secció administrativa que s'ocupa del registre dels convenis. Per tant, advocam per la supressió de tota referència al “Registre de convenis”<sup>11</sup> perquè aquesta secció administrativa no té cap identitat administrativa distinta de l'autoritat laboral que el dirigeix. D'altra banda, encara que fos independent, no aclareix el precepte a qui ha d'informar aquest “Registre” sobre “l'aplicació del principi d'igualtat de sexe” –expressió que no es la millor per referir-se al control laboral de la legalitat dels convenis en clau de discriminació–, és a dir, si aquesta informació és interna o s'ha de projectar externament (als agents socials que han negociat el conveni i que el presenten perquè sigui registrat). D'altra banda, consideram que ha de ser revisada la qüestió següent. Es tracta del supòsit que ha de provocar el control per part de l'autoritat laboral que, segons el precepte, és quan “... s'observi l'existència d'un conveni que contingui clàusules que puguin ser contràries al principi d'igualtat reconegut en la Constitució espanyola i *desplegat en aquesta llei...*”. Consideram que aquesta llei no desplega el principi d'igualtat en general i ens remetem a l'article 1 i al comentari que n'hem fet. Per això aconsellam que el precepte sigui revisat i integri la possibilitat que l'autoritat laboral assumeixi la tasca de fer advertiments als sol·licitants de registre d'un conveni que aquest vulnera els valors derivats de la igualtat entre home i dona,

---

<sup>11</sup> Aquesta concreta observació es fa amb una certa cautela. En efecte, en el certificat del secretari del MDS que acompanya la nova sol·licitud de dictamen del 23 de desembre de 2005, es diu que a conseqüència de les al·legacions de la UGT s'han tret les referències al “Registre de convenis” (“8.- artículo 25: se suprime toda referencia al Registro de Convenios Colectivos”). En canvi en el nou text de l'avantprojecte aquestes referències encara hi són.

pugui divulgar i promocionar, prèvia consulta als agents socials i econòmics, entre els negociadors dels convenis i a través de les Comissions paritàries dels convenis col·lectius domiciliades al Tribunal d'arbitratge i mediació de les Illes Balears (TAMIB) exemples de clàusules integradores d'igualtat d'oportunitats, de manera semblant a les propostes que inclouen els ANC 2003 i 2005.

- **L'article 26 –inspirat en l'art. 27 de la llei gallega–** també hem d'aconsellar que sigui polit respecte dels conceptes que s'hi manegen. N'estam d'acord que l'Administració de la comunitat autònoma ha de fer una tasca de vigilància del compliment de la normativa antidiscriminatòria. Això no obstant, entenem que el precepte ha de fer referència a l'Administració laboral o a la conselleria en matèria de treball perquè sigui més clar. D'altra banda, consideram que la dependència funcional de la qual parla l'article i que està reconeguda en l'article 19.2 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, Ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, no és l'objecte de cap "exercici". Simplement es tracta d'una conseqüència derivada de la transferència competencial d'una matèria que determina la dependència d'una o d'altra administració. Opinam que, en algun moment, l'article ha de fer referència a què el control del compliment de la legislació antidiscriminatòria per la Inspecció de Treball i Seguretat Social s'ha de fer en els marges de les competències de naturalesa laboral que té aquest servei públic, perquè no sembli que tot el control de la legislació antidiscriminatòria no laboral també s'ha de fer per la Inspecció citada. Finalment, entenem que l'objectiu que fixa l'article s'assolirà no només per la participació i col·laboració de l'Administració autònoma en la Conferència Sectorial corresponent i en la Comissió Territorial de la Inspecció, sinó en virtut dels acords i projectes que es concertin en el si dels dits òrgans.

El segon grup de normes estan incloses en l'**article 27** de l'avantprojecte que suposa la creació d'un dret sancionador per la via de la no subvenció de les persones físiques o jurídiques a les quals se'ls ha sancionat administrativament o condemnat judicialment per resolució o sentència fermes per "discriminació salarial, assetjament moral o qualsevol altre tipus de tracte desigual, per raó de sexe, dins de les relacions laborals". Aquesta acció sancionadora té les característiques de suspensió cautelar de l'ajuda fins que la resolució administrativa o la sentència no siguin fermes. Consideram que aquest article modifica clarament la Llei 5/2002, de 21 de juny, de subvencions de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 79, de 2 de juliol) i n'integra una nova infracció molt greu. Per això aconsellam que s'adopti la mateixa terminologia que utilitza la dita llei (art. 37 i art. 38, sobre revocació i reintegrament de la subvenció) i que es faci un esforç per definir clarament el tipus administratiu d'infracció que es comet i la incidència de la sanció, fent expressa referència de la llei modificada. D'altra banda entenem que en aquesta matèria tan delicada és més adequat fer un plantejament de seguiment dels casos, per exemple, dels aspectes d'avaluació psicosocial que no la imposició de sancions. Per tant, advocam per una revisió del precepte que en faci una adequació terminològica i concordant amb la nostra Llei de subvencions, i que, fins i tot, es plantegi per part del legislador la instrumentació d'un precepte no sancionador que imposi mesures de control, seguiment i vigilància de l'empresa condemnada, en comptes d'una nova mesura aflictiva.

Pel que fa a l'**article 28 –inspirat en l'art. 30.1 i 31 de la llei gallega –**, ens sembla una mesura correcta per fomentar la integració laboral i l'autoocupació de la dona en el sector primari. Entenem que precisament el títol de l'article hauria de referir-se al "Foment de l'ocupació de les dones en el sector primari", el qual engloba el sector agrari i el pesquer. Això no obstant, amb la redacció actual aquesta mesura s'hauria d'aplicar a tots els sectors. Per tant, aconsellam polir-la i apropar-la a la redacció de l'article 30.

1 de la llei gallega que és més concreta i determina el supòsit més acuradament.

Per acabar l'anàlisi d'aquest capítol dedicat a igualtat en l'àmbit laboral, trobam que hi manca un tractament, en un o dos preceptes, de la relació entre salut laboral i dona. Les estadístiques i els estudis especialitzats en la matèria ens indiquen que hi ha particularitats quant a determinades patologies derivades del treball, pròpies de la dona, i entenem que això hauria de reflectir-se en la llei determinant, per exemple, la realització per part de l'Administració laboral autonòmica de mesures de coneixement, d'estudi i de tractament de la salut laboral de les dones i campanyes de conscienciació específiques d'aquesta matèria. Consideram especialment important que l'Avantprojecte contempli l'obligació de que les polítiques i activitats preventives que es desenvolupin en els Plans Estratègics de Salut Laboral que elabori el Govern de les Illes Balears contemplin els riscos específics de gènere. Així mateix, també consideram de la màxima importància totes les mesures dirigides a la protecció de grups especialment vulnerables. És especialment important en aquest àmbit el grup de les treballadores embarassades, treballadores que han donat a llum o treballadores en període de lactància. Consideram que l'al·lusió de l'article 49.2 a la matèria inclosa en el text de l'Avantprojecte un cop feta la sessió de la MDS del 22 de desembre, és massa àmplia i que l'article 49.1 no integra l'al·legació que figura com un acord en el certificat del secretari de la MDS<sup>12</sup>.

El **capítol III**, inclou els **articles 29 a 31** de l'avantprojecte –**inspirats en els article 25 a 27 de la llei valenciana**– i es dedica a Família i igualtat<sup>13</sup>. Es tracta d'un seguit de normes que, seguint la pauta planificadora de la llei,

---

<sup>12</sup> En l'esmentat certificat, punt 11 es diu: "11. Artículo 49: Incluir al final del apartado 1º: "...incluidas las patologías laborales" y una redacción similar a la contenida en el Plan de Salud Laboral, relativa a los factores de riesgo que puedan afectar a las mujeres."

<sup>13</sup> Per obtenir una idea panoràmica de la qüestió és interessant el "Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española", CES d'Espanya: Madrid, desembre de 2003.

s'adrecen a les administracions públiques, les quals han de preveure un seguit de mesures que, directament o indirecta, donen suport a les dones. En general són adequades si, finalment, com esperam, es materialitzen.

Pel que fa al **capítol IV, articles 32 a 34 –que han rebut la inspiració dels articles 28, 29, 31 i 32 de la llei valenciana–**, dedicat a la igualtat d'oportunitats i la societat de la informació, es tracta, també, d'un conjunt de mesures encara més àmplies i difuses que les del capítol anterior, ja que van adreçades als poders públics. Quant l'aspecte d'ús de les TIC, regulat en l'article 32, consideram que hi hauria d'haver un compromís més fer de l'administració autonòmica, en el marc dels Plans d'Innovació, de ciència i tecnologia, per integrar la perspectiva de gènere en les campanyes de difusió, d'informació i de formació en l'ús de les TIC i que aquest compromís s'hauria de reflectir en el precepte. Per tant, advocam per apropar la redacció d'aquests preceptes a aquells que els han servit d'inspiració, els quals són més concrets en alguns aspectes.

En el **capítol V, articles 35 a 39**, es tracta d'una manera més concreta la qüestió de la igualtat i els mitjans de comunicació. El capítol rep la inspiració del capítol II, títol I de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE 29 de desembre) i **dels articles 40 a 43 de la llei valenciana**. Una qüestió comuna a tots els preceptes ens ha cridat l'atenció: la llei pretén vincular únicament i exclusivament als "mitjans de comunicació de titularitat pública, els que subvencionin les administracions públiques de les Illes Balears i aquells en què participi". No veiem perquè s'exclouen els altres mitjans de comunicació que no tenen cap intervenció pública i pensam que les mesures, especialment les que contenen principis contraris al sexisme, han de ser d'aplicació a tots els mitjans de comunicació. Es podria pensar, per acabar d'arrodonir la regulació, que els mitjans amb intervenció pública o que siguin subvencionats per fons públics tinguin previst un règim

sancionador en cas que no compleixin els principis i emetin o incloguin publicitat sexista. Pel que fa a l'article 37 entenem que hauria de tenir una redacció més clara respecte de: si efectivament es crea o no l'Observatori i quina naturalesa orgànica té (simple unitat administrativa o consorci o altra fórmula organitzativa).

Quant el **capítol VI, articles 40 a 48 –inspirats en els art. 33 a 39 de la llei valenciana–**, que es dedica a la violència contra les dones, hem de dir que ens sembla, desgraciadament, molt necessari atesa la situació de violència que pateixen moltes dones. Consideram que, en general, està ben conformat i que toca de manera més decidida que en altres fragments de la llei les matèries principals que concorren en la violència de gènere. Tot i així, s'hauria de plantejar una certa coordinació normativa entre la nostra llei i la Llei orgànica 1/2004, la qual incorpora mesures molt semblants. Tampoc estaria demés, que en el capítol, s'afegís un precepte que atorgàs a l'IBD la competència de coordinació de totes les mesures que s'integren en l'articulat contra la violència de gènere. Entrant en el detall, consideram que s'hauria de concretar de quin òrgan o administració pública és l'obligació que es deriva del dret reconegut a les dones víctimes de maltractament en l'article 44 dedicat a les prestacions per a habitatges. Finalment, volem recordar aquí el que ja hem mencionat anteriorment pel que fa al procediment sancionador, ja que en els articles **46 i 47** es preveu com a possible sanció la resolució del concert educatiu amb els centres privats que incompleixen els deures establerts en els propis preceptes. En aquest sentit reiterem la necessitat de que s'estableixi en l'Avantprojecte un capítol relatiu al dret sancionador que respecti els principis fonamentals de la matèria.

El **capítol VII**, constituït per l'**article 49**, dedicat a la salut, determina les mesures d'acció positiva per promoure i protegir la salut de les dones. En general consideram positiu el contingut del precepte: tipologia específica de la morbiditat de la dona, informació específica de determinades patologies i



lluita contra qualsevol manipulació del cos de les dones tot i que es vulgui justificar en tradicions culturals. Això no obstant, en coherència a allò que hem dit en comentar les mesures de contingut laboral, consideram que hi ha d'haver també una implicació dels serveis que tenen cura de la salut en general per tal de conèixer i poder seguir les causes i l'evolució de les patologies laborals típiques de les dones. Consideram també que s'haurien de mencionar determinats sectors on l'ocupació és majoritàriament femenina. Pels motius esmentats recomanem que s'afegeixi en l'apartat 2 de l'article 49, el següent contingut: *“4. Les Administracions Públiques de les Illes Balears vigilaran l'existència i el compliment de les mesures adients de prevenció de riscos laborals en els centres de treball i especialment, en el marc d'aquesta llei, en tot el que faci referència a la salut de les dones, especialment les que estan en període de gestació, prioritzant la l'atenció sobre els treballs poc qualificats que ocupen un gran nombre de dones en sectors com l'hostaleria, neteja i serveis a la societat”*

El **capítol VIII, article 50**, fa referència al “Lleure i l'esport”. Sembla satisfactori que es facin passes a la consideració d'una esport no sexista i que en esports o activitats de lleure, en què la dona està infrarepresentada, les administracions públiques facin una activitat de foment de la participació de les dones.

El **Títol III** s'anomena “**Igualtat, participació social i política**” i està dividit en quatre articles del **51 al 54 –inspirats en els articles 10, 11 i 12 de la llei valenciana–**.

Pel que fa a l'**article 51** consideram que té un contingut correcte i que és molt òptim que es doni suport a les dones per tal que participin de tota casta de moviments associatius. Això no obstant, entenem que la frase final de potenciació de la participació en la negociació col·lectiva està mal ubicada i

hauria d'inserir-se en un precepte del capítol II del Títol II, és a dir, en la matèria laboral.

Respecte dels **articles 52, 53 i 54**, tracten d'una qüestió que de cada dia cobra més importància, que és la participació de la dona en el món polític <sup>14</sup>. Aquesta importància és palesa a les Illes Balears ja que la nostra Llei electoral 8/1986, de 26 de novembre, ha estat modificada a través de la Llei 6/2002, de 21 de juny (BOIB núm. 79 del 2 de juliol) de representació paritària, la qual està impugnada davant del Tribunal Constitucional i suspesa la seva aplicació. Per aquest motiu l'avantprojecte ens parla de representació equilibrada i no de representació paritària. En tot cas, la importància del tema queda reflectida en l'avantprojecte que comentam el qual inclou, decididament i en força, mesures ben concretes que afecten tots els aspectes de la qüestió electoral, des de l'ocupació de la direcció d'òrgans i institucions, la composició de les candidatures electorals, els espais de propaganda electoral i les subvencions als escons que s'incrementen en un 10% en els casos que són obtinguts per dones. Respecte d'aquesta última mesura entenem que l'acumulació de l'increment de subvenció hauria de tenir un límit que s'hauria de fixar en la paritat. És a dir, que l'increment del 10 per cent fos exigible fins a l'escó que garantis una composició d'escons del grup parlamentari del 50 per cent per a cada sexe i que no s'abonàs l'increment pels escons de dones que superassin aquest 50 per cent. No obstant tot el que s'ha exposat, i atès que es tracta de l'únic precepte de la llei on s'estableix una quantitat determinada en les subvencions a rebre, consideram que a aquesta matèria també s'hauria de regular en la legislació electoral corresponent.

El **Títol IV** es dedica a la "Igualtat i administració pública", s'estén de l'article **55 a 65 –inspirats en els articles 34, 36, 37, 39, 41 i 48 de la llei gallega i**

---

<sup>14</sup> Tornant a l'Informe del CES d'Espanya que hem citat, vegis el capítol 7 corresponent a "Las mujeres en la toma de decisiones", pàg. 201 i següents.

**45 de la llei valenciana**– constitueix una veritable novetat que suposarà la reforma en profunditat del marc normatiu de la funció i l'ocupació pública de les Illes Balears. Això no obstant hem de fer notar que **l'article 57** que tracta de l'assetjament sexual i moral té una redacció igual a la corresponent a l'article 24 i, per tant, les observacions que hem fet a aquest últim precepte afecten també al que comentam. Cal dir que, en general, es pretén l'ús de mesures d'acció positiva per tal d'aconseguir una administració pública ben equilibrada, tant pel que fa a l'accés a la funció pública (art. 60 i 61), com a les condicions de treball de les funcionàries públiques i treballadores del sector públic (art. 59, 62, 63 i 64). Ens ha sobtat la norma que conté **l'article 65**, que fa referència a la posició relativa més favorable en una contractació administrativa de les empreses que tinguin aprovat un pla d'igualtat. A banda que la norma per si mateixa no garanteix la solvència tècnica i aptitud de l'empresa escollida, consideram que la norma és una disposició indirecta de foment de l'aprovació de plans d'igualtat per les empreses, que hauria d'anar inserida en el capítol II del títol II, és a dir, en el tractament de la matèria laboral. Les observacions que hem fet, respecte dels plans d'igualtat en el dit capítol, s'han d'entendre reproduïdes respecte de l'article 65.

El **Títol V**, format per l'article 66, determina que l'òrgan que ha de vetllar pel compliment de les previsions establertes en l'avantprojecte de llei és la Sindicatura de Greuges, regulada en la Llei 1/1993, de 10 de març. Tots sabem que la dita sindicatura encara no s'ha posat en funcionament. Per això, entenem que la Disposició transitòria única de l'avantprojecte de llei s'hauria de modificar i hauria de determinar que mentre no es posin en marxa els organismes i plans és l'IBD qui ha de vetllar especialment pel compliment de la futura llei per a la dona. D'altra banda consideram que s'ha de tenir en compte que l'àmbit d'actuació del Síndic de Greuges és l'àmbit de les administracions públiques i que no intervé en qüestions o conflictes suscitats pels subjectes privats, per tant, el control de vigilància que podrà fer aquest òrgan estatutari estarà limitat.

## V. Conclusions

Al llarg del dictamen s'han donat les diverses opinions d'aquest Consell sobre l'Avantprojecte de Llei per a la dona.

El secretari general

Pere Aguiló Crespí

Palma, 4 de gener de 2006

Vist i plau

El president

Francesc Obrador Moratinos

## **VOT PARTICULAR QUE FORMULEN LES CONSELLERES I ELS CONSELLERS DEL GRUP II DESIGNATS PER L'ORGANITZACIÓ SINDICAL CC.OO. AL DICTAMEN 12/2005, DEL CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS**

En relació amb el Dictamen 12/2005 aprovat pel Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, el 3 de gener de 2006, relatiu a "l'Avantprojecte de Llei per a la dona", les conselleres i els consellers del Grup Segon designats per l'organització sindical CC.OO. presenten el vot particular següent conformement l'article 41 del Reglament d'organització i funcionament del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, aprovat pel Ple el 25 de setembre de 2001 – BOIB núm. 140, de 22 de novembre de 2001.

Les conselleres i els consellers que emetem aquest vot particular ens sentim identificats amb la totalitat del Dictamen que s'ha aprovat respecte de l'avantprojecte de llei, excepció feta de les referències a les al·legacions que s'efectuen als articles 53 i 54, les quals entenem que s'han de recollir en la Llei electoral específica i amb les matitzacions que s'indicaran posteriorment. Però, al mateix temps, entenem que existeixen determinades mancances que l'Avantprojecte de llei no contempla i, per extensió, el Dictamen no tracta, la qual cosa justifica que a través d'aquest vot particular les despleguem i les manifestem.

### **Plantejament general.**

#### **1.- Una llei no oportuna.**

Tant a nivell de la Unió Europea, com a nivell de l'Estat Espanyol, en aquests moments ens trobem en un procés de transposició, transparència i unificació, de la tradició normativa comunitària per tal de disposar d'un acte legislatiu únic, clarament estructurat, fàcilment accessible i llegible que doni suport als objectius socioeconòmics comunitaris adreçats a augmentar i millorar el principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.

Després de trenta anys en aquesta matèria, a la U.E., s'han elaborat dotze directives. La Comissió està actualment reagrupant set d'aquestes directives amb el tema comú de la igualtat de tracte, a més d'integrar diversa Jurisprudència del Tribunal Europeu de Justícia, en una versió única refosa, perquè tenen molts punts en comú, la qual cosa provoca repeticions i solapaments, a més de certa manca de coherència entre les definicions. (*COM (2004) 279 final*)

La Comissió proposa a la Directiva esmentada, que es clarifiqui i se simplifiqui la legislació comunitària relativa a la igualtat entre homes i dones en assumptes

d'ocupació i col·locació, procedint a actualitzar els textos legislatius i a reunir en un únic text les disposicions de les set Directives relatives a aquest tema. Amb la refosa que es proposa, es pretén, d'una banda, garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a la retribució, l'accés a l'ocupació, la formació professional, les condicions de treball i de règim professional de seguretat social i, d'altra banda, vetllar pel compliment del principi de la càrrega de la prova als casos de discriminació entre homes i dones i recomana als Estats membres que animin als empresaris i responsables de la formació professional a treballar per evitar la discriminació per raó del sexe i, en particular, l'assetjament i l'assetjament sexual. El text únic que resulti proporcionarà un fonament coherent a partir de les Directives consolidades y dividides en diferents capítols. Es possible que la nova Directiva estigui definitivament aprovada al començament de l'any.

Es derogaran específicament:

- la Directiva 75/117/CEE relativa a la igualtat de retribució;
- la Directiva 76/207/CEE (modificada per la Directiva 2002/73/CE) relativa a la igualtat de tracte pel que es refereix a l'accés a l'ocupació, a la formació i la promoció professionals, i a las condicions de treball ;
- la Directiva 86/378/CE (modificada per la Directiva 96/97/CE) relativa al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en els règims professionals de seguretat social ;
- la Directiva 97/80/CE (modificada per la Directiva 98/52/CE) relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe .

A Espanya, el 5 d'octubre de 2005 va vèncer el termini de la transposició de la Directiva 2002/73/CE. El govern espanyol ha expressat que la transposició de la Directiva serà l'objectiu central de la futura Llei de garantia d'igualtat entre dones i homes. L'Avantprojecte de la dita Llei es troba en un estat molt avançat d'elaboració i està pendent de la negociació amb els agents econòmics i socials que, en l'actualitat, s'està desenvolupant a la Mesa de Negociació del diàleg social, per la qual cosa és presumible que en el mes de març s'aprovi.

Està previst que la dita Llei s'ocupi no solament dels aspectes laborals, sinó que extengui l'aplicació a tots els àmbits de la vida social, econòmica i cultural, contemplant un seguit de mesures que tendeixen aconseguir que la igualtat s'apliqui en totes les polítiques públiques.

Es tractaria, per tant, d'anar més enllà en el desplegament del principi de transversalitat de la igualtat entre homes i dones. El repte a aquests moments està en garantir l'aplicació pràctica i efectiva del dret a la igualtat reconegut formalment en els textos legals i, en aquest sentit, s'han de plantejar mecanismes i mesures concretes per aconseguir que les administracions públiques portin endavant polítiques i actuacions més incisives per eliminar aquest fenomen estructural i universal de la desigualtat entre dones i homes a través de polítiques integrals que abarquen la participació sociopolítica; cultura i mitjans de comunicació; educació; treball; salut; altres drets socials bàsics;

conciliació de la vida personal, familiar i professional, i violència contra les dones.

**Per tot això, no sembla el més adequat, en un moment en què la legislació europea i nacional s'està configurant i refontent, plantejar-se l'elaboració d'una llei, quan estem davant d'una matèria multidisciplinària. Per això la nostra recomanació és que, un cop s'hagin desenvolupat les fonts de dret (Directiva Europea i Llei de garanties d'igualtat entre dones i homes), es procedeixi a la redacció de l'avantprojecte de llei aplicable a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.**

## **2.- El procediment.**

Un avantprojecte de llei de la complexitat i de la importància d'aquest necessita d'una elaboració meditada i de dotar-se del millor assessorament possible. Són diversos els avantprojectes de normes que afecten a la igualtat de tracte entre dones i homes que sorgeixen com a conclusió de Comissions Parlamentàries, amb participació de persones expertes, que aporten el seu coneixement sobre els multidisciplinàries aspectes que la igualtat entre dones i homes contempla. Exemples específics poden ser la normativa estatal, Catalunya, etc.. Confiam en què, en el tràmit parlamentari, aquestes mancances puguin ser superades.

També és de lamentar que no s'acompleixi allò establert en l'òrgan institucional de diàleg i concertació dels agents socials i econòmics com és la Mesa de Diàleg Social, ja que els esmentats agents no han tingut l'oportunitat de concertar l'Avantprojecte en l'òrgan institucional creat per a aquesta tasca, limitant-se al tràmit formal de presentar al·legacions, de forma urgent i per cobrir formalment el procediment, (aspecte denunciat per CC.OO.), quan molts dels aspectes que tracta l'Avantprojecte són de la competència representativa de les organitzacions sindicals i empresarials.

Aiximateix resulta simptomàtic l'elevat rebuig per la Conselleria responsable de la tramitació de la llei de les aportacions –més de 180– que les diverses associacions que actuen en la lluita contra la discriminació de gènere han formulat. Aquest rebuig és atribuïble a una actitud exclusiva i excloent d'entendre allò que és el diàleg social fins al punt d'acceptar-se només 11 esmenes la majoria de les quals tenen un contingut semàntic o formal. **Això ubica l'esmentat Avantprojecte de llei i determina que no té el consens necessari i exigible, quan la matèria demana l'assoliment del màxim consens social. La mateixa sort han tingut la majoria de les al·legacions de tot tipus presentades per les diverses assessories jurídiques de les respectives conselleries del Govern.**

Una altra vegada, es confon el que és consulta, amb la concertació, obviant allò que les pròpies Directives Europees estableixen. Vagi com exemple del que acabam de dir, el "Considerando 21" i els articles 8 ter i 8 quater de la Directiva 2002/73/CE, que estableixen<sup>1</sup>:

**21 "Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, en el marco de las prácticas nacionales, con las**

---

<sup>1</sup> Usam la versió castellana del text de la directiva.

organizaciones no gubernamentales, para estudiar las distintas normas de discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y combatir las.”

**Artículo 8 ter**

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante, entre otros, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

**Artículo 8 quater**

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las prácticas y a las legislaciones nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razón de sexo con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

**Com a conclusió del que hem dit, plantejam l'expressa necessitat de que s'utilitzin els òrgans establerts per a concertar (Mesa del Diàleg Social) quan es legisla en matèries que tenen un efecte directe sobre els col·lectius representats per les organitzacions sindicals i empresarials.**

**3.- Els continguts**

El text de l'Avantprojecte presentat ens sembla criticable tant pels seus continguts, –que necessiten un desplegament normatiu immens–, com per les seves mancances. La concreció de les mesures en els àmbits d'actuació de la llei, és un eufemisme, perquè tot l'articulat no és més que una declaració d'intencions genèriques que, en la majoria dels casos no estableix ni tan sols qui té la competència del desplegament, i a més, d'altra banda, les matèries que recull ja estan en normatives estatals i en aquestes hi són en més **concreció** (en matèria laboral, educativa, social, penal, de violència domèstica etc.) que en l'Avantprojecte que se sol·licita dictaminar. Valgui com exemple del que hem indicat, que es plantegen propostes que minven allò que està establert en l'Ordre Pre/525/2005, de 7 de març, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell de Ministres per el que s'adopten mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes, (BOE de 8 de març de 2005).

En l'Exposició de motius, de difícil lectura i comprensió, hi ha un clar desordre ja que no se segueix el procediment normalitzat en les lleis d'establir, en primer lloc, les fonts del dret, després els objectius de la llei i finalment els continguts dels diversos títols i capítols de la llei. La Conselleria de Turisme s'ha manifestat, precisament en la mateixa línia, en una al·legació presentada i no atesa.

No es fan constar fonts del dret de referència comunitària, d'importància fonamental, les quals no s'haurien d'ometre. Quant a les fonts nacionals, no hi ha mencions a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de



protecció integral contra la violència de gènere respecte de la qual molts dels articles d'aquest avantprojecte en són tributaris i tampoc res no diu de l'Ordre Pre/525/2005, de 7 de març (BOE de 8 de març de 2005).

Crida l'atenció el títol de l'Avantprojecte, "Llei per a la Dona". Pensam que aquest nom se suporta en el criteri excessiu, excloent i equívoc (allunyat del que propugnen els experts en la matèria) de pensar que aquesta llei és una norma exclusiva per a la dona. La qual cosa genera que el text de l'article 1 dedicat a l'Objecte i finalitat, disposi que "Aquesta Llei té per objecte regular de forma integral **la situació de la dona en els distints àmbits.....**" Quan el que ha de regular la Llei és **"l'actuació dels poders públics en els distints àmbits amb la finalitat de fer efectiu el principi d'igualtat"**. I això perquè és evident que la situació de la dona no es regularà en una llei. En tot cas, les lleis regulen l'actuació dels poders públics i la seva relació amb la societat.

Igualment apareix de forma excessiva la referència a un genèric "poders públics" i a les "administracions públiques", que suposa la no distribució de competències i obligacions a cada una de les administracions implicades, (Autonòmica, Insular i Local). Distribució que hauria de fer-se en funció del que la llei disposi i, en cap cas, amb el reglament que la desplegui.

És un excés i una manca de raonabilitat que les úniques concrecions de l'Avantprojecte es refereixin a incrementar tant les subvencions com els espais electorals per a les organitzacions polítiques. Consideram que aquest aspecte s'ha de concretar en la corresponent Llei Electoral. Sobre tot si tenim en compte que en l'avantprojecte es fan referències a una inconcreta representació equilibrada –concepte que no es defineix– i l'actual normativa electoral aplicable a les Balears, que contempla la paritat representativa entre dones i homes, es troba impugnada al Tribunal Constitucional.

Ens sembla una manca de coherència en una llei que pretén desplegar la igualtat de gènere, que no s'hi estableixi la paritat com a concepte per al conjunt de l'Administració Autonòmica i es plantegi com a referència de la igualtat els percentatges de 40 a 60, quan l'Administració de l'Estat té establert per a la Administració Pública en l'Ordre Pre/525/2005, amb caràcter imperatiu els preceptes següents<sup>2</sup>:

**1.3 En la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria.**

**1.4 Se acuerda establecer instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, hasta alcanzar la paridad.**

Plantejant inclús, en un procés transitori cap a la paritat, per l'aplicació dels preceptes anteriors:

---

<sup>2</sup> Fem ús de la versió publicada en el BOE, és a dir, en castellà.

**7.2.d) En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, se procurará guardar la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en el grupo de titulación correspondiente.**

**7.2. e) Se procurará obtener la paridad entre homes y dones en la composición de los órganos colegiados de la Administración General del Estado y en los comités de expertos.**

Igualment ens ha cridat l'atenció l'apartat sobre Subvencions, contemplat en l'article 27, sobre el qual la Conselleria de Comerç, Indústria i Energia, en les al·legacions que ha fet, considera que no s'ajusta a allò que estableix la Constitució. Al marge de la inseguretat jurídica que aquest text planteja –no defineix el què s'entén per tracte desigual—, ens hem de preguntar quins mecanismes s'establiran per a tenir coneixement d'aquestes infraccions, com afectarà aquesta mesura a la Llei de subvencions vigent i com s'establirà el procediment de denegació de la subvenció per aquest motiu. Per això és ben necessari establir un procediment sancionador en la Llei, que doti de seguretat jurídica a allò que es pretén establir en l'indicat article.

És necessari establir el compromís de desplegar protocols d'actuació per a les obligacions que s'estableixen en els articles 46 i 47, per al personal sanitari i educatiu. Si no es fa, davant del presumpte incompliment d'una llei, el personal funcionari o laboral implicat estaria immers en una falta sancionable, sens e el preceptiu procediment d'actuació. Per tant, de bell nou, es crea amb l'articulat que es proposa inseguretat jurídica per a totes les treballadores i treballadors dels sectors afectats. Aquests articles no haurien de començar a vigir fins que no estiguin elaborats i siguin coneguts aquests protocols d'actuació.

Un exemple de la total incongruència del text articulat és la repetició del text dels articles 24 i 57 amb el mateix títol i contingut.

Igualment sembla excessiu el termini de 4 anys que s'estableix en la Disposició final segona per elaborar els plans d'igualtat en les empreses públiques. Plans que són un element fonamental per portar la igualtat en l'àmbit laboral. Ens sembla contradictori aquest termini tant llarg amb les presses per tramitar i promulgar aquesta llei. En tot cas consideram **el termini de quatre anys s'hauria de reduir a un any.**

#### **4.- Les mancances.**

Les mancances són, fins i tot, més clares.

**1.- En el principis generals de l'art. 2 s'obvia un principi fonamental que ha de regir en matèria d'igualtat: el respecte a la igualtat de drets i d'oportunitats en la diferència.**

Els poder públics han de potenciar, generalitzar i protegir aquest principi, oferint seguretat jurídica a la població. S'ha de superar un passat històric d'incultura

en matèria d'igualtat i assimilar positivament, en termes d'igualtat entre dones i homes, el fenomen migratori.

2.- L'art. 6 s'ha de modificar i assignar la responsabilitat de les actuacions per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes –que és un acte polític– al titular de la competència que és el Govern de les Illes Balears i no a un genèric “poders públics”. S'ha d'adquirir el compromís següent:

**“El Govern de les Illes Balears aprovarà cada legislatura, i en el termini de sis mesos comptadors des del seu inici, un pla general que reculli de forma coordinada i global les línies d'intervenció i directrius que han d'orientar l'activitat dels poders públics en matèria d'igualtat entre dones i homes. En l'elaboració d'aquest pla el Govern de les Illes Balears ha de possibilitar la participació de la resta d'administracions públiques.”**

3.- En el títol II – L'actuació administrativa–, es considera necessari afegir al text un seguit d'actuacions obligatòries, semblants a aquelles que contempla la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern (BOE, de 14 d'octubre de 2003), amb els criteris següents:

**“Els departaments, organismes autònoms i ens públics dependents de l'Administració autonòmica o vinculats a ella, abans d'iniciar l'elaboració d'una norma o acte administratiu, han d'avaluar l'impacte potencial de la proposta, en la situació de les dones i els homes com a col·lectiu. Per això han d'analitzar si l'activitat projectada en la norma o acte administratiu pot tenir repercussions positives o adverses en l'objectiu global d'eliminar les desigualtats entre dones i homes i promoure la seva igualtat.**

**En funció de l'avaluació d'impacte realitzada, en el projecte de norma o acte administratiu s'han d'incloure mesures adreçades a neutralitzar el possible impacte negatiu en la situació de les dones i homes considerats com a col·lectiu, així com a reduir o eliminar les desigualtats detectades i a promoure la igualtat de sexes.”**

L'article 3.d) de la llei constitutiva de l'Institut Balear de la Dona (IBD), contempla l'exercici d'aquesta funció, per la qual cosa el desplegament reglamentari pot concretar el procés administratiu per a l'exercici i compliment.

**Igualment és convenient incorporar a l'Avantprojecte els criteris generals que contempla el “PLAN CONCILIA”, per a l'Administració General de l'Estat, perquè en un futur puguin estendre's a les Illes Balears amb tot allò que fa referència a la conciliació de la vida personal i laboral.**

4.- A més és necessari que a través de la llei –únic procediment adequat per fer-ho–, s'afegeixi la distribució de competències que han de desplegar les distintes administracions –autonòmica, insular i local– perquè s'apliquin les previsions legals. D'aquesta manera, l'article 4 de la llei tindrà aplicació real. La proposta és la següent:

**Distribució de Competències  
De l'Administració de la Comunitat Autònoma.**

La competència en matèria d'igualtat de dones i homes es concreta, pel que fa a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en les funcions següents:

- a) Adequació i creació d'estructures, programes i procediments per integrar la perspectiva de gènere en la seva activitat administrativa.
- b) Planificació general i elaboració de normes i directrius generals en matèria d'igualtat de dones i homes.
- c) Disseny i execució de mesures d'acció positiva i de programes i serveis que hagin de ser realitzats amb caràcter unitari per a tota la comunitat autònoma.
- d) Avaluació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit de la comunitat autònoma i del grau de compliment d'aquesta llei.
- e) Impuls de la col·laboració entre les actuacions de les diferents administracions públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.
- f) Establiment de mesures de foment per dotar als consells insulars, ajuntaments i altres entitats locals de recursos materials, econòmics i personals per el desplegament de programes i activitats adreçades a aconseguir la igualtat de dones i homes.
- g) Planificació i disseny de la metodologia per adequar les estadístiques al principi d'igualtat, així com l'adequació i manteniment d'estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial entre dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció autonòmica.
- h) Realització d'estudis i investigacions sobre la situació de dones i homes que s'hagin de fer amb caràcter unitari per a tota la comunitat autònoma.
- i) Realització d'activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat de dones i homes, i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat, quan s'hagin de realitzar amb caràcter unitari per a tota la comunitat autònoma.
- j) Seguiment de la normativa autonòmica i de la seva aplicació d'acord amb el principi d'igualtat entre dones i homes.
- k) Assistència tècnica especialitzada en matèria d'igualtat als consells insulars, entitats locals i entitats públiques i privades que actuïn en matèria d'igualtat a la comunitat autònoma.
- l) Establiment de mesures de foment per dotar a les empreses i organitzacions de recursos econòmics i personals per al desplegament de plans, programes i activitats adreçades a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- m) Prestació de programes o serveis amb l'objectiu de garantir l'accés als drets socials bàsics de les dones que pateixen discriminació múltiple, que per la seva naturalesa s'hagin de prestar amb caràcter unitari per a tota la comunitat autònoma.
- n) Establiment de recursos i serveis sociocomunitaris per a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de dones i homes, que per la seva naturalesa s'hagin de prestar amb caràcter unitari per a tota la Comunitat.
- o) Establiment de relacions i vies de participació i col·laboració amb associacions, amb la iniciativa privada i amb organismes i institucions de la comunitat autònoma, així com d'altres comunitats autònomes, de l'Estat i de l'àmbit internacional.

- p) Establiment dels requisits i les condicions mínimes bàsiques i comuns aplicables a l'homologació d'entitats per a la prestació de serveis en matèria de igualtat de dones y homes.
- q) Investigació y detecció de situacions de discriminació per raó de sexe i adopció de mesures per a la seva eradicació.
- r) Exercici de la potestat sancionadora.
- s) Qualsevol altra funció inclosa en aquesta llei o que li sigui encomanada en l'àmbit de la seva competència.

#### **De la administració insular.**

En matèria d'igualtat de dones i homes i en l'àmbit dels respectius territoris, corresponen a les administracions insulars les funcions següents:

- a) Adequació i creació d'estructures, programes i procediments per integrar la perspectiva de gènere en la seva activitat administrativa.
- b) Execució de mesures d'acció positiva en el seu àmbit territorial.
- c) Programació en el seu àmbit territorial dins del marc de la planificació general del Govern de les Illes Balears.
- d) Adequació i manteniment d'estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial entre dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- e) Realització d'estudis i investigacions sobre la situació de dones i homes en el seu àmbit territorial.
- f) Realització, en el seu àmbit territorial, d'activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat entre dones i homes i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat.
- g) Establiment de mesures de foment per dotar a les empreses i organitzacions de recursos econòmics i personals per al desplegament de plans, programes i activitats adreçades a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- h) Prestació de programes o serveis amb l'objectiu de garantir l'accés als drets socials bàsics de les dones que pateixen discriminació múltiple, que per la seva naturalesa s'hagin de prestar amb caràcter supramunicipal.
- i) Establiment de recursos i serveis sociocomunitaris tendents a afavorir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de dones i homes, que per la seva naturalesa s'hagin de prestar amb caràcter supramunicipal.
- j) Establiment de relacions i vies de participació i col·laboració amb associacions, amb la iniciativa privada i amb organismes i institucions de la comunitat autònoma, així com d'altres comunitats autònomes, de l'Estat i de l'àmbit internacional.
- k) Detecció de situacions de discriminació per raó de sexe que es produeixin en l'àmbit del seu territori i adopció de mesures per a la seva eradicació.
- l) Qualsevol altra funció que en l'àmbit de la seva competència se'ls pogués encomanar..

#### **De l' administració local.**

1.– En matèria d'igualtat de dones i homes correspon als Ajuntaments de les Illes Balears, individualment o a través de les mancomunitats de les que formen part o que es constitueixin , les funcions següents:

- a) Adequació i creació d'estructures, programes i procediments per integrar la perspectiva de gènere en la seva Administració.

- b) Execució de mesures d'acció positiva en l'àmbit local.
- c) Programació en l'àmbit local en el marc de la planificació general autonòmica i de la programació insular.
- d) Adequació i manteniment d'estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial entre dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- e) Realització d'estudis i investigacions sobre la situació de dones i homes en l'àmbit local.
- f) Realització en l'àmbit local d'activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat entre dones i homes i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat.

### **Homologació d'entitats**

- 1) En aquells casos que sigui necessari que les Administracions Públiques concertin amb la iniciativa privada la prestació de serveis en matèria d'igualtat de dones i homes, les empreses i entitats de consulta que prestin aquests serveis han de ser prèviament homologades per l'Administració Pública corresponent.
- 2) El Govern de les Illes Balears fixarà els requisits i les condicions mínimes bàsiques i comuns aplicables a l'homologació de les dites entitats privades, reglamentàriament. En qualsevol cas s'atendrà a criteris de qualitat i eficàcia del servei.

### **5. Educació**

El model d'escola mixta des de mitjans dels anys 80, és posat en qüestió malgrat la neutralitat aparent que té. Els treballs d'investigació posen de manifest que el sistema educatiu, de forma invisible, reproduïx per distintes vies models i papers socials diferents per les joves i els joves, la qual cosa ajuda a reproduir les relacions de poder desiguals entre les dones i els homes.

Aquesta situació coincideix amb un gran increment de l'accés de les dones a l'ensenyament mitjà i superior, que en alguns casos, denota una més bona qualificació de les joves respecte dels joves. Aquest aspecte, entre d'altres, ajuda a conformar la idea que el sistema educatiu sembla igualitari.

En canvi, en aspectes com els continguts curriculars, la interacció entre el personal docent i l'alumnat, els llibres de text, la gestió de l'aula o del propi centre educatiu, tenint en compte els aspectes arquitectònics dels equipaments o les instal·lacions esportives o laboratoris, es manifesten de manera clara aspectes que són claus de la cultura androcèntrica, convertint-se en àmbits transmissors i reproductors dels estereotips sexistes.

En la recerca de la igualtat real és on apareixen a l'escenari educatiu espanyol, les primeres tendències cap a una escola coeducadora, que proposa una educació que trenqui amb les limitacions imposades per les categories de gènere, que trenqui amb les jerarquies en les relacions entre els sexes, que recuperi el valor dels coneixements bàsics per a la vida dels coneixements de les dones, i que potenciï i generi en les alumnes i els alumnes identitats noves i més riques.

Aquests principis ja s'han apuntat en les successives lleis d'educació que pretenen establir i fer visibles les diferències entre els joves i les joves, per facilitar el reconeixement de les desigualtats i discriminacions que les dites diferències produeixen. Fer visible a les dones a través de la seva contribució al desenvolupament de les societats, valorant el treball que tradicionalment han realitzat; un ús no discriminatori del llenguatge; la reflexió sobre la injustícia dels privilegis en una societat democràtica i la pervivència de papers socials discriminatoris en funció del sexe.

Per aconseguir aquests objectius es necessari que l'Administració educativa de les Illes Balears incentivi la realització de projectes coeducatius i integri en el disseny i desenvolupament curricular de totes les àrees de coneixement i disciplines de les etapes educatives els objectius coeducatius següents:

- a) L'eliminació de prejudicis, estereotips i rols en funció del sexe, construïts segons els patrons socioculturals de conducta assignats a dones i homes, per tal de garantir als alumnes i a les alumnes les possibilitats d'un desenvolupament personal integral.**
- b) La integració del coneixement de les dones i de la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat revisant i, en tot cas, corregint els continguts que s'imparteixin.**
- c) La incorporació de coneixements necessaris perquè les alumnes i els alumnes es facin càrrec de les seves necessitats actuals i futures i de les responsabilitats relacionades amb el treball domèstic i la cura de les persones.**
- d) La capacitació de l'alumnat perquè l'elecció de les opcions acadèmiques es realitzi lliure de condicionaments basats en el gènere.**
- e) La prevenció de la violència contra les dones, mitjançant l'aprenentatge de mètodes no violents per a la resolució de conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes.**

**6.** En matèria d'ocupació la llei ha de contemplar com a obligació per a l'Administració Pública, dos objectius: afavorir el foment d'ocupació estable i de qualitat per a les dones (amb mesures de suport específiques a la contractació) i establir mecanismes i serveis de suport que assegurin i facilitin la participació de la dona en les accions formatives que permetin la seva promoció professional i, per tant, poder accedir a llocs de treball i nivells professionals en que estan infrarepresentades. Per això és necessari que la llei inclogui els compromisos següents:

**Les entitats de l'Administració autonòmica de les Illes Balears amb competència en la matèria, amb l'objectiu d'afavorir l'accés a l'ocupació de les dones:**

- a) Establiran en les ajudes adreçades a les empreses per al foment de la contractació, percentatges de contractació de dones, en funció de la plantilla de l'empresa, del sector de l'activitat i de la disponibilitat de mà d'obra de dones per als llocs requerits.**
- b) Desplegaran programes de foment d'ocupació estable i de qualitat per dones i de suport a la seva contractació, que permetin, d'una banda,**

elevant la quota de participació en les diferents modalitats de contractació, i d'altra banda, acabar amb l'ocupació precària i la temporalitat dominant avui en dia, sobretot, entre les dones.

c) Prioritzaran en l'accés als ajuts per al finançament de despeses de constitució, inversió en actius i despeses generals de funcionament, les iniciatives empresarials promogudes majoritàriament per dones, en especial en aquells sectors i professions en les que estan infrarepresentades.

d) Igualment s'han d'establir els mecanismes i serveis de suport necessaris per tal d'assegurar la participació de les dones en les diverses accions formatives, tant en l'àmbit del treball per compte d'altri (especialment accions formatives que les capacitin per millorar la seva promoció professional i permetin accedir a llocs de treball i nivells professionals en que estan infrarepresentades) com en l'àmbit de l'autoocupació i la creació d'empreses.

Un altre aspecte fonamental a desplegar per l'Administració és afavorir el desenvolupament dels acords sobre negociació col·lectiva dels anys 2003 i 2005 (ANC) signats pels agents socials i econòmics. Els ANC són eixos fonamentals contra discriminació en l'àmbit laboral. És de destacar el document "Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva", aprovat per la comissió de seguiment de la ANC 2003, el 17 de febrer de 2003 i les aportacions que la ANC 2005 inclou sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El compromís d'afavorir la implantació dels plans d'igualtat d'homes i dones a les empreses, de l'article 16, ha d'establir l'**obligació que els plans siguin negociats amb els representants dels treballadors (apartat 1) i a més que aquesta obligació sigui efectiva en totes les empreses amb més de 50 treballadors/es de mitjana anual (apartat 4).**

S'ha d'afavorir l'actuació d'assessores per a la igualtat en el sí de les empreses com un objectiu de la llei cap a la consolidació de la igualtat en l'àmbit laboral.

7. Sobre la igualtat en els mitjans de comunicació l'Avantprojecte de llei ha d'establir de manera imperativa el següent:

**"Cap mitjà de comunicació social l'activitat del qual es trobi sotmesa a l'àmbit competencial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, pot presentar a les persones com inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, ni com a simples objectes sexuals. Tampoc es poden difondre continguts que justifiquin, banalitzin o incitin a la violència contra les dones".**

Pel que fa a la publicitat i d'acord amb allò que estableix l'article 3 de la llei 34/1998, d'11 de novembre, general de publicitat, l'Avantprojecte ha d'incloure el següent: **"la prohibició de la realització, emissió i exhibició d'anuncis publicitaris que presentin a les persones com inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, ni com a simples objectes**



**sexuals. Tampoc es poden difondre continguts que justifiquin, banalitzin o incitin a la violència contra les dones”.**

8. En l'apartat de prestacions a les víctimes de maltractament, dels articles 44 i següents, hem de fer constar que no s'estableix la possibilitat d'accés a l'habitatge protegit o a pisos d'acollida per a les víctimes de maltractament. Tampoc hi ha cap compromís de modificar el decret 117/2001, de 28 de setembre, de creació de la renda mínima d'inserció, per afavorir les possibilitats d'accés i gaudi de les seves prestacions en cas de maltractament. Per això considerem que l'Avantprojecte hauria de referir-se als aspectes següents:

**a) Les víctimes de maltractament domèstic queden exemptes de l'aplicació del límit mínim d'edat previst legalment per a la percepció de la renda bàsica d'inserció. D'altra banda, les persones que hagin d'abandonar el domicili habitual i s'integrin en el d'altres persones, com a conseqüència d'una situació de maltractament domèstic, tenen dret de percebre la renda mínima d'inserció, tant si les persones que les acullen són familiars com si no ho són, sempre i quan compleixin la resta dels requisits exigits per a la percepció de la dita renda.**

**b) A l'efecte de promoure l'autonomia econòmica i facilitar-ne el retorn a una vida normalitzada, les víctimes de maltractament domèstic que estan acollides a pisos o centres d'acollida temporal, sempre que compleixin la resta dels requisits exigits, tenen dret a obtenir i a percebre la renda mínima d'inserció, fins i tot encara que la manutenció bàsica sigui coberta en els centres o pisos d'acollida.**

**c) Els serveis socials disposaran d'una partida pressupostària destinada a prestacions econòmiques d'urgència per cobrir de manera immediata les necessitats de supervivència de les víctimes de maltractament domèstic, mentre sigui tramitada la concessió de la resta de prestacions econòmiques a que puguin tenir dret.**

**d) En les condicions que s'estableixin reglamentàriament, el Govern de les Illes Balears pot concedir ajudes extraordinàries a les víctimes de maltractament domèstic i agressions sexuals per tal de pal·liar situacions de necessitat personal avaluables i verificables, en els casos en que s'hagi observat la inexistència o insuficiència de les quantitats destinades a cobrir aquestes incidències.**

9.- Sobre protecció de la Salut, que es contempla a l'article 49 de l'Avantprojecte, faltaria el compromís de l'Administració pública de les Illes Balears de **“cobrir les necessitats derivades de l'exercici dels drets sexuals i reproductius a través de programes, tant preventius com assistencials, dirigits, entre altres aspectes, a facilitar la planificació sexual i a evitar embarassos no desitjats i malalties de transmissió sexual.”**

Els riscos laborals als que estan exposades majoritàriament les dones pel tipus de tasques que desenvolupen, principalment, produeixen danys que apareixen de manera lenta i progressiva, com són les lesions al coll i als braços i alteracions de la salut psíquica, no reconegudes legalment com malalties professionals i conseqüentment no visualitzades amb la seva relació amb el

treball. Les polítiques i pràctiques de prevenció posen l'èmfasi de la seva activitat en els riscos relacionats amb els accidents de treball de manera que és habitual que en les empreses els riscos i danys que afecten d'una manera més freqüent a les dones no s'identifiquin, ni s'avaluin, i, conseqüentment, no s'actua sobre ells per eliminar-los o disminuir-los. Per això i sota el principi que s'expressa a continuació:

**La protecció de la dona en matèria de salut laboral, necessita de l'adequada valoració del risc i del disseny de mesures preventives que incloguin indicadors que permetin tenir en compte les diferències de gènere. La identificació del risc ha de contemplar les variables bàsiques de les desigualtats de salut: ocupació, gènere i edat. Sent necessari incorporar per part de les administracions públiques, criteris per poder valorar i oferir solucions a aquests problemes de salut, com un avanç per a millorar les condicions de treball de les dones.**

Serà necessari que l'Avantprojecte contempli **“la obligació de que les polítiques i activitats preventives que es desenvolupin en els Plans Estratègics de Salut Laboral que elabori el Govern de les Illes Balears contemplin els riscos específics de gènere.”**

**“Es consideren de màxima importància totes les mesures dirigides a la protecció de la salut, en particular d'alguns grups especialment vulnerables, com és, evidentment, el de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància.”**

**10.-** En el Títol III on es planteja la Igualtat, participació social i política falta clarificar i plantejar els principis generals que són d'ús consensuat i políticament acceptats, així com dotar a aquest Avantprojecte d'un compromís que contempli com a disposició general el que a continuació s'especifica, recull aquest sentir i a més salvaguarda les discrepàncies que al respecte poden existir, com les que contempla la Llei 6/2002, de 21 de juny, Electoral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i dóna a l'Avantprojecte un compromís d'igualtat que li faltaria si no es clarifica el concepte de representació equilibrada.

**“Tots els poders públics de les Illes Balears han de promoure que en el nomenament i designació de persones per constituir o formar part dels òrgans directius i col·legiats existeixi una presència equilibrada de dones i homes amb capacitat, competència i preparació adequada. Amb aquesta intenció, s'adoptaran les mesures normatives o d'altra índole necessàries.**

**A l'efecte d'aquesta llei i llevat del que es disposa per les lleis específiques, es considera que existeix una representació equilibrada en els òrgans pluripersonal quan les dones hi són representades en un 50%”**

**11.** L'article 57 té una redacció no adaptada a la normativa aplicable actualment. L'assetjament moral encara no està específicament regulat en el nostre ordenament jurídic, i no hi ha cap referència en el RD Legislatiu 5/2000

sobre infraccions i sancions de l'ordre social . Aquesta norma contempla només: **“Los actos del empresario que fueran contrarios al respeto, a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”**. Per això es necessari la modificació i adequació de l'article 57, en el sentit següent:

**“En l'àmbit de les seves competències respectives, les Administracions públiques han d'incorporar i aplicar en les relacions laborals el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees 92/131/CEE de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en la feina, la Directiva 2002/73/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consell, relativa a la igualtat de tracte i als plans d'igualtat elaborats per les empreses.**

**Igualment s'han d'aplicar les mesures contra l'assetjament psicològic adquirint el compromís de regular en l'àmbit de la seva competència l'il·lícit de l'assetjament moral que no està contemplat en l'ordenament jurídic espanyol en matèria d'infraccions i sancions de l'ordre social”.**

12. L'article 61 que regula els casos d'infrarepresentació a les Administracions públiques s'ha d'afegir en l'apartat 1 l'excepció següent:

**“Llevat que concorri en l'altre candidat motius que, encara que no siguin discriminatoris per raó de sexe justifiqui la no aplicació de la mesura, com pot ser la pertinença a altres col·lectius amb especials dificultats per a l'accés i promoció en l'ocupació (discapacitats)”**

S'ha de suprimir l'apartat 2 d'aquest article

13.Com a aportació final: **es considera necessari establir un apartat d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat en cas d'incompliment de les obligacions i vulneració dels drets que l'Avantprojecte estableix, sense perjudici de les responsabilitats civils, penals o d'altre naturalesa que puguin concórrer o que estiguin establertes en una altra legislació.**

Com a exemple de projecte regulador d'aquest apartat i per afavorir la seguretat jurídica que qualsevol llei ha d'establir proposam el següent:

### **“Infraccions i sancions:**

Article ...: Responsabilitat:

La responsabilitat administrativa per infraccions comeses en matèria d'igualtat de dones i homes s'imputa a la persona física o jurídica que cometi les accions o omissions tipificades en aquest capítol, sense perjudici de les responsabilitats civils, penals o d'altra naturalesa que puguin concórrer.

Article...: Infraccions.

1.Les infraccions es classifiquen lleus, greus i molt greus.

2. Es considera infracció lleu dificultar o negar-se parcialment a l'acció investigadora dels òrgans que siguin competents per desplegar la funció inspectora.

3. Es consideren infraccions greus:

a) Obstruir o negar-se absolutament a l'acció investigadora dels òrgans encarregats de la funció inspectora.

b) Contravenir les obligacions i prohibicions establertes en els articles 8, 16.4, 27, 35, 36, 46 i 47 d'aquesta llei.

c) Reincidir en la comissió d'almenys dues infraccions lleus.

4. Tenen el caràcter d'infracció molt greu la reincidència en la comissió de almenys dues infraccions greus.

Article...: Reincidència

A l'efecte d'aquesta llei hi ha reincidència quan les persones responsables de les infraccions cometen, en el termini de 2 anys, més d'una infracció de la mateixa naturalesa quan s'hagi declarat per resolució ferma.

Article ...: Sancions

L'aplicació de les sancions es realitzarà de la forma següent:

a) Les infraccions lleus sancionen amb amonestació i/o multa de fins a 900 euros.

b) Les infraccions greus són sancionades de fins a 9.000 euros i/o amb la prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública procedent de les Administracions públiques de les Illes Balears per un període comprès entre 1 i 3 anys i/o amb la inhabilitació temporal, durant el mateix període, de la persona física o jurídica responsable, per ostentar la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.

c) Les infraccions molt greus són sancionades de fins a 45.000 euros i/o amb la prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública procedent de les Administracions públiques de les Illes Balears per un període comprès entre 3 i 5 anys i/o amb la inhabilitació temporal, durant el mateix període, de la persona física o jurídica responsable, per ostentar la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.

Article...: Gradació de les sancions

Per a determinar la quantia de les sancions de multa i l'aplicació de la resta de sancions, l'òrgan competent ha d'atendre els criteris de gradació següents:

a) La naturalesa del perjudici causat.

b) L'existència de intencionalitat o reiteració.

c) La subsanació per la persona infractora dels defectes que donaren pas al procediment sancionador abans que a la instància s'emeti la corresponent resolució.

Article ...: Règim de prescripcions

1. Les infraccions administratives en les matèries previstes en aquesta llei prescriuran: les molt greus, als 2 anys; les greus, als 12 mesos; i les lleus, als 6 mesos, comptadors a partir de la data de la comissió del fet infractor.

2. El termini de prescripció de les sancions imposades a l'ampara d'aquesta llei és el següent: les molt greus, 1 any; en les greus, 6 mesos; i en les lleus, 3

mesos, comptador a partir del dia següent en el qual sigui ferma la resolució que imposa la sanció.

Article...: Competència

La competència per a la imposició de les sancions previstes en aquesta llei correspon a la persona titular de la conselleria competent en matèria de la dona.

Reglamentàriament es determinaran de manera específica, els òrgans competents per imposar les sancions establertes en aquest Títol.

Article ...: Procediment sancionador

En defecte de normativa específica aplicables el procediment de la incoació i aplicació dels expedients administratius sancionadors és aquell que estableix el Decret 14/1994, de 10 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament del procediment que s'ha de seguir en l'exercici de la potestat sancionadora a les Illes Balears, o norma que el substitueixi, així com els principis establerts a la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de RJAP i PAC.

## **Resum.**

La igualtat de tracte entre homes i dones és un principi fonamental de la Unió Europea. Atès aquest aspecte, la legislació sobre la igualtat de tracte s'ha declarat àmbit polític prioritari per la seva simplificació, modernització i millora. L'objectiu general de simplificació i millora de l'entorn legislatiu és particularment pertinent en aquest cas, ja que afecta de manera igual a cada home i a cada dona, que necessiten que els seus drets individuals es fixin amb claredat.

La proposta no compleix aquests objectius: en primer lloc, no hi ha claredat que faciliti la lectura; no simplifica l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en relació amb polítiques integrals que abastin la participació socio-política; cultura i mitjans de comunicació; educació; treball; salut; altres drets socials bàsics; conciliació de la vida personal, familiar i professional, i violència contra les dones, i, per últim, que millori la legislació existent integrant els avanços de la legislació estatal i europea promulgada o pendent de promulgació.

**Com a conclusió d'aquest vot particular, entenem que ni per oportunitat, ni per procediment, ni per continguts, l'Avantprojecte mereix que es presenti a la tramitació parlamentària. Plantejam que sigui retirat fins que la legislació pendent de promulgació sigui disponible i, aleshores, procedir a elaborar un nou Avantprojecte, el qual ha de ser negociat amb els agents econòmics i socials i amb les diverses entitats que actuen en l'àmbit de la dona, amb l'objectiu tot plegat d'obtenir el màxim consens.**

**Palma, 3 de gener de 2006.**