

Dictamen núm. 10/2010, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, relatiu a l'Avantprojecte de llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

Dictamen núm. 10/2010, relatiu a l'Avantprojecte de Llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

Atès el que disposa l'article 2, núm. 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 4 de maig de 2010 es registra d'entrada en el Consell Econòmic i Social (CES) la sol·licitud de dictamen de la Conselleria d'Afers Socials, Promoció i Immigració relativa a l'Avantprojecte de Llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

Segon. El mateix dia 4 de maig s'anuncia l'entrada de la sol·licitud als consellers del CES i, seguidament, a les organitzacions que no hi estan representades, donant-los un termini per tal que facin les observacions que considerin adients. Responen a la tramesa La Caixa, CAEB i CCOO.

Tercer. L'expedient tramés al CES consta de la següent documentació:

1. Informe justificatiu de la necessitat d'elaborar l'esborrany d'avantprojecte de llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, de la directora de l'Institut Balear de la Dona.
2. Memòria econòmica.
3. Resolució de la consellera d'Afers Socials, Promoció i Immigració, per la qual s'ordena l'inici del procediment d'elaboració de la norma.
4. Ofici de la tramesa de documentació de l'Institut Balear de la Dona a la secretària general de la Conselleria d'Afers Socials, Promoció i immigració.
5. Publicació de la tramitació normativa en diaris i revistes
6. Primer esborrany de l'Avantprojecte de llei, versió catalana.
7. Resolució de la conselleria d'Afers Socials, Promoció i Immigració per la qual se sotmet a informació pública el procediment d'elaboració de l'Avantprojecte de llei d'igualtat de dones i homes.
8. Publicació en el BOIB de la tramitació de l'Avantprojecte de llei d'igualtat de dones i homes en el tràmit d'informació pública.
9. Tramesa de l'esborrany d'avantprojecte a les conselleries del Govern de les Illes Balears.
10. Tramesa de l'esborrany d'avantprojecte de llei als consells insulars.
11. Tramesa de l'esborrany d'avantprojecte de llei a organitzacions i grups representatius d'interessos econòmics i socials.
12. Suggeriments de les organitzacions i grups representatius d'interessos econòmics i socials.
13. Suggeriments dels consells insulars.
14. Suggeriments i oficis de les conselleries del Govern de les Illes Balears.
15. Segon esborrany de la proposta de l'avantprojecte de llei d'igualtat de dones i homes, una vegada introduïdes les al·legacions formulades.
16. Informe de la secretària general de la Conselleria d'Afers Socials, Promoció i Immigració.

Quart. D'acord amb el procediment aplicable, i atès l'article 24 *d* del Reglament d'organització i funcionament del CES, la Comissió Permanent designa la Comissió de Treball d'Àrea Social perquè elabori la corresponent proposta. Aquesta comissió es reuneix amb aquest objecte el dia 17 de maig i la Comissió Permanent aprova, finalment, el dictamen el dia 20 de maig de 2010.

II. Contingut de l'Avantprojecte de llei

L'Avantprojecte de llei tramés per dictamen consta d'una part expositiva, una part dispositiva composta per 94 articles, una part final formada per una disposició addicional, una disposició derogatòria i dues disposició finals.

I. El preàmbul exposa el marc normatiu que l'habilita amb un recorregut històric des que la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, de l'Assemblea General de Nacions unides de 1979 va proclamar el principi d'igualtat de dones i homes i la ratificació per l'Estat espanyol l'any 1983. Aquest principi va ser consagrat en la Unió Europea mitjançant el Tractat d'Amsterdam de 1999 i, a conseqüència d'això, es varen dictar diverses directives con la Directiva 2004/113/CE sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés als béns i serveis i el seu subministrament.

Pel que fa a la legislació espanyola, es fa referència a l'article 14 i al 9.2 de la Constitució espanyola i a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que exigeix la incorporació, amb caràcter transversal, del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes al conjunt d'activitats de tots els poders públics.

En l'àmbit autonòmic, la reforma de l'Estatut d'autonomia va consagrar, en l'article 17 que *totes les dones i els homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia*. Arrel d'aquest precepte es varen aprovar dues lleis, la 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona i la Llei 12/2006, de 12 de setembre, per a la dona, la qual va quedar superada per la legislació estatal, essent aquest el motiu principal per substituir-la.

Així mateix, fa referència a l'evolució històrica del paper que han jugat els homes i les dones i a la necessitat de vetllar per a què les desigualtats encara existents es suprimeixen.

Considera que és necessari aprofundir en l'aplicació de tots els preceptes legislatius en tots els àmbits, en el món laboral, educatiu, sanitari, social en general i també en allò que fa referència a la necessària coresponsabilitat a les unitats familiars, amb la finalitat que les dones gaudeixin completament de tots els drets cívics, de ciutadania

II. La part dispositiva de l'Avantprojecte de Llei, com s'ha dit, consta de 94 preceptes estructurats en vuit títols.

El títol preliminar (articles 1 a 3) estableix l'objecte, l'àmbit d'aplicació i els principis generals i disposa que aquesta llei és aplicable a tot l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears i a totes les administracions públiques de les Illes Balears.

El títol I, polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere (articles 4 a 11) i fa referència a les mesures que s'han d'implantar per a la

integració de les polítiques de gènere a les administracions, com ara la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i directius.

També regula els plans d'igualtat, que s'han d'aprovar a cada legislatura i en totes les administracions públiques.

El títol II, competències, funcions, organització institucional i finançament (articles 12 a 22) està estructurat en 2 capítols. El primer regula les competències de les administracions públiques. El capítol II, de l'organització institucional i coordinació de les administracions públiques, es divideix en dos seccions. La primera crea l'Observatori per a la Igualtat i les unitats per a la igualtat, que s'han de crear a totes les conselleries i els consells insulars, i també als municipis de més de 20.000 habitants.

La segona secció, crea òrgans de coordinació i consultius, com la Comissió del Govern per a la Igualtat i el Consell per a la Igualtat de Gènere, que serà l'encarregat de la coordinació interinstitucional de les administracions autonòmiques, insulars i locals.

L'article 22 inclou el Consell de Participació de les Dones, el qual va ser creat pel Decret 49/2008, del 18 d'abril.

El títol III, mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears (articles 23 a 25), disposa en l'article 23 que cada dos anys, el Govern de les Illes Balears ha d'elaborar un informe sobre el conjunt de les seves actuacions amb relació a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears. En aquest sentit, els consells insulars han d'incloure en les memòries respectives les accions dutes a terme en matèria d'igualtat.

L'article 24 fa referència a la contractació pública i el 25 a la capacitació del personal al servei de les administracions públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.

El títol IV (articles 26 a 64) és el més extens de l'avantprojecte i regula les mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció. Està dividit en 7 capítols i, alguns d'aquests en seccions. Els capítols I i II fan referència a l'educació, la cultura i l'esport i disposen que s'ha de promoure la formació integral de les persones sense discriminació per motius de sexe i s'ha de garantir una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere.

L'article 27 fa referència als materials curriculars i el 28, als materials didàctics. D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, es preveu la necessària presència als consells escolars d'una persona que impulsi el seguiment de les mesures per eradicar les discriminacions per raons de sexe i a favor de la igualtat real i efectiva.

Pel que fa a l'àmbit universitari, disposa que és necessari que s'incloguin ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis universitaris.

El capítol III tracta de l'ocupació i de les mesures per a l'accés de les dones a la feina, a la qualitat d'aquesta i a la igualtat en el sector privat. També inclou el foment i el suport per a l'elaboració dels plans d'Igualtat a les empreses, i en la negociació col·lectiva. Així mateix, en les organitzacions empresarials i sindicals s'ha de procurà la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció.

El capítol IV fa referència a la Salut i s'obre indicant que les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure l'aplicació de la transversalització de gènere a les polítiques de salut i han d'impulsar polítiques específiques de salut de les dones. També disposa, en l'article 48 que L'Administració sanitària ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure la perspectiva de gènere en salut en els plans de formació inicial i continuada del personal sanitari.

Pel que fa a la investigació en matèria sanitària, estableix que s'ha d'impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere en totes les investigacions així com el desenvolupament d'investigacions específiques sobre les desigualtats de gènere en salut i que la Universitat de les Illes Balears ha d'afavorir la investigació, la producció, la publicació i la difusió d'informació sobre la influència del gènere en l'atenció de la salut.

El capítol V tracta de la conciliació de la vida familiar, laboral i personal i la necessària coresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit públic i privat. També es refereix a nous usos del temps imprescindibles per poder harmonitzar la dedicació laboral i familiar.

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

El capítol VI fa referència al drets socials bàsics de salut, inclusió social i serveis sociocomunitaris. El capítol VII tracta dels mitjans de comunicació, la publicitat i les noves tecnologies.

El títol V (articles 65 a 78) de la violència sexista i masclista, defineix aquesta com la manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones que s'exerceix sobre aquestes pel fet mateix de ser dones. Continua precisant que aquesta violència comprèn qualsevol acte de violència basada en el sexe que tingui com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o patiment en la salut física, sexual o psicològica de la dona, i inclou les amenaces d'aquests actes, la coerció o les privacions arbitràries de la seva llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada. Finalment, també considera víctimes les filles o els fills que conviuen amb la mare víctima de violència.

Aquesta títol disposa mesures d'investigació, formació i prevenció i s'hi regula el dret a la protecció efectiva, a l'atenció i l'assistència psicològica a través dels centres d'informació i assessorament a les dones i dels serveis d'acollida per a víctimes de violència masclista o sexista.

L'article 72 inclou la possibilitat que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es personi en els procediments per actes de violència masclista comesos a les Illes Balears en què s'hagi causat la mort o lesions greus a les dones.

El títol VI (articles 79 a 82) crea la figura de la síndica per a la igualtat de dones i homes amb l'objectiu de vetllar pel compliment del principi d'igualtat de tracte en el sector privat i defensar la ciutadania davant possibles situacions o pràctiques discriminatòries per raó de sexe. Està previst a la Directiva europea 2002/73/CE, i a l'Estat espanyol només la recull la legislació del País Basc. Es preveu que aquest òrgan s'adscriu al Síndic de Greuges.

El títol VII, (articles 83 a 94) estableix el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

III. Pel que fa a la part final, hi ha 1 disposició addicional que modifica l'article 3 de la Llei 5/2000, de 20 d'abril de l'Institut Balear de la Dona, relatiu a les funcions d'aquesta entitat.

La disposició derogatòria elimina la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, del panorama jurídic, i qualsevol altra disposició de rang inferior que s'oposi al contingut d'aquesta Llei o la contradigui.

La disposició final primera estableix que en el termini d'un any, comptador a partir que entri en vigor aquesta Llei, els òrgans competents de les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure les modificacions normatives necessàries per al compliment del que disposa aquesta Llei. A afegeix que l'obligació establerta per a les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic relativa a l'elaboració de plans d'igualtat s'ha de complir en el termini màxim d'un any.

Finalment, la disposició final segona disposa que aquesta Llei entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

III. Observacions generals

Primera. Des del CES consideram aquest Avantprojecte de Llei d'igualtat, d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, amb l'objectiu d'afavorir la igualtat entre dones i homes a les Illes Balears, i recolzam tota acció positiva en aquesta matèria.

Pel que fa al sector empresarial, El CES recorda que amb independència de l'obligat compliment de la normativa nacional i autonòmica, aquest serà més sensible a les accions positives, de foment i promoció, que sempre seran més àgils i adaptades a les necessitats concretes.

Segona. Som conscients de què aquest Avantprojecte pretén ser una llei transversal i que, com a tal, afecta a altres àmbits que ja es troben regulats. Com exemple tenim la Llei de subvencions, la Llei de contractes del sector públic, la Llei de funció pública, tota la normativa laboral, totes elles afectades en major o menor mesura per aquest Avantprojecte de llei que es sotmet a dictamen.

Certament la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, com a llei transversal que és també afecta altres lleis i, de fet, aprofita les disposicions addicionals per modificar nombroses lleis i adequar-les a aquesta, de manera que l'ordenament jurídic formi un conjunt el més coherent i ordenat possible.

Justament per això, consideram que s'ha de tenir especial cura a l'hora d'entrar a regular aquestes altres matèries que es veuen afectades o tàcitament modificades. Aquesta tècnica legislativa provoca dispersió normativa i, en conseqüència inseguretats jurídiques ja que no arriba a modificar cap norma però les hi afecta.

Si l'Avantprojecte de llei d'ordenació del territori i de l'urbanisme, o l'Avantprojecte de llei de salut pública, o l'Avantprojecte de llei de funció pública, haguessin fet servir aquesta mateixa tècnica legislativa, en aprovar-se pel Parlament ens trobaríem amb una confusió normativa que dificultaria

notablement les tasques dels funcionaris públics que han d'aplicar les lleis, de les empreses que es presenten a les licitacions, i dels ciutadans i ciutadanes en general que són, en definitiva, els perjudicats últims de les disfuncions que sorgeixen en les administracions públiques.

Per això, suggerim al Govern que posi especial cura en coordinar l'elaboració dels diferents avantprojectes que elabora, aprova i presenta al Parlament, tenint en compte el conjunt de l'ordenament jurídic i sempre amb la finalitat última d'agilitar els procediments, reduir despeses i millorar la vida dels ciutadans i ciutadanes, de manera que, en aquest cas particular de l'avantprojecte de llei d'igualtat es promogui la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits.

IV. Consideracions particulars

Començarem aquestes consideracions particulars amb unes observacions referides al procediment que s'ha dut a terme, per continuar amb el preàmbul i amb cada un dels títols de l'avantprojecte.

Primera. En general, i pel que fa al procediment, consideram que s'ha elaborat amb correcció, amb un tràmit d'audiència ampli i l'exposició pública. Es valora positivament l'existència d'una memòria econòmica, si bé sembla parcial ja que no valora l'impacte econòmic que les previsions contingudes en tota la llei tendran en els pressuposts de la Comunitat Autònoma i de les altres administracions, cosa que pot induir a confusió. És a dir, només fa esment a l'impacte del capítol I del Títol V.

En relació amb el preàmbul, ens crida l'atenció la proliferació de dades estadístiques com a justificació de la regulació. Es tracta d'un avantprojecte de

lleï on en un Estat complex, pel que fa al repartiment competencial i les múltiples administracions públiques on, en conseqüència, una referència al repartiment competencial en aquesta matèria, d'acord amb l'Estatut d'autonomia i tenint en compte que, al cap i a la fi es tracta d'una norma dirigida a la ciutadania, i que, per tant i per facilitar-ne el compliment i la comprensió, s'ha de deixar ben clar quin és el marc jurídic dins el qual es mouen i amb quina legitimitat actua cada administració.

Segona. Títol Preliminar. L'article 2, apartat 3 disposa que,

Així mateix, els principis generals d'aquesta Llei són aplicables a les persones físiques i jurídiques privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics i, en general, a totes les actuacions que promouen o duen a terme persones físiques i jurídiques privades, en els termes que estableix aquesta Llei.

Des del CES som conscients de què tota persona que, sota la relació jurídica que sigui, actuï per compte de l'Administració, ha de respectar els principis d'actuació d'aquesta i, per tant, també, les disposicions d'aquesta llei. Ara bé, els principis generals de l'article 3 semblen més declaracions d'intencions destinades a orientar les polítiques públiques que normes directament aplicables en tots els àmbits de la societat, motiu pel qual consideram que seria més útil i aplicable l'eliminació d'aquest precepte i la incorporació, si escau, en aquells àmbits en què es consideri, d'articles més específics i realment aplicables i, sobretot, mesurables. És a dir, és més entenedora l'exigència del distintiu empresarial en matèria de contractació que la d'aplicar tota la bateria de principis.

Tercera. Títol I, polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere.

1. L'article 5, perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere, disposa en l'apartat 4 que:

El Govern de les Illes Balears ha d'aprovar, a proposta de l'Institut Balear de la Dona, normes o directrius en què s'estableixin les pautes que s'han de seguir per dur a terme l'avaluació de l'impacte de gènere esmentada abans, i també les disposicions o actes administratius que queden exclosos d'aquesta avaluació.

D'acord amb la Llei 12/2006, per a la dona, tot projecte normatiu ha de dur un informe d'impacte de gènere, fet que ha obligat a sol·licitar informes d'impacte de gènere relatius a normes que regulaven fets o situacions totalment alienes a la igualtat o desigualtat entre dones i homes com, per exemple, el Decret pel qual s'estableixen els principis generals per a la utilització dels fems agrícoles a les Illes Balears.

En casos com aquests, l'informe d'impacte de gènere suposa un entrebanc en la tramitació i provoca l'emissió d'un document merament formal, amb la corresponent destinació de recursos humans a tasques innecessàries. Per tant, consideram adient que es deixi per a una norma posterior, de rang reglamentari, i recomanam que es faci un estudi acurat de les matèries on és realment necessari, útil i eficient un informe d'impacte de gènere per tal que els principis de l'article 3 siguin respectats el més fidelment possible.

2. L'article 6, relatiu a estadístiques i estudis, preveu la incorporació de la perspectiva de gènere en les estadístiques, enquestes i registres autonòmics, introducció de nous indicadors i altres mesures que permetran tenir un millor

coneixement de les situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, cosa que valoram positivament.

Així mateix, proposam la següent redacció de l'apartat *f* i la inclusió d'un nou apartat en el sentit següent:

- f) Revisar i, si és necessari, adequar les definicions estadístiques existents amb l'objectiu de contribuir al reconeixement i la valoració ~~del treball~~ de les dones i evitar els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones.*
- g) Revisar i adequar les definicions estadístiques per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu.*

3.L'article 7, informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts regula això en el primer apartat, però en el segon ja tracta d'altre tipus de normes no pressupostàries i de la realització d'auditories de gènere. L'apartat 3 si bé fa referència a matèria pressupostària, els avantprojectes de pressuposts dels consells insulars, no són aquests, pròpiament, avantprojectes de llei. Per tot això recomanem o bé que es modifiqui el títol de l'article o que es modifiqui el contingut, per coherència.

Quarta. Títol II, competències, funcions, organització institucional i finançament.

1. Atesa la situació de dispersió competencial entre diverses administracions consideram encertat aquest títol en el que es delimiten les competències de cadascuna. No obstant això, i en consideració a la situació actual, suggerim que enlloc de "crear estructures, programes i procediments" es faci el possible per "adequar estructures, programes i procediments", en la línia manifestada

pel mateix Govern de reestructurar el sector públic amb criteris d'eficiència i transparència.

2. Pel que fa al capítol II, volem expressar la nostra preocupació pel que podria ser un notable increment de recursos i despeses públiques, en un moment com el actual en què s'hauria de lluitar més per establir les bases d'un creixement econòmic sostenible més que per incrementar les despeses públiques.

Aquest capítol crea els següents organismes d'igualtat: l'Observatori per a la igualtat, les unitats per a la igualtat; i els següents òrgans de coordinació i consultius: la Comissió del Govern per a la Igualtat, el Consell per a la Igualtat de Gènere i el Consell de Participació de les Dones (si bé aquests ja existeix, pel Decret 49/2008).

Per a tots aquests òrgans, llevat les unitat per a la igualtat, preveu que no han de suposar un increment del personal empleat públic ni de càrrecs de designació en la coordinació, gerència o direcció, cosa que consideram lloable per l'esforç de contenció que suposa.

Sense perjudici de considerar la necessitat de lluitar contra tot tipus de discriminació en les administracions públiques i d'implementar les actuacions previstes en aquesta llei, consideram que, posats a crear organismes, seria més adient mantenir l'estructura actual i atribuir a l'Institut Balear de la Dona, el lideratge i la coordinació de les polítiques d'igualtat que es vulguin implementar en les diferents conselleries del Govern de les Illes Balears i ens instrumentals. Consideram, així mateix, que més que crear unitats administratives en totes les conselleries per prescripció legal, s'hauria de valorar, en cada cas concret, en atenció a les necessitats i als recursos personals amb que compti cada conselleria, si és realment necessari crear una

unitat nova o si les funcions poden ser atribuïdes a unitats administratives ja creades (com ja s'ha fet en alguns òrgans administratius).

En aquest sentit, suggerim al Govern que introdueixi una disposició addicional mitjançant la qual modifiqui la Llei 5/2000, de 29 d'abril, de creació de l'IBD, en el sentit de definir les relacions entre aquest i les unitats que es creïn.

Cinquena. Títol III, mesures per a la integració de la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears.

1. L'article 24 conté algunes prescripcions en matèria de contractació pública. Analitzarem en primer lloc l'apartat 2:

Els òrgans de contractació de les administracions públiques de les Illes Balears poden d'establir en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència de l'adjudicació dels contractes per a les proposicions que presentin les empreses que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica i professional, disposin del distintiu empresarial en matèria d'igualtat o despleguin mesures destinades a aconseguir la igualtat d'oportunitats, i les mesures d'igualtat aplicades romanguin en el temps i mantinguin l'efectivitat, d'acord amb les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

Pel que fa a aquest paràgraf, s'ha de tenir en compte que l'aplicació de criteris de desempat s'ha de guiar pel principi d'objectivitat. En aquest sentit, la disposició addicional sisena de la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic, estableix una sèrie de criteris de desempat que s'apliquen de forma totalment objectiva. I això perquè la mateixa llei determina el criteri i la forma d'acreditar-lo. Així, s'ha d'acreditar un determinat percentatge de treballadors amb minusvalidesa en la plantilla de l'empresa, la inscripció en un determinat registre oficial, etc.

No obstant això, l'article 24.2 de l'avantprojecte de llei d'igualtat, fixa un criteri objectiu (l'acreditació de disposar d'un distintiu empresarial en matèria d'igualtat), però també un de subjectiu respecte del qual no s'indica la forma d'acreditació (que l'empresa desplegui mesures destinades a aconseguir la igualtat d'oportunitats). Així, no s'estableix si el licitador ha d'acreditar aquestes mesures mitjançant un compromís, una declaració responsable o un pla concret, el contingut del qual ha de valorar la mesa de contractació. Atès que aquest criteri subjectiu pot donar lloc a situacions de manca d'objectivitat, de desigualtat entre empresaris i entre bancs en els procediments de contractació administrativa, consideram que s'ha d'eliminar i mantenir únicament el distintiu empresarial. S'ha de tenir en compte que en el moment en què una mesa de contractació ha de proposar a una de les empreses en situació d'empat, per a l'adjudicació del contracte que sigui, està adoptant la decisió més important del procediment que, si depèn de factors subjectius, derivarà quasi segur en la paralització de l'expedient per recursos administratius i contenciosos i, per tant, en un considerable retard en l'execució de l'interès general de què es tracti.

Consideram, així mateix, que suprimint les consideracions de caire subjectiu, es fomenta l'obtenció del distintiu empresarial.

A més d'això, la referència a què les mesures han de romandre en el temps i mantenir l'efectivitat, manca de sentit ja que afecta al criteri de desempat, que s'ha d'aplicar amb anterioritat a l'execució del contracte, per la qual cosa es tracta de qüestions que no es poden valorar en el moment del desempat. Què farà l'Administració si no es mantenen en el temps? Resoldrà el contracte?

El segon paràgraf de l'apartat segon disposa que:

Aquesta preferència en l'adjudicació s'aplicarà sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes a les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base a l'adjudicació i respectant, en tot cas, el que estableix l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic.

Entenem que la paraula “objectius” s'hauria de suprimir ja que el desempat té lloc una vegada s'ha valorat íntegrament la proposició dels licitadors, ja sigui per l'aplicació de criteris objectius o subjectius (mitjançant un judici de valor), i això amb coherència amb la redacció de la disposició addicional sisena de la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic.

Finalment pel que fa a aquest article 24, l'apartat 4 conté alguna referència a qüestions alienes a la contractació pública (subvencions, ajuts) que s'haurien d'ubicar en l'article corresponent, és a dir, l'article 11.

2. L'article 25.3 disposa que *Per complir el que disposen els apartats anteriors, mitjançant els plans de formació pertinents, s'han d'establir programes específics d'actualització i reciclatge del personal adscrit als organismes responsables en matèria d'igualtat, que han de ser obligatoris quan es duguin a terme en horari laboral.*

Entenem que, tal vegada, aquests programes específics d'actualització i reciclatge del personal han de dur-se a terme en horari laboral quan siguin obligatoris. I això en atenció a què ha de ser l'obligatorietat o no del curs la que determini l'horari i no al revés. No per què un curs sigui en horari laboral ha de considerar-se obligatori sinó que, al contrari, quan es consideri obligatori s'establirà en horari laboral, encara que podria fer-se parcialment en horari laboral per no pertorbar la prestació dels serveis de què es tracti ja què,

al cap i a la fi, l'Administració està al servei de la ciutadania i aquesta no te per què veure's perjudicada per la realització de cursos al personal.

Sisena. Títol IV, mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció.

1. En relació a l'article 31 i, en especial l'apartat 6, recomanem que *l'especial valoració dels projectes liderats per dones en branques de la investigació en què estiguin infrarepresentades, els que tinguin equips d'investigació amb presència equilibrada o els que plantegin mesures destinades a comprendre i eradicar la desigualtat entre dones i homes* es concreti com a criteri de desempat en les convocatòries d'ajuts i subvencions.

2. L'article 37, relatiu als incentius per a la contractació de dones, proposam que s'afegeixi, sense menyscar els criteris tècnics i de qualificació professional.

L'article 45, relatiu a la seguretat i salut laboral contempla la protecció del dones embarassades, cosa que és innecessària ja que es troba regulada en la Llei 31/1995, de prevencions de riscos laborals i en la Llei orgànica 3/2007.

Pel que fa a l'article 46, relatiu a l'assetjament sexual i per raó de gènere, proposam que s'elimini de l'apartat 5 la referència al sector privat, atès que ja es troba regulat en la Llei orgànica 3/2007.

3. L'article 53, sobre la conciliació a les empreses, hauria de tenir en compte que la negociació col·lectiva és pròpia dels agents socials i que, per tant, tota mesura que s'adopti en aquest sentit per part de les administracions públiques, s'ha de fer respectant l'autonomia dels agents socials en la negociació.

4. Els articles 54 i 55 preveuen mesures de conciliació a l'ocupació pública i el permís de paternitat. Tenint en compte que aquesta és matèria de funció pública i que s'ha aprovat el Projecte de Llei de funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears, en el qual hi ha previstes mesures de conciliació i un permís de paternitat específic, entenem que per coherència i coordinació del mateix Govern, seria desitjable que es suprimissin aquests articles o que es fes una remissió genèrica a la Llei de funció pública.

La imatge del Govern es veurà perjudicada si en el termini de setmanes s'aproven projectes de llei amb continguts que es trepitgen. És una situació no desitjable en cap moment, però en aquests en què la confiança de la ciutadania en la vida pública s'ha vist perjudicada, encara més.

5. L'article 60.2 disposa que *els mitjans de comunicació de titularitat pública han de garantir la difusió de les activitats polítiques, culturals i socials promogudes o dirigides per dones.*

Suggerim que s'afegeixi "esportives", ja que les activitats esportives en les quals les dones hi són protagonistes no solen gaudir de cobertura mediàtica.

Setena. Títol V, Violència sexista o masclista. L'article 65 defineix la violència masclista en l'apartat 1 i en l'apartat 4 estableix que es considera violència masclista o sexista, tota una sèrie de conductes contra les dones.

D'aquesta redacció no s'infereix si la violència masclista i sexista són sinònims o si, tal vegada entre ells, hi ha una relació de gènere a espècie, cosa que s'hauria d'aclarir.

Vuitena. Títol VI, Síndica per a la igualtat de dones i homes.

1. Consideram que, si bé estem d'acord amb les funcions que l'article 80 atribueix a aquest organisme, consideram innecessària la creació d'una sindicatura específica, ja que aquestes funcions són perfectament assumibles, i així s'hauria de fer constar de manera explícita, per la Sindicatura de Greuges de les Illes Balears.

2. D'acord amb algunes de les al·legacions que consten a l'expedient, consideram que, si bé el Govern te potestat per nomenar una dona en aquest càrrec, s'ha de fer servir un títol neutre per tal d'evitar situacions de discriminació per raó de sexe en la pròpia llei i per tal de no restar-li, ja abans de nomenar-la, credibilitat ja que, sigui qui sigui la síndica, des del moment que un requisit per al seu nomenament és el sexe i no la seva carrera o mèrits professionals, mancarà de l'autoritat que un lloc com aquest necessita per dur a terme les seves tasques amb èxit.

L'article 80, dedicat a les seves funcions, fa referència al "sector privat". Suggerim que s'aclareixi aquest terme, si fa referència a relacions laborals, o a relacions entre clients, empreses i proveïdors, o entre particulars sense relació laboral o professionals, o en l'àmbit familiar (quan no afecti la intimitat, per l'article 81.1).

Finalment, pel que fa a aquest òrgan, consideram que s'hauria d'establir el procediment de nomenament o l'òrgan competent per nomenar-lo.

Novena. Títol VII, infraccions i sancions.

Pel que fa a les infraccions, s'ha de tenir cura de no vulnerar el principi de non bis in ídem. En aquest sentit, el Tribunal Constitucional s'ha pronunciat en la

Sentència 188/2005, segons la qual la el principi de non bis in ídem no permet que una infracció ja sancionada torni a sancionar-se, encara que sigui conjuntament amb d'altres. Una vegada sancionada i complerta la sanció corresponent, s'extingeix la responsabilitat, sense que sigui possible mantenir una espècie de registre de responsables d'infraccions en el qual anotar les faltes.

En conseqüència, la reiteració de conductes infractores no pot suposar el canvi de categoria d'una infracció lleu a una greu, ni d'una greu a molt greu, ja que la primera infracció ja ha estat sancionada i, per tant, no es pot tornar a sancionar per aquesta. Altra qüestió és que, com disposa l'article 86 de l'Avantprojecte, es tenguí en compte com a criteri de graduació de les sancions.

V. Conclusions

El Consell Econòmic i Social de les Illes Balears ha valorat l'Avantprojecte de llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, i sol·licita al Govern que sigui receptiu a les recomanacions formulades en aquest dictamen.

La secretària general

Vist i plau

El president

Àngels Bellinfante Torres

Llorenç Huguet Rotger

Suplent

Palma, 20 de maig de 2010