

## Dictamen nº 10/2010, relativo al Anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares

De acuerdo con el artículo 2, nº 1, letra *a*, inciso primero, de la Ley 10/2000, de 30 de noviembre, del Consejo Económico y Social de las Illes Balears y el artículo 4, letra *a*, inciso primero del Decreto 128/2001, de 9 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la organización y su funcionamiento, el Consejo Económico y Social emite el siguiente:

### DICTAMEN

#### I. Antecedentes

**Primero.** El día 4 de mayo de 2010 se registra de entrada en el Consejo Económico y Social (CES) la solicitud de dictamen de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración relativa al Anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares.

**Segundo.** El mismo día 4 de mayo se anuncia la entrada de la solicitud a los consejeros del CES y, seguidamente, a las organizaciones que no están representadas en él, dando un plazo para que hagan las observaciones que consideren convenientes. Responde a la remisión La Caixa.

CAEB y CCOO también presentan alegaciones.

**Tercero.** El expediente enviado al CES consta de la siguiente documentación:

1. Informe justificativo de la necesidad de elaborar el borrador de Anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares, de la directora del Instituto Balear de la Mujer.
2. Memoria económica.
3. Resolución de la consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, por la que se ordena el inicio del procedimiento de elaboración de la norma.
4. Oficio de remisión de documentación del Instituto Balear de la Mujer a la secretaria general de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e inmigración.
5. Publicación de la tramitación normativa en diarios y revistas
6. Primer borrador del Anteproyecto de ley, versión catalana.
7. Resolución de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración por la que se somete a información pública el procedimiento de elaboración del Anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres.
8. Publicación en el BOIB de la tramitación del Anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres en el trámite de información pública.
9. Remisión del borrador de anteproyecto a las consejerías del Gobierno de las Islas Baleares.
10. Remisión del borrador de anteproyecto de ley a los consejos insulares.
11. Remisión del borrador de anteproyecto de ley a organizaciones y grupos representativos de intereses económicos y sociales.
12. Sugerencias de las organizaciones y grupos representativos de intereses económicos y sociales.
13. Sugerencias de los consejos insulares.
14. Sugerencias y oficios de las consejerías del Gobierno de las Illes Balears.
15. Segundo borrador de la propuesta del Anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres, una vez introducidas las alegaciones formuladas.

16. Informe de la secretaria general de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración.

**Cuarto.** De acuerdo con el procedimiento aplicable y visto el artículo 24 *d* del Reglamento de organización y funcionamiento del CES, la Comisión Permanente designa a la Comisión de Trabajo de Área Social para que elabore la correspondiente propuesta. Esta Comisión se reúne con este objeto el día 17 de mayo y la Comisión Permanente aprueba, finalmente, el Dictamen el día 20 de mayo de 2010.

## **II. Contenido del Anteproyecto de ley**

El Anteproyecto de ley remitido para dictamen consta de una parte expositiva, una parte dispositiva compuesta por 94 artículos, una parte final formada por una disposición adicional, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

**I.** El preámbulo expone el marco normativo que lo habilita con un recorrido histórico desde que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de la Asamblea General de Naciones Unidas, proclamó en 1979 el principio de igualdad de mujeres y hombres y su ratificación por el Estado español el año 1983. Este principio fue consagrado en la Unión Europea mediante el Tratado de Ámsterdam de 1999 y, a consecuencia de ello, se dictaron diversas directivas como la Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y su suministro.

Por lo que respecta a la legislación española, se hace referencia al artículo 14 y al 9.2 de la Constitución española y a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que exige la incorporación, con carácter transversal, del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres al conjunto de actividades de todos los poderes públicos.

En el ámbito autonómico, la reforma del Estatuto de autonomía consagró, en el artículo 17 que todas *las mujeres y los hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía*. A raíz de este precepto se aprobaron dos leyes, la 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer y la Ley 12/2006, de 12 de septiembre, para la mujer, la cual quedó superada por la legislación estatal, siendo éste el motivo principal para sustituirla.

Asimismo, hace referencia a la evolución histórica del papel que han jugado los hombres y las mujeres y a la necesidad de velar para que las desigualdades aún existentes se supriman.

Considera que es necesario profundizar en la aplicación de todos los preceptos legislativos en todos los ámbitos, en el mundo laboral, educativo, sanitario, social en general y también en lo que hace referencia a la necesaria corresponsabilidad en las unidades familiares, con la finalidad de que las mujeres disfruten completamente de todos los derechos cívicos de la ciudadanía.

II. La parte dispositiva del Anteproyecto de ley, como se ha dicho, consta de 94 preceptos estructurados en ocho títulos.

El título preliminar (artículos 1 a 3) establece el objeto, el ámbito de aplicación y los principios generales y dispone que esta Ley es aplicable a todo el ámbito territorial de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y en todas las administraciones públicas de las Islas Baleares.

El título I, políticas públicas para la promoción de la igualdad de género (artículos 4 a 11), hace referencia a las medidas que tienen que implantarse para la integración de las políticas de género en las administraciones, como la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y directivos.

También regula los planes de igualdad, que se han de aprobar en cada legislatura y en todas las administraciones públicas.

El título II, competencias, funciones, organización institucional y financiación (artículos 12 a 22) está estructurado en 2 capítulos. El primero regula las competencias de las administraciones públicas. El capítulo II, de la organización institucional y coordinación de las administraciones públicas, se divide en dos secciones. La primera crea el Observatorio para la Igualdad y las unidades para la igualdad, que se deberán crear en todas las consejerías y los consejos insulares, y también en los municipios de más de 20.000 habitantes.

La segunda sección crea órganos de coordinación y consultivos, como la Comisión del Gobierno para la Igualdad y el Consejo para la Igualdad de Género, que será el encargado de la coordinación interinstitucional de las administraciones autonómicas, insulares y locales.

El artículo 22 incluye el Consejo de Participación de las Mujeres, el cual fue creado por el Decreto 49/2008, del 18 de abril.

El título III, medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas de las Islas Baleares (artículos 23 a 25), dispone en el artículo 23 que cada dos años, el Gobierno de las Islas Baleares debe elaborar un informe sobre el conjunto de sus actuaciones con relación a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, el cual se debe presentar en el Parlamento de las Islas Baleares. En este sentido, los consejos insulares deben incluir en las memorias respectivas las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad.

El artículo 24 hace referencia a la contratación pública y el 25 a la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El título IV (artículos 26 a 64) es el más extenso del anteproyecto y regula las medidas para promover la igualdad y áreas de intervención. Está dividido en 7 capítulos y, algunos de estos, en secciones. Los capítulos I y II hacen referencia a la educación, la cultura y el deporte y disponen que se debe promover la formación integral de las personas sin discriminación por motivos de sexo y se debe garantizar una orientación académica y profesional no sesgada por el género.

El artículo 27 hace referencia a los materiales curriculares y el 28, a los materiales didácticos. De acuerdo con la Ley orgánica 3/2007, se prevé la necesaria presencia en los consejos escolares de una persona que impulse el

seguimiento de las medidas para erradicar las discriminaciones por razones de sexo y a favor de la igualdad real y efectiva.

Por lo que respecta al ámbito universitario, dispone que es necesario que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios.

El capítulo III trata del empleo y de las medidas para el acceso de las mujeres al trabajo, a la calidad de éste y a la igualdad en el sector privado. También incluye el fomento y el apoyo para la elaboración de los planes de Igualdad en las empresas y en la negociación colectiva. Asimismo, en las organizaciones empresariales y sindicales se debe procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección.

El capítulo IV hace referencia a la Salud y se abre indicando que las administraciones públicas de las Islas Baleares deben promover la aplicación de la transversalidad de género en las políticas de salud y deben impulsar políticas específicas de salud de las mujeres. También dispone, en el artículo 48, que la Administración sanitaria debe adoptar las medidas necesarias para incluir la perspectiva de género en salud en los planes de formación inicial y continuada del personal sanitario.

Por lo que respecta a la investigación en materia sanitaria, establece que se debe impulsar la inclusión de la perspectiva de género en todas las investigaciones así como el desarrollo de investigaciones específicas sobre las desigualdades de género en salud y que la Universidad de las Islas Baleares debe favorecer la investigación, la producción, la publicación y la difusión de información sobre la influencia del género en la atención de la salud.

El capítulo V trata de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito público y privado. También se refiere a nuevos usos del tiempo imprescindibles para poder armonizar la dedicación laboral y familiar.

En la conciliación en la función pública balear regula el permiso de paternidad individual y no transferible, de hasta cuatro semanas, en los casos de nacimiento de una hija o de un hijo, y de adopción o acogida permanente de menores de hasta seis años.

El capítulo VI hace referencia a los derechos sociales básicos de salud, inclusión social y servicios sociocomunitarios. El capítulo VII trata de los medios de comunicación, la publicidad y las nuevas tecnologías.

El título V (artículos 65 a 78), de la violencia sexista y machista, define esta como la manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres que se ejercen sobre estas por el hecho mismo de ser mujeres. Continúa precisando que esta violencia comprende cualquier acto de violencia basada en el sexo que tenga como consecuencia, o que pueda tener como consecuencia, un perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, e incluye las amenazas de estos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. Finalmente, también considera víctimas a las hijas o los hijos que conviven con la madre víctima de violencia.

Este título dispone medidas de investigación, formación y prevención y se regula en él el derecho a la protección efectiva, a la atención y la asistencia psicológica a través de los centros de información y asesoramiento a las mujeres y de los servicios de acogida para víctimas de violencia machista o sexista.

El artículo 72 incluye la posibilidad de que la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares se persone en los procedimientos por actos de violencia machista cometidos en las Islas Baleares en que se haya causado la muerte o lesiones graves a las mujeres.

El título VI (artículos 79 a 82) crea la figura de la Síndica para la igualdad de mujeres y hombres con el objetivo de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato en el sector privado y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo. Prevista en la Directiva europea 2002/73/CE, en el Estado español sólo la recoge la legislación del País Vasco. Se prevé que este órgano se adscriba a la Sindicatura de Greuges.

El título VII (artículos 83 a 94) establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

**III.** Por lo que respecta a la parte final, hay 1 disposición adicional que modifica el artículo 3 de la Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, relativo a las funciones de esta entidad.

La disposición derogatoria elimina del panorama jurídico la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer y cualquier otra disposición de rango inferior que se oponga al contenido de esta Ley o la contradiga.

La disposición final primera establece que en el plazo de un año, a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, los órganos competentes de las administraciones públicas de las Islas Baleares deben promover las modificaciones normativas necesarias para el cumplimiento de lo que dispone esta Ley. Añade que la obligación establecida para las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público relativa a la elaboración de planes de igualdad debe cumplirse en el plazo máximo de un año.

Finalmente, la disposición final segunda dispone que esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín *Oficial de las Islas Baleares*.

### III. Observaciones generales

**Primera.** Desde el CES consideramos este Anteproyecto de ley de igualdad acorde con la Ley orgánica 3/2007, con el objetivo de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en las Islas Baleares, y apoyamos toda acción positiva en esta materia.

Por lo que respecta al sector empresarial, el CES recuerda que con independencia del obligado cumplimiento de la normativa nacional y autonómica, éste será más sensible a las acciones positivas, de fomento y promoción, que siempre serán más ágiles y adaptadas a las necesidades concretas.

**Segunda.** Somos conscientes de que este Anteproyecto pretende ser una ley transversal y que, como tal, afecta a otros ámbitos que ya se encuentran regulados. Como ejemplos, la Ley de subvenciones, la Ley de contratos del sector público, la Ley de función pública, la totalidad de la normativa laboral, todas ellas afectadas en mayor o menor medida por este Anteproyecto de ley que se somete a dictamen.

Ciertamente la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como ley transversal que es, también afecta a otras leyes y, de hecho, aprovecha las disposiciones adicionales para modificar numerosas leyes y adecuarlas a ésta, de manera que el ordenamiento jurídico forme un conjunto lo más coherente y ordenado posible.

Justamente por ello, consideramos que se debe tener especial cuidado a la hora de entrar a regular estas otras materias que se ven afectadas o tácitamente modificadas. Esta técnica legislativa provoca dispersión normativa y, en consecuencia, inseguridad jurídica ya que no llega a modificar ninguna norma pero las afecta.

Si el Anteproyecto de ley de ordenación del territorio y urbanismo o el Anteproyecto de ley de salud pública o el Anteproyecto de ley de función pública, hubiesen utilizado esta misma técnica legislativa, al aprobarse por el Parlamento nos encontraríamos ante una confusión normativa que dificultaría notablemente las tareas de los funcionarios públicos que deben aplicar las leyes, de las empresas que se presentan las licitaciones y de los ciudadanos y ciudadanas en general que son, en definitiva, los perjudicados últimos de las disfunciones que surgen en las administraciones públicas.

Por ello, sugerimos al Gobierno que ponga especial cuidado al coordinar la elaboración de los diferentes anteproyectos que elabora, aprueba y presenta en el Parlamento, teniendo en cuenta el conjunto del ordenamiento jurídico y siempre con la finalidad última de agilizar los procedimientos, reducir gastos y mejorar la vida de los ciudadanos y ciudadanas, de manera que, en este caso particular del Anteproyecto de ley de igualdad se promueva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

#### IV. Consideraciones particulares

Empezaremos estas consideraciones particulares con unas observaciones referidas al procedimiento que se ha llevado a cabo, para continuar con el preámbulo y con cada uno de los títulos del Anteproyecto.

**Primera.** En general, y por lo que respecta al procedimiento, consideramos que se ha elaborado con corrección, con un trámite de audiencia amplio y exposición pública. Se valora positivamente la existencia de una memoria económica, si bien parece parcial ya que no valora el impacto económico que las previsiones contenidas en toda la Ley tendrán en los presupuestos de la Comunidad Autónoma y de las otras administraciones, hecho que puede inducir a confusión. Es decir, solamente hace mención al impacto del capítulo I del Título V.

En relación con el preámbulo, nos llama la atención la proliferación de datos estadísticos como justificación de la regulación. Se trata de un Anteproyecto de ley insertado en un Estado complejo, por lo que respecta al reparto competencial y las múltiples administraciones públicas. En consecuencia, se hace necesaria una referencia al reparto competencial en esta materia, de

acuerdo con el Estatuto de autonomía y teniendo en cuenta que, al fin y al cabo, se trata de una norma dirigida a la ciudadanía; por tanto, y para facilitar el cumplimiento y la comprensión, se debe dejar muy claro cuál es el marco jurídico dentro del que se mueven y con qué legitimidad actúa cada administración.

**Segunda.** Título Preliminar. El artículo 2, apartado 3, dispone que

*Asimismo, los principios generales de esta Ley son aplicables a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o las subvenciones que conceden los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promueven o llevan a cabo personas físicas y jurídicas privadas, en los términos que establece esta Ley.*

Desde el CES somos conscientes de que toda persona que, bajo la relación jurídica que sea, actúe por cuenta de la Administración, debe respetar los principios de actuación de ésta y, por tanto, también las disposiciones de esta Ley. Ahora bien, los principios generales del artículo 3 parecen más declaraciones de intenciones dirigidas a orientar las políticas públicas que normas directamente aplicables en todos los ámbitos de la sociedad, motivo por el que consideramos que sería más útil y viable la eliminación de este precepto y la incorporación, en su caso, en aquellos ámbitos en que se considere, de artículos más específicos y realmente aplicables y, sobre todo, mesurables. Es decir, se entiende mejor la exigencia del distintivo empresarial en materia de contratación que la de aplicar toda una batería de principios.

**Tercera.** Título I, políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

1. El artículo 5, perspectiva de género y evaluación del impacto de género, dispone en el apartado 4 que:

*El Gobierno de las Islas Baleares debe aprobar, a propuesta del Instituto Balear de la Mujer, normas o directrices en que se establezcan las pautas que se deben seguir para llevar a cabo la evaluación del impacto de género antes mencionado, y también las disposiciones o actos administrativos que quedan excluidos de esta evaluación.*

De acuerdo con la Ley 12/2006, para la mujer, todo proyecto normativo debe acompañarse por un informe de impacto de género, hecho que ha obligado a solicitar informes de impacto de género relativos a normas que regulaban hechos o situaciones totalmente ajenas a la igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres como, por ejemplo, el Decreto por el que se establecen los principios generales para la utilización de los estiércoles agrícolas en las Islas Baleares.

En casos como estos, el informe de impacto de género supone un obstáculo en la tramitación y provoca la emisión de un documento meramente formal, con el correspondiente dedicación de recursos humanos a tareas innecesarias. Por tanto, consideramos conveniente que se deje para una norma posterior, de rango reglamentario, y recomendamos que se haga un estudio cuidadoso de las materias donde es realmente necesario, útil y eficiente un informe de impacto de género para que los principios del artículo 3 sean respetados lo más fielmente posible.

2. El artículo 6, relativo a estadísticas y estudios, prevé la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, encuestas y registros autonómicos,

introducción de nuevos indicadores y otras medidas que permitirán tener un mejor conocimiento de las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, cosa que valoramos positivamente.

Asimismo, proponemos la siguiente redacción del apartado *f* y la inclusión de un nuevo apartado en el siguiente sentido:

- f) Revisar y, si es necesario, adecuar las definiciones estadísticas existentes con el objetivo de contribuir al reconocimiento y la valoración ~~del trabajo~~ de las mujeres y evitar los estereotipos negativos de determinados colectivos de mujeres.*
- g) Revisar y adecuar las definiciones estadísticas para evitar los estereotipos de género y la identificación de las mujeres como colectivo.*

**3.** El artículo 7, informe de impacto de género en los anteproyectos de ley de presupuestos, regula este concepto en el primer apartado, pero en el segundo ya trata de otro tipo de normas no presupuestarias y de la realización de auditorías de género. El apartado 3 hace referencia a materia presupuestaria, los anteproyectos de presupuesto de los consejos insulares, pero no son éstos, propiamente, anteproyectos *de ley*. Por todo ello recomendamos o bien que se modifique el título del artículo 7 o que se modifique el contenido, por coherencia.

**Cuarta.** Título II, competencias, funciones, organización institucional y financiación.

**1.** Dada la situación de dispersión competencial entre varias administraciones consideramos acertado este título en el que se delimitan las competencias de cada una. No obstante, y en consideración a la situación actual, sugerimos que

en lugar de “crear estructuras, programas y procedimientos” se haga lo posible por “adecuar estructuras, programas y procedimientos”, en la línea manifestada por el mismo Gobierno de reestructurar el sector público con criterios de eficiencia y transparencia.

2. Por lo que respecta al capítulo II, queremos expresar nuestra preocupación por lo que podría ser un notable incremento de recursos y gastos públicos, en un momento como el actual en que se debería luchar más por establecer las bases de un crecimiento económico sostenible que por incrementar las gastos públicos.

Este capítulo crea los siguientes organismos de igualdad: el Observatorio para la Igualdad, las unidades para la igualdad y los siguientes órganos de coordinación y consultivos: la Comisión del Gobierno para la Igualdad, el Consejo para la Igualdad de Género y el Consejo de Participación de las Mujeres (si bien éste ya existe, por el Decreto 49/2008).

Para todos estos órganos, excepto las unidades para la igualdad, prevé que no deben suponer un incremento del personal empleado público ni de cargos de designación en la coordinación, gerencia o dirección, algo que consideramos loable por el esfuerzo de contención que supone.

Sin perjuicio de considerar la necesidad de luchar contra todo tipo de discriminación en las administraciones públicas y de implementar las actuaciones previstas en esta ley, consideramos que, puestos a crear organismos, sería más conveniente mantener la estructura actual y atribuir al Instituto Balear de la Mujer el liderazgo y la coordinación de las políticas de igualdad que se quieran implementar en las diferentes consejerías del Gobierno

de las Illes Balears y entes instrumentales. Consideramos, asimismo, que más que crear unidades administrativas en todas las consejerías por prescripción legal, se debería valorar, en cada caso concreto, en atención a las necesidades y a los recursos personales con que cuente cada consejería, si es realmente necesario crear una unidad nueva o si las funciones pueden ser atribuidas a unidades administrativas ya creadas (como ya se ha hecho en algunos órganos administrativos).

En este sentido, sugerimos al Gobierno que introduzca una disposición adicional mediante la cual modifique la Ley 5/2000, de 29 de abril, de creación del IBD, en el sentido de definir las relaciones entre éste y las unidades que se creen.

**Quinta.** Título III, medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

1. El artículo 24 contiene algunas prescripciones en materia de contratación pública. Analizaremos en primer lugar el apartado 2:

*Los órganos de contratación de las administraciones públicas de las Islas Baleares pueden establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones que presenten las empresas que, en el momento de acreditar la solvencia técnica y profesional, dispongan del distintivo empresarial en materia de igualdad o desarrollen medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas se perpetúen en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que se establezcan reglamentariamente.*

Por lo que respecta a este párrafo, se debe tener en cuenta que la aplicación de criterios de desempate se debe guiar por el principio de objetividad. En este sentido, la disposición adicional sexta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, establece una serie de criterios de desempate que se aplican de forma totalmente objetiva. Y eso porque la misma Ley determina el criterio y la forma de acreditarlo. Así, se debe acreditar un determinado porcentaje de trabajadores con minusvalía en la plantilla de la empresa, la inscripción en un determinado registro oficial, etc.

No obstante, el artículo 24.2 del Anteproyecto de ley de igualdad, fija un criterio objetivo (la acreditación de disponer de un distintivo empresarial en materia de igualdad), pero también otro subjetivo respecto del que no se indica la forma de acreditación (que la empresa desarrolle medidas destinadas a conseguir la igualdad de oportunidades). Así, no se establece si el licitador debe acreditar estas medidas mediante un compromiso, una declaración responsable o un plan concreto, cuyo contenido debe valorar la mesa de contratación. Dado que este criterio subjetivo puede dar lugar a situaciones de falta de objetividad, de desigualdad entre empresarios y obstáculos en los procedimientos de contratación administrativa, consideramos que se debe eliminar y mantener únicamente el distintivo empresarial. Se ha de tener en cuenta que en el momento en que una mesa de contratación debe proponer a una de las empresas en situación de empate, para la adjudicación del contrato que sea, está adoptando la decisión más importante del procedimiento que, si depende de factores subjetivos, derivará casi seguro en la paralización del expediente por recursos administrativos y contenciosos y, por tanto, en un considerable retraso en la ejecución del interés general de que se trate.

Consideramos, asimismo, que suprimiendo las consideraciones de carácter subjetivo, se fomenta la obtención del distintivo empresarial.

Además de eso, la referencia a que las medidas deben permanecer en el tiempo y mantener la efectividad carece de sentido ya que afecta al criterio de desempate, que se debe aplicar con anterioridad a la ejecución del contrato, por lo cual se trata de cuestiones que no se pueden valorar en el momento del desempate. ¿Qué hará la Administración si no se mantienen en el tiempo? ¿Resolverá el contrato?

El segundo párrafo del apartado segundo dispone que:

*Esta preferencia en la adjudicación se aplicará siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, lo que establece el apartado 1 de la disposición adicional sexta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público.*

Entendemos que la palabra “objetivos” se debería suprimir ya que el desempate tiene lugar una vez se ha valorado íntegramente la proposición de los licitadores, ya sea por la aplicación de criterios objetivos o subjetivos (mediante un juicio de valor), y eso en coherencia con la redacción de la disposición adicional sexta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público.

Finalmente, por lo que respecta a este artículo 24, el apartado 4 contiene alguna referencia a cuestiones ajenas a la contratación pública (subvenciones,

ayudas) que se deberían ubicar en el artículo correspondiente, es decir, el artículo 11.

2. El artículo 25.3 dispone que *Para cumplir lo que disponen los apartados anteriores, mediante los planes de formación pertinentes, se deben establecer programas específicos de actualización y reciclaje del personal adscrito a los organismos responsables en materia de igualdad, que deben ser obligatorios cuando se lleven a cabo en horario laboral.*

Entendemos que, tal vez, estos programas específicos de actualización y reciclaje del personal deben llevarse a cabo en horario laboral cuando sean obligatorios. Y eso en atención a que debe ser la obligatoriedad o no del curso la que determine el horario y no al revés. No porque un curso sea en horario laboral debe considerarse obligatorio sino que, al contrario, cuando se considere obligatorio se establecerá en horario laboral, aunque podría hacerse parcialmente en horario laboral para no perturbar la prestación de los servicios de que se trate ya que, al fin y al cabo, la Administración está al servicio de la ciudadanía y ésta no tiene porqué verse perjudicada por la realización de cursos al personal.

**Sexta.** Título IV, medidas para promover la igualdad y áreas de intervención.

1. En relación al artículo 31 y, en especial al apartado 6, recomendamos que la especial *valoración de los proyectos liderados por mujeres en ramas de la investigación en que estén infra-representadas, los que tengan equipos de investigación con presencia equilibrada o los que planteen medidas dirigidas a comprender y erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres*, se concrete como criterio de desempate en las convocatorias de ayudas y subvenciones.

2. El artículo 37, relativo a los incentivos para la contratación de mujeres, proponemos que se añada: sin menoscabo de los criterios técnicos y de calificación profesional.

El artículo 45, relativo a la seguridad y salud laboral, contempla la protección de las mujeres embarazadas, lo que es innecesario ya que se encuentra regulado en la Ley 31/1995, de prevención de riesgo laborales y en la Ley orgánica 3/2007.

Por lo que respecta al artículo 46, relativo al acoso sexual y por razón de género, proponemos que se elimine del apartado 5 la referencia al sector privado, dado que ya se encuentra regulado en la Ley orgánica 3/2007.

3. El artículo 53, sobre la conciliación en las empresas, debería tener en cuenta que la negociación colectiva es propia de los agentes sociales y que, por tanto, toda medida que se adopte en este sentido por parte de las administraciones públicas debe hacerse respetando la autonomía de los agentes sociales en la negociación.

4. Los artículos 54 y 55 prevén medidas de conciliación en el empleo público y el permiso de paternidad. Teniendo en cuenta que ésta es materia de función pública y que se ha aprobado el Proyecto de Ley de función pública de las administraciones públicas de las Islas Baleares, en el que hay previstas medidas de conciliación y un permiso de paternidad específico, entendemos que por coherencia y coordinación del mismo Gobierno, sería deseable que se suprimiesen estos artículos o que se hiciera una remisión genérica a la Ley de función pública.

La imagen del Gobierno se verá perjudicada si en el plazo de semanas se aprueban proyectos de ley con contenidos que se pisan unos a otros. Es una situación no deseable en ningún momento, pero en estos en que la confianza de la ciudadanía en la vida pública se ha visto perjudicada, aún más.

5. El artículo 60.2 dispone que los *medios de comunicación de titularidad pública deben garantizar la difusión de las actividades políticas, culturales y sociales promovidas o dirigidas por mujeres.*

Sugerimos que se añada “deportivas”, ya que las actividades deportivas en las que las mujeres son protagonistas no suelen gozar de cobertura mediática.

**Séptima.** Título V, violencia sexista o machista. El artículo 65 define la violencia machista en el apartado 1 y en el apartado 4 establece que se considera violencia machista o sexista toda una serie de conductas contra las mujeres.

De esta redacción no se infiere si la violencia machista y sexista son sinónimos o si, tal vez, entre ellos hay una relación de género a especie, algo que se debería aclarar.

**Octava.** Título VI, síndica para la igualdad de mujeres y hombres.

1. Si bien estamos de acuerdo con las funciones que el artículo 80 atribuye a este organismo, consideramos innecesaria la creación de una sindicatura específica, ya que estas funciones son perfectamente asumibles, y así se debería hacer constar de manera explícita, por la Sindicatura de Greuges de las Illes Balears.

2. De acuerdo con algunas de las alegaciones que constan en el expediente, consideramos que, si bien el Gobierno tiene potestad para nombrar a una mujer en este cargo, se debe utilizar un título neutro para evitar situaciones de discriminación por razón de sexo en la propia Ley y para no restarle, ya antes de nombrarla, credibilidad ya que, sea quien sea la Síndica, desde el momento que un requisito para su nombramiento es el sexo y no su carrera o méritos profesionales, carecerá de la autoridad que un lugar como este necesita para llevar a cabo sus tareas con éxito.

El artículo 80, dedicado a sus funciones, hace referencia al “sector privado”. Sugerimos que se aclare este término, si hace referencia a relaciones laborales, o a relaciones entre clientes, empresas y proveedores, o entre particulares sin relación laboral o profesionales, o en el ámbito familiar (cuando no afecte a la intimidad, por el artículo 81.1).

Finalmente, por lo que respecta a este órgano, consideramos que se debería establecer el procedimiento de nombramiento o el órgano competente para nombrarlo.

**Novena.** Título VII, infracciones y sanciones.

Por lo que respecta a las infracciones, debe evitarse vulnerar el principio de non bis in ídem. En este sentido, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en la Sentencia 188/2005, según la que el principio de non bis in ídem no permite que una infracción ya sancionada vuelva a sancionarse, aunque sea conjuntamente con otras. Una vez sancionada y cumplida la sanción correspondiente, se extingue la responsabilidad, sin que sea posible mantener

una especie de registro de responsables de infracciones en el que anotar las faltas.

En consecuencia, la reiteración de conductas infractoras no puede suponer el cambio de categoría de una infracción leve a grave, ni de una grave a muy grave, ya que la primera infracción ya ha sido sancionada y, por tanto, no se puede volver a sancionar por ésta. Otra cuestión es que, como dispone el artículo 86 del Anteproyecto, se tenga en cuenta como criterio de graduación de las sanciones.

## V. Conclusiones

El Consejo Económico y Social de las Illes Balears ha valorado el Anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares, y solicita al Gobierno que sea receptivo a las recomendaciones formuladas en este Dictamen.

La secretaria general

Suplente

Àngels Bellinfante Torres

Visto bueno

El presidente

Llorenç Huguet Rotger

Palma, 20 de mayo de 2010