



DICTAMEN 16/2010

DICTAMEN DEL ANTEPROYECTO DE
LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE
GENERO

DICTAMEN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO

I.- ANTECEDENTES.

El pasado 12 de noviembre de 2010 se solicitó por la Ilma. Sra Consejera de Igualdad y Empleo a los efectos previstos en los artículos 5.1.1 de la Ley 3/1991, de 25 de abril y 12.k del Decreto 18/1993, de 24 de febrero, que el Consejo Económico y Social de Extremadura emitiera Dictamen sobre:

“El Anteproyecto de Ley entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género”

Los primeros antecedentes en esta materia hay que situarlos en el contexto de las principales organizaciones e instituciones de las que España forma parte, dentro del sistema de las Naciones Unidas. Concretamente, desde su constitución en el año 1919, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) comenzó a ocuparse de la protección de la mujer en el trabajo, para evolucionar posteriormente desde esta orientación inicial exclusivamente tuitiva a un planteamiento más amplio orientado a la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres.

También en el ámbito de la Organización de Naciones Unidas (ONU) cabe mencionar la aprobación de los dos Pactos Internacionales que entraron en vigor en 1979: el de derechos civiles y políticos y el de derechos económicos, sociales y culturales. Sin embargo, el convenio más destacado en relación con los derechos de la Mujer es la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada también en 1979. Junto a estos textos, es destacable la labor que han desarrollado, en este terreno, las cuatro conferencias mundiales de la mujer que se han venido celebrando desde 1975, especialmente la celebrada en Beijing en 1995. En esta conferencia alcanzó reconocimiento internacional la estrategia de *mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género que surgió para abordar el tránsito de la igualdad meramente formal a la igualdad de oportunidades, de cara a la consecución de igualdad real entre de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social. En Beijing, los gobiernos se comprometieron a integrar la perspectiva de género en las legislaciones, las políticas, los programas y los proyectos públicos, compromiso que inspira el Anteproyecto objeto de Dictamen.

En el ámbito de la UE, la influencia del Derecho, la jurisprudencia y las políticas comunitarias ha sido también decisiva para la penetración del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las legislaciones y las prácticas nacionales. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, limitado en sus orígenes a la igualdad de remuneración consagrada en el Tratado de Roma de 1957 (art.119), ha vivido un considerable desarrollo y

expansión, a través de la adopción de las sucesivas Directivas denominadas “de igualdad de trato”, hasta dar paso al reconocimiento explícito de la igualdad de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam.

De hecho, y a partir de 1975, en desarrollo del principio de igualdad de remuneración se adoptaron las primeras Directivas que se denominarían de “igualdad de trato” y que se referían no sólo a retribución en sentido estricto, sino a otros aspectos de la relación laboral como el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, así como a la Seguridad Social. Desde mediados de los años ochenta se adoptaron nuevas Directivas que extienden los ámbitos de protección del principio de igualdad de trato como a la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o madres recientes o para facilitar una mejor articulación entre la vida familiar y profesional de mujeres y hombres e incluso establecían mecanismos procesales para garantizar el reconocimiento del principio de igualdad de trato en caso de litigio. Actualmente existe una propuesta de Unificación en un única Directiva de todas las anteriores de igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En este ámbito se hace necesario destacar la importante labor desarrollada por la jurisprudencia del TJCE, en su contribución a la expansión del principio de igualdad retributiva que se ha ido desplegando hacia un concepto más amplio que el meramente salarial. Dicha expansión ha afectado también al diagnóstico de las formas de discriminación, consolidándose, a través de la doctrina del TJCE sobre igualdad retributiva, el concepto de discriminaciones directas e indirectas que se contempla en las Directivas de igualdad de trato. Al mismo tiempo, la jurisprudencia del TJCE ha contribuido decisivamente a que la concepción meramente formal de la igualdad entre hombres y mujeres haya evolucionado hasta la asunción de la igualdad real o sustancial.

Por lo que hace al ámbito concreto del empleo y la ocupación, el Tratado de Ámsterdam, incorporando la reforma operada en el Acuerdo de Política social de Maastricht, fue receptivo a ese proceso de expansión de las previsiones contenidas en el Derecho originario en cuanto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, de modo que se reconoció la competencia comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Así, el Tratado de Ámsterdam modificó el art.119 del Tratado CC, que pasó a ser el nuevo art.141, reconociendo no sólo la igualdad salarial con respecto al mismo trabajo sino con relación a un trabajo de igual valor y recogiendo, al mismo tiempo, un concepto amplio de retribución. La nueva redacción de este artículo supuso un impulso para la política de igualdad de oportunidades al establecer que el Consejo, mediante el procedimiento de codecisión, decidiría las medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación. Unido a lo anterior, se introdujo la posibilidad de adoptar o mantener medidas de acción positiva para facilitar a las personas del sexo con menor representación el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales.

Cabe recordar que los países miembros de la UE están obligados a la adaptación de sus ordenamientos al contenido de las dos últimas directivas que se han dictado en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Además, existe una propuesta de Directiva adoptada por la Comisión destinada a aclarar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, reuniendo, en un solo texto las cinco Directivas que están vigentes en la materia.

La primera de las Directivas mencionadas incorpora en la antigua Directiva 76/207/CEE las novedades en materia de igualdad de trato introducidas tras su aprobación en el Tratado y en la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Una de sus principales aportaciones es la introducción del principio de transversalidad, al emplazar a los estados miembros a tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la elaboración de todo tipo de normas y en la aplicación de las distintas políticas y actividades. Asimismo, incorpora una serie de definiciones como la de "igualdad de trato", "discriminación directa", "acoso" y "acoso sexual" y refuerza el papel del diálogo social y la negociación colectiva como instrumento adecuado para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. El plazo de transposición de esta Directiva finalizó en octubre de 2005. Por su parte, la segunda de las Directivas citadas se basa en los mismos principios que la anterior y consagra la prohibición de la discriminación basada en el sexo en el acceso y suministro de bienes y servicios, finalizando su plazo de transposición en diciembre de 2007.

La estrategia de integración de la perspectiva de género, reconocida internacionalmente a partir de la Conferencia de Beijing de 1995, se ha trasladado a las políticas comunitarias como herramienta para promover la igualdad entre hombres y mujeres, como se refleja en la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de hombres y mujeres (2001-2005), que establece expresamente que en el "diseño y aplicación de todas las políticas hay que tener en cuenta las preocupaciones, las necesidades y aspiraciones de las mujeres en la misma medida que las de los hombres". La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es, además, uno de los pilares de la Estrategia Europea de Empleo.

En este ámbito hay que hacer mención al papel de los agentes sociales europeos al que concede especial importancia la propia Estrategia marco europea de igualdad entre hombres y mujeres. Entre las más recientes aportaciones en este ámbito, cabe destacar el texto conjunto firmado en el mes de marzo de 2005 sobre un Marco de acciones para la igualdad laboral y de género a través del cual los agentes sociales europeos buscan

contribuir al impulso de políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. En él se definen cuatro ejes prioritarios y se identifican una serie de elementos clave para la acción: actuar sobre los roles de género en los lugares de trabajo, impulsar la participación femenina en la toma de decisiones, promover la conciliación de la vida laboral y familiar y actuar contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esta conclusión resulta avalada también en el ámbito del Derecho comunitario, en el que la modificación reciente del Tratado de la Unión Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, ha dotado de mayor relieve a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, en especial a través de la regulación de la igualdad en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado

En el entorno internacional comparado, la técnica de emplear una ley transversal en materia de igualdad de oportunidades que vaya más allá del área de educación y empleo, ha sido utilizada ya por los ordenamientos más avanzados.

En nuestro país, la igualdad se consagra como valor superior del ordenamiento jurídico. El artículo 14 CE se reconoce la igualdad de los españoles ante la ley, principio de igualdad formal que se completa con lo dispuesto en el artículo 9.2 de la norma fundamental, que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad e igualdad sean reales y efectivas. Este principio se ha venido consolidando en nuestro ordenamiento gracias a la contribución determinante de la doctrina del Tribunal Constitucional.

Entre los antecedentes normativos más relacionados con el contenido del Anteproyecto cabe mencionar la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Anteproyecto sobre el que el CES tuvo ocasión de pronunciarse y cuyo objetivo era avanzar en la igualdad de oportunidades a través de la implantación de una serie de modificaciones normativas centradas en el ámbito de la legislación laboral y de Seguridad Social. Más recientemente, se han abordado diversas iniciativas normativas orientadas a extender el principio de igualdad entre hombres y mujeres a otros ámbitos, en aplicación del principio transversalidad. Entre ellas, valga mencionar la aprobación de la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Con posterioridad, también asumía este enfoque transversal la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En cuanto a las políticas de igualdad, desde 1983, con la creación del Instituto de la Mujer, el Gobierno ha desarrollado diversos Planes de Igualdad de Oportunidades (PIOM) en paralelo a la Estrategia Marco comunitaria. El PIOM actualmente en vigor es el correspondiente al periodo 2008-2011, cuyo eje fundamental lo constituye ya el principio de transversalidad auspiciado desde instancias internacionales y europeas. Además, las Comunidades Autónomas han venido desarrollando modelos similares, con la elaboración de planes de igualdad de oportunidades propios. Además, desde el año 2003 varias Comunidades Autónomas han aprobado leyes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como Navarra, Castilla y León, la Comunidad Valenciana, Galicia y el País Vasco.

Por su parte, los interlocutores sociales han ido incorporando progresivamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre los objetivos de los últimos Acuerdos Interconfederales que sientan las orientaciones para la negociación colectiva. La firma del Acuerdo Interconfederal del año 2003 representó un paso significativo que definió una serie de criterios generales para el tratamiento por la negociación colectiva de diversas materias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, la Comisión de Seguimiento se comprometió a difundir un conjunto de buenas prácticas para favorecer la eliminación de discriminaciones directas o indirectas e impulsar medidas positivas que ayuden a la integración laboral de las mujeres en todas las ocupaciones y sectores de la actividad.

Por último, cabe mencionar el acuerdo del Consejo de Ministros publicado el 7 de marzo de 2005 por el que el Gobierno adopta el compromiso de abordar un conjunto de medidas en diversos ámbitos para avanzar de modo transversal en la igualdad entre mujeres y hombres, compromiso al que responde parte del contenido del texto objeto de Dictamen.

En el ámbito regional, Estatuto de Autonomía de Extremadura, recoge expresamente en el art. 6.2.I):“Propiciar la efectiva igualdad del hombre y la mujer extremeños, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política”, sin menoscabo de la aplicación para la igualdad efectiva tengan los apartados 2.b), c) y d) del citado artículo. Manifiestar que tal principio y competencia vienen recogidos con mayor concreción en el Proyecto de Reforma del Estatuto de Extremadura, que contempla en su artículo 7.1 como principios rectores el promover condiciones de todo tipo para que la libertad y la igualdad de los extremeños sean reales y efectivas, y en su artículo 9.1.29 como competencia exclusiva: Políticas de igualdad de género, especialmente la aprobación de normas y ejecución de planes para el establecimiento de medidas de discriminación positiva para erradicar las desigualdades por razón de sexo.

La incorporación a todas las políticas públicas de la perspectiva de igualdad de género cuenta, en Extremadura, con un largo recorrido. Así, la Ley 5/1987, de 23 abril, de Servicios Sociales de Extremadura instaura los Servicios Sociales Especializados que, entre otras áreas atienden a las distintas problemáticas de las mujeres. La Ley 2/1995, de 6 abril, del Deporte de Extremadura acoge entre sus principios básicos la promoción de la actividad física y deportiva de las mujeres, en todos sus niveles, a fin de conseguir la efectiva e igual integración de la misma en la práctica deportiva. La Ley 6/2001, de 24 mayo, del Estatuto de Consumidores de Extremadura, entre los Colectivos de especial protección objeto de actuaciones específicas, reconoce a las mujeres gestantes. Cabe destacar asimismo la Ley 11/2001, de 10 octubre, de Creación del Instituto de la Mujer de Extremadura. Por su parte, la Ley 1/2002, de 28 febrero, del Gobierno y Administración de Extremadura, en la regulación del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, introduce la necesidad de incluir un informe de impacto de género del contenido de estas disposiciones. La Ley 1/2003, de 27 febrero, de Cooperación para el Desarrollo de Extremadura contempla entre las áreas preferentes de actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura en los países receptores de la cooperación para el desarrollo, la promoción de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la participación e integración social de las mujeres y la atención a la familia y a la infancia. La Ley 3/2005, de 8 julio, de Información Sanitaria y Autonomía del Paciente de Extremadura, establece que se vigilará especialmente que, durante el proceso de parto, sea efectivo el derecho de todas las mujeres a que se facilite el acceso al padre o de otra persona designada por ella, salvo cuando las circunstancias clínicas no lo aconsejen. La Ley 3/2008, de 16 junio, reguladora de la Empresa Pública «Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales» determina que la actividad de los medios de comunicación social gestionados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura se inspirará en los principios de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el fomento de la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres. Y sienta que, en el ejercicio de su función de servicio público, la Empresa Pública "Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales" deberá promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social. Por su parte, el Consejo de Administración se conforma teniendo en cuenta criterios de pluralismo y representatividad política, así como la composición equilibrada entre hombres y mujeres. La Ley 2/2009, de 2 marzo, para la puesta en marcha de un Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo Local, fija la condición de mujer como criterio de preferencia a los efectos de establecer las personas destinatarias del Plan.

Además, el Gobierno extremeño ha aprobado y desarrollado tres planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en Extremadura, I PIOMEX 1991-2000, II PIOMEX 2000-2003 y III PIOMEX 2006-2009, que extienden el objetivo de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a todos los ámbitos de la vida pública.

En suma, la Comunidad Autónoma de Extremadura ha desarrollado una importante labor para favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía al promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política. Las exigencias de igualdad real, de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, hace necesaria la aplicación de un enfoque integral de la igualdad de género.

Este compromiso se plasma a través del Dialogo Social entre el gobierno y los agentes sociales y económicos en acuerdos que avanzan hacia una sociedad extremeña más igualitaria, justa y democrática. Fruto del mismo, es el Pacto Social y Político de reformas para Extremadura, donde se reconoce la igualdad como uno de los valores y principio del Pacto, situándola entre sus elementos troncales y desde donde se acuerda dotarnos un marco normativo regional con rango de Ley.

Es con estos antecedentes con los que se presenta para su dictamen el *“Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura”*. Este Consejo Económico y Social comparte el objeto de la Ley de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de toda discriminación de las mujeres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas laboral, política, económica, social y cultural y de combatir de forma integral la violencia de género.

Analizado y tratado el Anteproyecto de ley objeto de este Dictamen por la Comisión Permanente y dado lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/1991, de 25 de abril, el Pleno del Consejo Económico y Social de Extremadura en sesión celebrada el día 3 de diciembre de 2010 ha acordado aprobar por unanimidad el siguiente

DICTAMEN

II.- ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley remitido por la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura para su dictamen por este Consejo Económico y Social se estructura del siguiente modo: una amplia Exposición de Motivos, dividida en nueve apartados y un texto articulado de ciento seis artículos que se agrupan en un Título Preliminar y seis Títulos , dos disposiciones adicionales, una derogatoria y dos finales.

La Exposición de Motivos recoge que el objetivo principal de esta ley es garantizar la vinculación de los poderes públicos y el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de

género, reconociendo y combatiendo los diferentes tipos de discriminación y desventajas fruto de la combinación de desigualdades.

Asimismo la presente ley tiene una triple orientación y que son , la prevención de las conductas discriminatorias, la tutela de la igualdad mediante la sanción de las conductas discriminatorias y la promoción de la igualdad mediante la previsión de políticas activas que la hagan real y efectiva en cualquier ámbito.

Esta iniciativa legislativa tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria, mediante el establecimiento de principios generales en tal sentido, la regulación de medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades, y el establecimiento de medidas integrales para la sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, con la finalidad última de erradicarla.

Además, la parte expositiva recoge la base competencial en esta materia conferida por el Estatuto de Autonomía de Extremadura.

El texto articulado del Anteproyecto se estructura en un Título Preliminar y seis Títulos:

Título Preliminar “ Disposiciones Generales”, del artículo 1 al 4, en el que se recogen los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Título I “Competencias, Funciones, Organización Institucional, Coordinación y Financiación”, del artículo 5 al 20. Las competencias y funciones se establecen en el Capítulo I. El Capítulo II, regula la organización institucional, la cooperación, coordinación y consulta entre las Administraciones Públicas de Extremadura e instaura los órganos para asegurar los objetivos de la Ley. Se trata de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, el Observatorio de la Igualdad, el Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres, la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos y la Comisión Permanente para la prevención y erradicación de la Violencia de Género. Por su parte el Capítulo III regula el compromiso anual de financiación para el ejercicio de las funciones y la ejecución de las medidas previstas en la Ley.

Título II “Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas”, artículos del 21 al 32, constante de dos capítulos. El primero regula las medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, partiendo de la noción de

transversalidad, mediante acciones concretas como la evaluación del impacto de género, los planes estratégicos y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Por su parte, el Capítulo II compromete la promoción de la igualdad de género por la Junta de Extremadura en la representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, la contratación pública, las ayudas y subvenciones y otras medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de género.

Título III “ Medidas para promover la igualdad de género” , artículos del 33 al 75, estructurado en siete capítulos, dedicado a la acción positiva en diferentes ámbitos. Así en el Capítulo I incorpora los desarrollos necesarios para la igualdad efectiva en la educación, subrayando que la Administración Educativa debe ser motor de cambio y sensibilización en la promoción de la igualdad de género y en la prevención y erradicación de la violencia de género. El Capítulo II se dedica a las políticas de igualdad en el empleo, enuncia compromisos en el sector público y en el sector privado. El Capítulo III contempla la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Por su parte, los Capítulos IV, V, VI y VII establecen diferentes medidas para la protección de la salud y el bienestar social, la atención de las mujeres, la participación social y política y la imagen y medios de comunicación.

Título IV “Violencia de género”, artículos del 76 al 95, se centra en las medidas de prevención de la violencia de género y en la atención y protección a las víctimas de la misma. Dividido en cinco Capítulos, el primero contiene las disposiciones generales y las competencias propias de la Comunidad Autónoma. En el Capítulo II se regulan los derechos de las mujeres en situaciones de violencia de género respecto a la atención integral y efectiva. El Capítulo III regula la organización institucional, poniendo en valor las estructuras existentes con su actualización y refuerzo para combatir la violencia de género en Extremadura. Por su parte, el Capítulo IV regula la red de atención a las víctimas de violencia de género. Por último el Capítulo V se ocupa de las herramientas y criterios de actuación que son necesarias para la adecuada intervención integral contra la violencia de género.

Título V “Garantías para la igualdad de género”, artículos del 96 al 98, donde se contempla las garantías específicas para la igualdad de género.

Título VI “Infracciones y Sanciones”, artículos del 99 al 106, regula el régimen de infracciones y sanciones

Se dedica la Disposición adicional primera a establecer el plazo para el funcionamiento de las Unidades de Igualdad y la Disposición adicional segunda a la financiación de las políticas, medidas y acciones contenidas en esta norma.

Se cierra este Anteproyecto con el habitual contenido derogatorio general de normas de igual o inferior rango que se opongan a la misma y dos disposiciones finales dedicadas a la facultad de desarrollo y entrada en vigor de la ley.

III.- VALORACIONES

a) Documentación que acompaña al Anteproyecto.

Antes de abordar el examen del texto normativo objeto de este Dictamen, es necesario valorar sucintamente algunos aspectos del proceso de elaboración del Anteproyecto, así como la documentación aportada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69, en relación con el 66.1 de la Ley 1/2002, de 28 de Febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En cuanto a la documentación que acompaña al Anteproyecto, cabe valorarla positivamente, y en concreto que el texto normativo haya venido complementado con aquellos informes, memorias y dictámenes a los que se refieren de manera específica los precitados artículos 69, en relación con el 66.1, de la Ley 1/2002, de 28 de Febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Así de entre la documentación complementaria facilitada por la Consejería de Igualdad y Empleo destacamos:

Informe de necesidad y oportunidad del Anteproyecto de Ley no se acompaña a la documentación del Anteproyecto de Ley de igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, por lo que hemos de reiterar la indicación formulada en anteriores dictámenes, de que la documentación remitida para la elaboración de los dictámenes sea lo más completa posible

Memoria Económica: Es tal vez el elemento más controvertido de la documentación que acompaña al Anteproyecto.

La Memoria Económica, debe contener la estimación del coste a que dará lugar la implantación de la norma. Se trata de que el órgano que propone la disposición conozca de antemano la repercusión que ésta va a tener en el coste asignado a su departamento y la incidencia que la medida en cuestión va a tener en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma; aspecto éste de indudable importancia puesto que de nada serviría aprobar una norma en la que se contemplaran medidas que no podrían llevarse a cabo por falta de asignación presupuestaria

Desde esta perspectiva, el informe emitido por la Secretaría General de la Consejería de Igualdad y Empleo, concluye que “el coste económico que conlleva la aprobación del texto de ley asciende a 556.116,36 €, sin perjuicio de la existencia de otras ocho medidas cuyo coste económico no puede determinarse a priori”.

Este Consejo considera que, además de no haberse estimado el coste de ocho medidas contempladas e incluso estar infravaloradas las cuantificadas, no puede compartir el epílogo del mencionado informe de la Secretaría General referido a la Memoria Económica al rubricar que “la implementación y puesta en práctica de las políticas, medidas y acciones que se prevén en la Ley, estará condicionada a la existencia de disponibilidad presupuestaria adecuada y suficiente en los correspondientes Presupuestos Generales de la C. A. de Extremadura”, dándose así a entender que de no contar con recursos presupuestarios adicionales, las medidas y acciones contempladas en el Anteproyecto no podrían ponerse en marcha.

En lo que ciertamente hemos de estar en desacuerdo con la inclusión en la propia Ley de una determinación tan implausible, y con tanto margen para la discrecionalidad, como la que se contiene en la Disposición Adicional Segunda (“Financiación. La implementación y puesta en práctica de las políticas, medidas y acciones contenidas en esta norma se supeditará a la evolución general de la economía y a su concreción en disponibilidades presupuestarias futuras”), lo que es tanto como dejar sin contenido no ya la Memoria Económica, sino las mismas previsiones de la Ley en su generalidad, ya que en definitiva todas sus previsiones van a quedar sujetas a un control discrecional de atribución del gasto, que priva absolutamente de virtualidad a la mayor parte de su contenido.

Informe de la Secretaría General de la Consejería de Igualdad y Empleo, preceptivo ya que se trata del órgano administrativo responsable de la tramitación del procedimiento de elaboración de la disposición general. En él se recoge el control de la legalidad en el proceso de elaboración del anteproyecto, el cumplimiento de los trámites preceptivos, y finalmente expone la estructura de la Ley.

Informe de la Dirección General de los Servicios jurídicos

Tabla de vigencias, en la que se reseñan las normas autonómicas preexistentes, así como las que pueden resultar afectadas por la nueva legislación

Informe de Impacto de Género. Apreciamos positivamente el pronunciamiento del IMEX, en su informe que esta ocasión va más allá de mero formulismo.

Finalmente, reseñar que se acompaña al Anteproyecto, y es de valorar positivamente el Informe emitido por el IMEX referido a la situación de la Mujer en Extremadura.

b) Valoraciones relativas al texto del Anteproyecto

La igualdad es la base fundamental de toda sociedad libre y democrática, la única garantía de un sistema plenamente participativo, moderno y avanzado, en el que todos los ciudadanos y ciudadanas podamos beneficiarnos de un proyecto común de bienestar social y calidad de vida.

Por ello, lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida, eliminando cualquier tipo de discriminación e injusticia social ha sido históricamente uno de los cometidos prioritarios de toda organización social comprometida con la justicia y los valores democráticos. En los últimos años, uno de los cambios más importantes en el ámbito social ha sido, sin duda, el papel que han ido asumiendo las mujeres en todos los ámbitos y sin el que no pueden entenderse las transformaciones que ha experimentado nuestra sociedad.

Esta evolución positiva nos sitúa ante un contexto social y laboral de naturaleza irreversible, y -pese a que este proceso se ha iniciado tarde en el contexto nacional y particularmente en nuestra región, y no se ha desarrollado con la celeridad que hubiera sido deseable por factores de diversa índole, pero especialmente debido a las características sociodemográficas y culturales que se conjugan en esta Comunidad-, la presencia de las mujeres, en todos los espacios de la vida, es un hecho innegable y sobre todo definitivo, cuyas consecuencias han modificado radicalmente los estilos de vida y la manera en la que la ciudadanía ha de afrontar el futuro.

Todos los avances que se han producido en materia de igualdad de mujeres y hombres vienen impulsados por la cada vez mayor participación de las mujeres en la vida política, económica, laboral, social y cultural, provocando además la promulgación de normas específicas que prohíben la discriminación y promueven la igualdad en todos los ámbitos, creando así un marco regulador, protector del derecho que garantizan el derecho fundamental a la igualdad al menos en el plano formal.

Pero ni las normas, ni la voluntad de incorporar la perspectiva de género al conjunto de políticas públicas, ni siquiera el esfuerzo empleado en contextos absolutamente adversos, más allá de las capacidades y posibilidades, han sido suficientes para acabar con la desigualdad y la discriminación, para que esa participación en todas las esferas de la sociedad lo sea, de hecho, en las mismas condiciones.

El progreso, en el caso de las mujeres, sigue siendo una carrera apresurada por superar una desventajosa posición de partida, una lucha incesante por corregir el déficit democrático que tradicionalmente ha privado a las mujeres de espacio y de tiempo, excluyéndolas de todos aquellos ámbitos públicos en los que desarrollarse individual y colectivamente y abocándolas a una renuncia constante de sus propias aspiraciones en favor de una mejor satisfacción de las necesidades y los retos de los demás.

Una sociedad que permita la discriminación por cualquier motivo, y que acepte la desigualdad de una parte de la población como una forma de asegurar la cohesión social del resto, o como una situación inmutable, no avanza y no podrá ser calificada de justa y democrática.

Una sociedad que no entienda e integre el valor de la igualdad desaprovecha oportunidades. Más aún, la pervivencia de un sistema social asentado sobre la diferencia de género que potencia las relaciones de desigualdad y dominio sobre las mujeres, es el principal sustento de realidades como la violencia de género, la explotación sexual o el tráfico de seres humanos, delitos todos ellos que ejemplifican las formas más brutales de manifestación de las discriminaciones por razón de sexo y algunos de los más graves atentados contra los derechos fundamentales de las personas en todo el mundo.

Frente a los discursos que individualizan la desigualdad y discriminación de las mujeres, como un problema exclusivamente de las mujeres, solo cabe la respuesta firme y contundente de la sociedad en su conjunto, desde los poderes públicos, encargados de velar por el pleno desarrollo y ejercicio de los derechos y las libertades de las personas hasta los mismos ciudadanos y ciudadanas, los cuales debemos considerarnos todas y todos concernidos, afectados y emplazados a tomar conciencia de nuestra responsabilidad, asumiendo así un compromiso individual y colectivo.

Por todo lo anteriormente expuesto no tenemos por menos que congratularnos con la iniciativa legislativa que se nos plantea, que aunque tardía no por ello menos apreciada.

Por tanto, desde este Consejo Económico y Social de Extremadura se apoya plenamente la iniciativa legislativa promovida desde la Consejería de Igualdad y Empleo, y aun siendo plenamente conscientes de las dificultades que comporta un texto de esta naturaleza, tanto de carácter coyuntural –es decir, por razones de índole económica o presupuestaria, que como hemos señalado al tratar la memoria económica, pueden recortar significativamente el alcance de las previsiones de la Ley- como por motivos de índole competencial –dado que está residenciada en el Estado la capacidad normativa sobre materias tales como procedimiento jurisdiccional, contenido de la relación laboral, y especialmente, la sanción penal de las conductas más graves contrarias a la igualdad- ello no debe impedir que dentro del ámbito que le es propio, se lleve a cabo la regulación de las políticas de igualdad en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma con el mayor alcance

posible, dada la trascendencia de los principios y valores implicados, y la multiplicidad de ámbitos, disciplinas y sectores que han de verse vinculados a las determinaciones de esta Ley.

En concreto, cabe hacer las siguientes consideraciones de alcance general:

- 1. Es imposible no ligar la necesaria transformación del actual modelo socio económico con valores como el de igualdad, cohesión social y territorial y justicia social, principios que con este Anteproyecto se incorporan al sistema normativo mediante la creación de una Ley de Igualdad, que permita plantear nuevas políticas, diseñar nuevas estrategias y habilitar nuevos servicios, desarrollando así un trabajo más ajustado a las demandas y necesidades reales de las mujeres de Extremadura, especialmente en lo referente a la igualdad en el ámbito de la administración pública.

- 2. La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, es una necesidad esencial en una sociedad democrática y moderna. Con este texto normativo se pretende responder a la especificidad de nuestra Comunidad Autónoma en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de género. Por tanto, en el marco de las competencias de nuestra Comunidad, valoramos positivamente el impulso de una Ley de Igualdad propia de Extremadura.

- 3. Destacamos igualmente que una norma de tan amplio calado social, económico y político, se haya construido desde las aportaciones, del debate y la participación de numerosos grupos de opinión directamente implicados, así como los agentes económicos y sociales más representativos de nuestra Comunidad.

El CES de Extremadura considera fundamental que la estrategia propuesta por esta Ley sea la aplicación del principio de transversalidad e intervención integral, lo que supone la implicación de todos y cada uno de los poderes públicos.

Dicho lo anterior es evidente, la necesidad de ampliar, dentro de las competencias autonómicas propias, el marco legal de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres tanto en lo referido a actuaciones concretas como para ser complemento de la normativa nacional, aproximando la legislación nacional a la realidad extremeña.

Como ya hemos señalado, el Anteproyecto aborda de modo transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres, contemplando una serie de principios generales de actuación en diferentes ámbitos, así como articulando las medidas concretas para su consecución a través de las correspondientes modificaciones normativas. El carácter integral del que se quiere dotar a esta norma hace que su aplicación se proyecte sobre las más diversas esferas: educación, sanidad, medios de comunicación, nuevas tecnologías, desarrollo rural, vivienda, contratación y subvenciones públicas, empleo y Seguridad Social,

empleo público, fuerzas y cuerpos de seguridad, acceso a bienes y servicios y organización de la Administración General del Estado en materia de igualdad.

El propósito de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través del Anteproyecto de Ley objeto del presente Dictamen, tiene como objetivo desarrollar los mandatos contenidos en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, buscando eliminar cualquier práctica discriminatoria de la mujer en los distintos ámbitos de la vida. Así este órgano consultivo entiende muy acertado que la norma se dirija tanto a los poderes públicos, así a la sociedad en su conjunto, haciéndoles partícipes del objetivo de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación por razón de sexo que pudiera darse en las esferas política, civil, laboral,

Respecto a la normativa estatal y de otras Comunidades Autónomas es novedoso que en Extremadura se haya abordado en el mismo texto legal la igualdad entre mujeres y hombre y las políticas contra la violencia de género.

Desde la perspectiva del marco jurídico europeo, del que no podemos mantenernos ajenos, el CES de Extremadura se suma y participa de lo recogido en la Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)”.

En este documento se manifiesta que la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. Sin embargo, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad.

Como señala la Comisión Europea, para lograr los objetivos de la Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz. Para ello señala cinco áreas prioritarias de actuación, compartidas por este Consejo y que son:

- 1.- Igualdad independencia económica.
- 2.- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.
- 3.- Igualdad en la toma de decisiones.
- 4.- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.
- 5.- Igualdad en la acción en el exterior.

Estos principios ya estaban presentes de un modo aún más concreto y ajustado a la realidad socioeconómica de Extremadura en el Pacto Social y Político de Reformas se recogen como ejes, además de la transversalidad y la intervención integral contra la violencia machista, los siguientes:

1. Consideración del trabajo no remunerado y la gestión del tiempo.

La disposición por parte del individuo de su propio tiempo nos parece una medida fundamental de la evolución de una sociedad. A qué y como dedicamos nuestro tiempo refleja el nivel de desarrollo de los individuos y del grupo. Es precisa, sin embargo, la clarificación en el uso de los términos “empleo” y “trabajo”. Salvando la significación administrativa de los términos empleo y trabajo, pero también abordando adecuadamente los trabajos remunerados y no remunerados. Si se entiende trabajo como empleo se está ignorando el trabajo no remunerado. El concepto de “trabajo” en el preámbulo es entendido como trabajo remunerado y no remunerado, mientras que en los capítulos se habla en términos administrativos. En términos administrativos no son lo mismo. No sirve sólo la condición administrativa porque invisibiliza el trabajo no remunerado.

Es obvia la necesidad de dedicar parte nuestra jornada a la realización de actividades remuneradas en cuanto que propician la independencia económica que conlleva aparejada una independencia social.

Ahora bien ¿cuál es la situación en la que se encuentran los hombres y mujeres de nuestra Región en cuanto a la libre disposición de su tiempo?

Según el Informe facilitado por el IMEX junto con el Anteproyecto de Ley objeto de Dictamen, en el caso del trabajo no remunerado (trabajo doméstico) las mujeres dedican 4 horas al día a estas tareas, frente a 1 dedicada por los hombres, a ello debemos sumar la mayor implicación por parte del género femenino en el cuidado de hijos, mayores y personas dependientes, es lógico que ante esta situación cuenten, las mujeres con menor tiempo para ocio, formación, cultura etc.

Teniendo en cuenta lo expuesto y a la vista de los mencionados datos facilitados por el IMEX de Extremadura consideramos especialmente positivo la inclusión de preceptos dedicados al “Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado”, así como a la “Organización de espacios, horarios y creación de servicios” formado parte de las medidas que favorezcan o puedan favorecer ala conciliación de la vida laboral, familiar y personal

2. Calidad de vida y cohesión social.

Las dificultades de conciliación tienen consecuencias en todos los ámbitos de la

realidad de las mujeres: dificultades para acceder al empleo o para promocionar en él, limitaciones en el acceso al tiempo libre, peor calidad de vida, menor implicación en muchos ámbitos de la sociedad civil.

3. Consideración de especificidades de grupos y colectivos minoritarios de mujeres.

Es necesaria la promoción de las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en la condiciones laborales de formación, promoción y retribución.

Según los datos facilitados en el informe del IMEX, la tasa de actividad masculina es 19,81 puntos más alta que la femenina, por tanto es necesario desarrollar acciones positivas para la inserción en el mercado laboral de las mujeres extremeñas, especialmente para aquellas en situación de especial vulnerabilidad y riesgo de discriminación.

4. Equidad geográfica y ruralidad.

Si algo caracteriza a la estructura de la población extremeña es por un lado, la paridad entre hombres y mujeres, donde los hombres representan el 49,7% y las mujeres un 50,3%, y por otro lado la elevada tasa de ruralización de las mujeres extremeñas (19,83%). Teniendo en cuenta estos datos, son necesarios la visibilización de las mujeres de ámbito rural y el conocimiento de su realidad.

En consecuencia resulta fundamental integrar la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, de tal manera que se contemplen las necesidades de las mujeres y se permita su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural, por lo que nos parece muy acertado incluir preceptos como “ Desarrollo Rural”, “ Fomento de asociacionismo”.

5. Impacto de género de las políticas públicas.

Como hemos mencionado anteriormente debe integrarse la perspectiva de género en las Políticas Públicas, para lo cual es necesaria la evaluación de su impacto de género, prestando especial atención a la utilización de un lenguaje no sexista y a garantizar un tratamiento igualitario en contenidos e imágenes.

6. Impulso de la igualdad en la negociación colectiva y de distintivos de calidad en las empresas.

La negociación colectiva constituye un marco fundamental para mejorar las condiciones de trabajo en un contexto de igualdad.

Teniendo en cuenta este marco, deben fomentarse planes de igualdad en las empresas, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Es fundamental que en los convenios colectivos se incluya alguna cláusula de igualdad, no discriminación, promoción y salud laboral de la mujer en el trabajo.

7. Impulso de la coeducación.

No cabe duda que, desde el punto de vista de los resultados escolares – tanto en los niveles obligatorios como en los post-obligatorios, como desde el punto de vista de acceso a estos últimos – Bachillerato y Universidad-, la incorporación de la mujer al sistema educativo ha resultado ser exitosa. Las tasas de matriculación y los resultados parecen confirmar que, al menos desde un punto de vista formal, el tratamiento que el sistema educativo otorga a ambos sexos es igualitario o tiende a serlo.

No obstante, y a pesar de los logros derivados de las políticas sociales en general, educativas en particular y específicas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la pervivencia de desequilibrios dentro del sistema educativo siguen siendo una realidad: desigual situación de hombres y mujeres en la gestión y organización interna del sistema diferente distribución de competencias del profesorado con una fuerte feminización en las etapas infantil y primaria, distintas posibilidades reales de promoción y titulación del alumnado y profesorado según su sexo, diferente distribución según sexo del alumnado de ciclos formativos etc..

Es fundamental la introducción de contenidos que busquen la eliminación de comportamientos sexistas, la prevención de la violencia de género, el respeto a la orientación sexual, la diversificación profesional, la visibilización de las mujeres en la ciencia, el arte y la cultura, historia y, finalmente, el desarrollo de una visión crítica sobre los estereotipos de género en los medio de comunicación de masas.

8. Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación.

Las mujeres que trabajan no inician ni desarrollan su actividad laboral en las mismas condiciones que los hombres, y en algunos casos, esta carrera de obstáculos implica una elección entre ambas facetas, la laboral o familiar. En otros casos, las diferentes soluciones que se han impuesto van desde el retraso a la maternidad y el consiguiente descenso del número de hijos, hasta la inversión económica en ayuda externa, o el recurso a la ayuda familiar, todas ellas conforman el conjunto de estrategias personales e informales ideadas

para solventar el día a día de una serie de responsabilidades que continúan atribuyéndose, principalmente, a las mujeres.

Así debe desarrollarse la corresponsabilidad de hombres y mujeres, y las medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que en este momento de transformación de los roles de género, adquieren cada vez mayor importancia y dan cuenta de la necesidad de una reestructuración de las responsabilidades familiares.

9. Reconocimiento y protección de la maternidad.

Se debe partir de la idea de que la reproducción no es un asunto exclusivo de las mujeres, sino una necesidad social, esto implica, por un lado la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la mujer embarazada, exigir el cumplimiento de los permisos retribuidos para la atención médica durante el embarazo y postparto, adaptación de horarios laborales etc..., pero también asumir los permisos de paternidad y cuidado de hijos para que puedan ser disfrutados por ambos progenitores.

En Extremadura, y según los datos facilitados en el Informe del IMEX, el porcentaje de padres preceptores de prestaciones por maternidad fue el 1,2% en el año 2007, situándose entre las más bajas del país. Asimismo el número de excelencia por cuidado de hijos e hijas durante ese mismo año, 22 fueron cogidas por hombres frente a las 319 de las mujeres.

A la vista de lo expuesto y teniendo en cuenta que la maternidad es un valor humano y función social que debe ser protegida, consideramos muy acertado incluir unas medidas tendentes a evitar los posibles efectos negativos que el embarazo y la maternidad pueda tener en los derechos de las mujeres .

10. Promoción de la participación social y política de las mujeres.

Las mujeres en Extremadura, al igual que ocurre en el resto del terreno nacional, se encuentra subrepresentada para la toma de decisiones, en las principales instituciones de la vida política, social y económica. Aunque se han reducido significativamente las diferencias entre hombres y mujeres en el campo de la participación política y social, aún se está lejos del equilibrio de género en la representación de la mayoría de organizaciones e instituciones económicas y sociales de Extremadura.

Es por lo que las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma en el ámbito de su competencia, deben garantizar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la participación de la mujer en la vida política,

económica, cultural, laboral, y social de Extremadura.

11. Composición equilibrada de los órganos de decisión.

Otro de los factores que hay que tener en cuenta para conseguir esa igualdad real es garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma. Asimismo adoptar medidas que promuevan la igualdad en la normativa y actividad administrativa.

12. Eliminación del uso sexista del lenguaje.

Unos de los agentes de socialización y de transmisión de los estereotipos de género es el lenguaje.

El lenguaje está vivo, es dinámico, cambiante, adaptable. En el caso de la designación de profesiones, algunas solo se han utilizado en masculino porque tradicionalmente han sido puestos ocupados por hombres, sin embargo el lenguaje ha de adaptarse a esta realidad que ha cambiado, de la misma forma que se han aceptado formas como enfermero o modisto.

Las diferentes instituciones locales, autonómicas, estatales y comunitarias llaman a la reflexión para descubrir cómo el sistema lingüístico que utilizamos contribuye a la discriminación sexual, para así poder neutralizarlo y hacerle frente. A través de los diferentes estudios y propuestas de uso se intenta detectar las diferentes formas de sexismo y ver cómo se puede dar al lenguaje un uso no sexista e igualitario.

13. Impulso de la coordinación entre administraciones.

La coordinación y colaboración entre los poderes públicos, para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

Además de las valoraciones de carácter general que se acaban de referir, este Consejo Económico y Social de Extremadura considera conveniente realizar determinadas valoraciones concretas a la parte dispositiva con objeto de contribuir a su mejora:

Tras la lectura de la Exposición de Motivos que precede al articulado de esta Ley desde el Consejo Económico y Social de Extremadura consideramos que desde el punto de vista formal, llama la atención su extensión, y teniendo en cuenta lo establecido en la **Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al**

Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa, que si bien no es de obligado cumplimiento si es recomendable su observación, entendemos que la Exposición de Motivos debe recoger entre otras cosas, las competencias y habilitaciones y no contener referencias al futuro Estatuto de Autonomía de Extremadura.

De otra parte el gran número de órganos que se crean en esta iniciativa legislativa, tendentes a la luchar contra la violencia de género y a promocionar la igualdad, recogidos en los artículos 11 a 19, este Órgano consultivo recomendaría que se acotaran las figuras jurídicas de los mismos. De igual forma la no constancia en el texto legal de las funciones asignadas a cada uno de ellos, podría generar solapamiento en las funciones por lo que se hace una llamada a la racionalización de estos órganos.

En otro orden de cosas, y respecto a la financiación de la proyectada Ley, el artículo 20 establece la obligación de las administraciones públicas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley de consignar anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente Ley. Este Consejo Económico y Social de Extremadura aprecia, sin embargo, cierta contradicción entre este precepto y la Disposición Adicional Segunda, en la medida que ésta supedita las políticas, medidas y acciones contenidas en esta norma a la evolución general de la economía. En este punto, pues, hemos de remitirnos a lo expresado en el presente dictamen en relación con la Memoria Económica, puesto que en definitiva todas las previsiones legales quedarían sujetas a un control discrecional de atribución del gasto.

Otra cuestión a destacar sería el desarrollo reglamentario. Siendo la materia a regular muy amplia en su aplicación e importancia de esta Ley para Extremadura, recomendaríamos que se acuda a los mecanismos existentes de participación para que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas participen activamente en estos procesos de reglamentación.

Como consideración final, este Consejo Económico y Social de Extremadura quiere recalcar la trascendencia del texto objeto del presente dictamen. El Anteproyecto de Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres y contra la Violencia de Género constituye un hito esencial en la evolución normativa de nuestra región, al recoger, regular y desarrollar los instrumentos por los que materializar uno de los principios esenciales de todo ordenamiento democrático moderno, como es la igualdad entre hombres y mujeres. Las previsiones de la Ley están llamadas a constituir el medio por el que los criterios de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación por razón de sexo inspiren y modulen no sólo las políticas de los poderes públicos sino también que se extiendan a todos los ámbitos de la sociedad, posibilitando así la materialización de un objetivo básico como es erigir el principio de igualdad entre hombres y mujeres, real y efectiva, en el presupuesto de toda

actuación normativa, de las políticas de las administraciones, y de la convivencia de la ciudadanía.

En consideración a lo expuesto

El Consejo Económico y Social de Extremadura, en su sesión plenaria celebrada el día 3 de diciembre de 2010 aprobó por unanimidad el precedente Dictamen sobre Anteproyecto de Ley Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género.

Vº Bº

El Presidente del Consejo
Económico y Social de Extremadura

La Secretaria General del Consejo
Económico y Social de Extremadura