

Legislación

Por Cecilio Molina Hernández, profesor adjunto de Derecho mercantil de la Universidad CEU San Pablo.

Normativa autonómica

Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

Los derechos reconocidos en los artículos 23 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea constituyen un deber para las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León. Los preceptos citados se refieren, de forma específica, a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral, y a la conciliación de la vida familiar y a la profesional. Ello requiere la acción de la sociedad en su conjunto para alcanzar una corresponsabilidad social que permita que mujeres y hombres puedan dedicar de forma equitativa su tiempo, tanto al trabajo remunerado como al personal y familiar.

La corresponsabilidad entre hombres y mujeres predetermina una conciliación igualitaria del trabajo con la vida personal y familiar, por lo que constituye un objetivo primigenio para alcanzar una nueva realidad social de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La necesidad de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja problemática por la diversidad de los factores que inciden en este ámbito, que debe abordarse por parte de los poderes públicos en un marco más amplio que el de las políticas de apoyo a las familias.

En este sentido ya desde la IV Conferencia mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, asumiéndose este compromiso en la Declaración de Beijing aprobada por los 189 Estados allí reunidos.

La Declaración «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible» aprobada por las Naciones Unidas en septiembre de 2015, que fue suscrita por el Gobierno de España, supone un nuevo reto de la comunidad internacional para lograr erradicar la pobreza, extender el acceso a los derechos humanos, y lograr un desarrollo económico global sostenible y respetuoso con el planeta y los recursos que ofrece. La Agenda 2030 está integrada por 17 objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas universales que afectan al mundo entero, tanto a los países desarrollados como a los países en desarrollo, y que los países han adoptado como compromiso internacional conjunto para construir un mundo mejor en el que nadie se quede atrás y en el que se atiendan las necesidades de las personas más vulnerables.

La nueva Agenda reconoce la necesidad de incidir sobre «un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento; un mundo justo, equitativo, tolerante, abierto y socialmente inclusivo en el que se atiendan las

necesidades de los más vulnerables» y en el que «todas las personas deben disfrutar de un nivel de vida básico, incluso mediante sistemas de protección social».

Así, la Agenda 2030 incluye específicamente en su objetivo 5 una serie de metas a alcanzar que afectan de forma directa a las mujeres y a las niñas, entre las que sobresalen: poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y a las niñas; reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En el ámbito de la Unión Europea, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar, y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La corresponsabilidad, los derechos de adaptación del trabajo a la persona y los permisos intransferibles, entre otros temas, son objeto de debate actualmente en la Unión Europea, en virtud de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

En nuestro país, el Instituto Nacional de Estadística, en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación, ha destacado cómo las mujeres le dedican al cuidado del hogar y de sus familiares prácticamente el doble de tiempo que los hombres, y para ellas la conciliación de la vida familiar y laboral se resuelve en la asunción de un doble rol: el que desempeñan en el lugar del trabajo y el de cuidado de la familia, no solo respecto de los hijos e hijas, asumiendo casi en exclusiva el ejercicio de los derechos de conciliación, sino también sobre las personas dependientes, donde son las mujeres de entre 45 y 65 años las que lo realizan casi en exclusividad, siendo en esta franja de edad donde estas mujeres acusan en mayor medida el desempleo.

En este sentido, se pone de relieve la existencia de datos que exigen continuar avanzando en materia de igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, toda vez que, a pesar de la igualdad formal establecida al máximo nivel en nuestro ordenamiento jurídico con la Constitución Española de 1978, todavía hay situaciones de desigualdad, existiendo empleos feminizados que tienen menor consideración y remuneración, de forma que, a medida que se asciende en la escala profesional, la presencia de estas disminuye, y, sobre todo, el desempleo y la contratación temporal o los trabajos a tiempo parcial afectan principalmente a las mujeres.

Es necesario reconocer que la falta de sintonía entre estas dos facetas, esto es, la vida personal y la vida laboral, viene teniendo un impacto desigual para hombres y para mujeres, puesto que para ellas ambos espacios entran en conflicto de forma severa dada la atribución de roles asignados tradicionalmente a cada sexo. En el espacio de la vida privada se encuentran las funciones de cuidado y atención en el ámbito familiar, históricamente cubiertas por las mujeres, hasta el punto de suponer un serio inconveniente para su incorporación al mundo del

trabajo y también para su participación y promoción en este ámbito, lo que puede afectar a su decisión de tener hijos. En tal sentido, con las medidas que se impulsan, además de los objetivos expuestos, se coadyuvará a favorecer el fomento de la natalidad y la reversión de la tasa de envejecimiento de la población, lo que afectará, sin duda, a facilitar el relevo generacional y a evitar la despoblación territorial, especialmente en las zonas rurales.

Por otro lado, junto a las medidas dirigidas a apoyar la conciliación y corresponsabilidad familiar, resulta necesario promover otras medidas de igualdad, con especial trascendencia en la eliminación de la brecha salarial de género, que cuenta en esta materia con antecedentes a nivel internacional, entre otros, a través de los diferentes convenios de la OIT. En el ámbito de la Unión Europea la brecha salarial de género es entendida como la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de uno y otro sexo, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora del conjunto de todas ellas.

Aunque la situación de las mujeres en el mercado laboral ha ido avanzando paulatinamente hacia la igualdad efectiva en estos últimos años, todavía siguen existiendo muchas desigualdades, que no solo derivan de la ausencia de corresponsabilidad o de las dificultades a la hora de ejercer el derecho a conciliar, sino que intervienen otros factores que impactan directa y negativamente en la igualdad por razón de género en el ámbito laboral, entre cuyas expresiones más significativas se manifiesta sobre todo en el salario medio de hombres y mujeres.

Esta es una realidad que se desprende de las encuestas y mediciones estadísticas, tanto de las realizadas en España como de las realizadas en el resto de Europa. En los diversos indicadores que analiza el Instituto Nacional de Estadística a través de su encuesta de estructura salarial, tales como tipos de contrato, tipos de jornada, sectores de actividad, tipos de ocupación y composición del salario, aún se aprecia la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, la brecha salarial está íntimamente relacionada con la valoración de los puestos de trabajo. La incorrecta valoración de los puestos de trabajo o la ausencia de la misma dificulta notablemente la igualdad real entre hombres y mujeres.

Este tipo de situaciones requieren de la investigación necesaria que permita determinar su dimensión y los factores que les afectan, así como proponer las medidas correctoras que, en función de los oportunos análisis y diagnósticos, reviertan además en un eficaz aprovechamiento de las aptitudes y del talento de las mujeres de nuestra Comunidad; mujeres especialmente bien formadas, según se desprende de las últimas estadísticas sobre esta materia, por lo que su contribución al crecimiento y a la competitividad es fundamental.

Es necesario, por tanto, identificar las causas que la provocan y promover medidas, tanto en el ámbito público como en el privado, encaminadas a la reducción progresiva de esta brecha salarial de género. En principio, aspectos tales como un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres y la mayor presencia de hombres en puestos de dirección y en trabajos cualificados deben irse corrigiendo con las medidas correspondientes que permitan a las mujeres tener las mismas oportunidades laborales en cuanto al acceso a un puesto de trabajo y a la promoción en la carrera profesional. El fomento de la conciliación laboral, personal y familiar y de la corresponsabilidad contribuirá, asimismo, al objetivo de eliminar la brecha salarial de género.

La eliminación de la brecha salarial de género requiere claramente la aplicación de medidas de toda naturaleza porque son múltiples los factores a tener en cuenta. Tanto el fomento de la corresponsabilidad como la promoción de la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y la intervención en el ámbito educativo son algunas de las herramientas que, al estar dirigidas a la consecución de la igualdad real y efectiva, constituyen instrumentos

imprescindibles para la corrección de la brecha salarial. La concienciación social acerca de la correcta valoración y descripción de los puestos de trabajo es un aspecto fundamental para conseguir la efectiva igualdad real a todos los niveles. Será necesario promover el empoderamiento de las mujeres mediante medidas concretas, así como la sensibilización general sobre la necesidad de una sociedad más igualitaria, para que las mujeres puedan promocionar en sus carreras profesionales, romper el llamado techo de cristal y poner fin a los obstáculos y situaciones de desigualdad ante la promoción profesional.

Todas estas cuestiones han sido abordadas, con carácter global y transversal, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre la base de la Constitución Española, que en su artículo 14 prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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 a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Por su parte la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación ha venido a refundir diversas normas en materia de igualdad de género.

Sin embargo, el contenido de la citada ley desbordó las previsiones de los referidos instrumentos jurídicos, pues, como se desprende de su título, la aplicación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha de plantearse en la plenitud de las relaciones políticas, laborales, económicas, culturales y sociales, así como en las personales y familiares, incidiendo para ello en todo el ordenamiento jurídico de forma transversal.

Como se dice en su Exposición de Motivos: «La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral o familiar muestran cómo la igualdad plena entre mujeres y hombres (...) es todavía una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos».

En el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, la Administración autonómica, en virtud del artículo 14 de su Estatuto de Autonomía, ha venido fomentando políticas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en colaboración con las entidades que integran el Diálogo Social en nuestra Comunidad. En este sentido, cabe mencionar la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León; la Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Apoyo a las Familias de Castilla y León, o el Acuerdo de 27 de enero de 2016 del Consejo del Diálogo Social, por el que se acuerda la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de Castilla y León para el periodo 2016-2020.

Por otra parte, se han constituido diversos órganos de estudio, participación y asesoramiento en materia de igualdad de género, ya consolidados en Castilla y León, como la Sección de Igualdad del Consejo Regional de la Mujer o la Sección de Género del Observatorio de la Comunidad de Castilla y León. Asimismo, cabe destacar el Decreto 1/2004, de 8 de enero, que regula el régimen de funcionamiento y las competencias de la Comisión de Secretarios Generales de la Junta de Castilla y León, como órgano interconsejerías de planificación y seguimiento de las actuaciones de la Junta de Castilla y León en esta materia.

Si bien se han producido avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la protección social de las personas y familias más desfavorecidas, todavía persiste un reparto desequilibrado de las tareas de cuidado, domésticas y de las responsabilidades familiares, asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Igualmente, se advierte que no es suficiente el reconocimiento de permisos que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, dado que a veces estos permisos son solicitados casi en exclusividad por las mujeres, asumiendo en mayor medida el rol de la crianza de los hijos e hijas y los cuidados familiares.

La corresponsabilidad tiene que desarrollarse a través de medidas dirigidas a favorecer la asunción igualitaria de obligaciones familiares, como pueden ser el cuidado y la atención de las personas con discapacidad o en situación de dependencia, lo que debería tener un reflejo positivo en la tasa de natalidad. Asimismo, la mejora de las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, son algunas de las vías necesarias para reducir y eliminar la brecha salarial de género. Del mismo modo, un modelo educativo que integre la igualdad entre mujeres y hombres favorecerá el necesario cambio de mentalidades y estereotipos hacia un reparto igualitario de responsabilidades familiares y de las oportunidades en el mercado laboral.

Desde los poderes públicos deben impulsarse medidas que garanticen el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y a reducir la brecha salarial de género, con el objetivo de desarrollar una sociedad más igualitaria y justa. La aplicación de medidas de conciliación e igualdad garantiza un entorno favorable para el libre desarrollo de las personas y de las familias, mejorando su calidad de vida y favoreciendo, al mismo tiempo, un mejor clima laboral, lo que, sin duda, redundará en la reducción de las tasas de absentismo y estrés laboral. Por ello, la implantación de políticas de igualdad y conciliación en las empresas influirá en la mejora de su organización y gestión, lo que tendrá su reflejo en la productividad de estas.

La presente ley, de conformidad con lo expuesto, quiere reforzar y poner un especial énfasis en el reconocimiento del derecho a la conciliación de las personas y las familias, en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y en la eliminación de la brecha salarial de género, impulsando un conjunto integrado de medidas adaptadas a las necesidades reales que demanda la sociedad y las personas trabajadoras para hacer efectivos dichos objetivos, teniendo en cuenta especialmente el ámbito rural.

Esta ley se guía por los principios de libertad, igualdad de trato, corresponsabilidad, cooperación, transversalidad, concienciación, sensibilización social, de igualdad en las relaciones laborales, participación y perspectiva de género recogidos en su Título Preliminar, para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la conciliación, la corresponsabilidad y la eliminación de la brecha salarial.

La ley contempla la promoción de medidas relacionadas con la racionalización de espacios y tiempos de trabajo y la implantación de programas y servicios en el Título I. Asimismo, dedica diferentes artículos a la conciliación en el ámbito público, impulsando medidas como estadísticas y estudios desagregados por sexo sobre la situación y necesidades de conciliación. También se incluyen en materia de contratación pública y de subvenciones, cláusulas sociales o criterios de valoración que tengan en cuenta medidas de conciliación. Del mismo modo, la ley prevé la existencia de un régimen de deducciones fiscales vinculadas al fomento de la conciliación personal, familiar y laboral, dentro del tramo autonómico del impuesto de la renta para las personas físicas.

Igualmente, se da relevancia al fomento de medidas en el ámbito del empleo público, garantizando el ejercicio del derecho a compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar, previéndose actuaciones en el ámbito educativo y en el ámbito de los servicios sociales.

El Capítulo II del Título I de la ley se refiere al impulso de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el sector privado, para lo que se prevé la colaboración de los agentes sociales y económicos más representativos, en el marco del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León.

El Título II de la ley se dedica a las medidas para combatir y, en su caso, eliminar la brecha salarial de género, fomentando a tal efecto la transparencia retributiva en el sector público y favoreciendo su implantación en el sector privado, en colaboración con los agentes sociales y económicos a través de los preceptivos cauces de negociación colectiva.

Por su parte, el Título III contempla una serie de medidas y el seguimiento de estas por parte de la consejería con competencias en materia de familia, impulsando la colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas y los agentes económicos y sociales. Para ello, se crea dentro del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, la Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de brecha salarial de género, como órgano asesor y de participación en este ámbito, que contará con la representación de las Administraciones Públicas de la Comunidad con competencias en el ámbito de esta ley y de las entidades más representativas que conforman el Diálogo Social en Castilla y León con los agentes económicos y sociales más representativos.

Finalmente, la ley establece en su parte final una serie de Disposiciones adicionales, derogatoria y finales. En sus Disposiciones adicionales primera, segunda y tercera prevé la aprobación del Plan Autonómico de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral; los planes de conciliación de ámbito local y la necesidad, en su caso, de adaptar el Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León, previendo en sus Disposiciones finales, en particular la primera y la segunda, la modificación, respectivamente, de la Ley 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León y la de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, prohíbe expresamente la discriminación de género estableciendo que los poderes públicos de la Comunidad garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otros, en el ámbito laboral.

El derecho a la no discriminación por razón de género que recoge el artículo citado se proyectará en el ejercicio de la competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que según el artículo 70.1.11.º del Estatuto de Autonomía le corresponde a esta Comunidad.

Del mismo modo, el artículo 70.1.10.º atribuye a la Comunidad la competencia exclusiva en materia de asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario; promoción y atención a las familias, la infancia, la juventud y los mayores; prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad, la dependencia o la exclusión social; y protección y tutela de menores, de conformidad con lo previsto en el artículo 148.1.20.º de la Constitución Española.

La Ley 1/2003, de 3 marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León constituye el marco jurídico para el desarrollo de las políticas dirigidas a la promoción

de la igualdad de género. El artículo 14 de dicha ley establece medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral. Entre ellas, se prevé que las Administraciones Públicas de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo acciones dirigidas a distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades. Así mismo se señala que se incluirá la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las empresas en los baremos de los concursos de contratación pública.

[Ver documento](#)

Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Ley 14/2019, de 29 de marzo, de proyectos industriales estratégicos de las Illes Balears

La industria es reconocida como un sector clave para el desarrollo económico de los países. No en vano, la expansión de la actividad industrial ha sido trascendental para impulsar la innovación tecnológica, la capacidad exportadora, la sofisticación de los procesos productivos y, en definitiva, para aumentar el crecimiento económico. Los efectos de las diferentes revoluciones industriales, además, han ido más allá del ámbito estrictamente económico y han impulsado cambios importantes en el ámbito social y demográfico, como la generación de una amplia clase media.

Hoy en día, la contribución de la industria al crecimiento mundial es dispar. Así, mientras en las economías emergentes del este asiático –Corea del Sur, China y Tailandia– la contribución del sector industrial al crecimiento roza el 30% del PIB, en las economías avanzadas a uno y otro lado del Atlántico –EEUU y UE-28– no supera el 15%, y en las Illes Balears se sitúa en el 7,5%. La pérdida de peso que experimenta la industria en las Illes Balears se inició hace más de treinta años y se ha acentuado desde la entrada del nuevo siglo. Así, si en el año 1987 la industria balear aportaba cerca del 10% del valor añadido bruto que se generaba en las islas, actualmente su peso se cifra en el 7,5%, un porcentaje que se limita al 3,4% en el caso de la industria manufacturera.

A raíz de la Ley 4/2017, de 12 de julio, de industria de las Illes Balears, y más concretamente desde la aprobación por el Consejo de Gobierno, el 26 de enero de 2018, del Plan Director de Industria de las Illes Balears 2018-2025, si bien se reconoce que la definición de este plan coincide con un contexto económico general favorable generado fundamentalmente por el sector de los servicios (hostelería) y la recuperación del sector de la construcción, afloran claramente las debilidades del sector industrial que se señalan en el plan mencionado, que son: la presencia limitada de la industria en el tejido productivo regional; el retroceso del secundario balear; la contracción creciente de la producción manufacturera; la baja especialización industrial; el bajo nivel tecnológico predominante; la escasa participación en el sistema de innovación; la elevada dependencia de los costes de mano de obra y materias primas; la baja productividad manufacturera; el magro retorno de la inversión; el bajo nivel de capitalización de la actividad; la inversión insuficiente; la escasa adopción y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); el desajuste por inadecuación de la mano de obra; la falta de dimensión empresarial para asumir con garantías proyectos innovadores de ámbito global y afrontar los retos de un mercado global; y la elevada presencia de unidades de menor medida, entre otras.

Precisamente, con el fin de conseguir una expansión significativa y sostenible del tejido industrial de las Illes Balears o la consolidación de este, o la adopción de medidas dirigidas a garantizar la viabilidad de una empresa o sector industrial expuesto a riesgos para su continuidad, se incluyó en la Ley 4/2017 la figura de los proyectos industriales estratégicos, proyectos que se considera que por su indudable interés social tienen una dimensión supramunicipal, es decir, una incidencia que trasciende el ámbito municipal por su magnitud, importancia o características especiales.

Estos proyectos estratégicos van dirigidos fundamentalmente a favorecer aquellas inversiones que sean relevantes para mejorar o consolidar el tejido industrial balear. Hay que hacer una mención especial a todos los proyectos que vayan destinados a reindustrializar zonas geográficas que hayan sufrido una pérdida de peso destacable de la industria en su estructura económica; así como a todos los sectores industriales estratégicos en riesgo real de ver comprometida su continuidad en el futuro.

También es importante dejar patente la importancia que tienen, a la hora de definir una propuesta de inversión como proyecto estratégico, sus implicaciones de política energética y medioambiental. El reto que se quiere alcanzar es el de una industria limpia y comprometida ambientalmente, promoviendo tanto la eficiencia energética como la disminución de las emisiones a la atmósfera.

Por todo lo anterior, es necesario y urgente simplificar y abreviar tanto como sea posible los procesos para conseguir el objetivo mencionado en un plazo mínimo, garantizando a la vez la sostenibilidad ambiental.

La ley dispone de cinco artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y una final.

El primero de los artículos está dedicado a su objeto y finalidad, el segundo a definir el concepto de proyecto industrial estratégico y sus requisitos, el tercero a regular el procedimiento para la declaración de una propuesta de inversión como proyecto industrial estratégico, el cuarto a establecer los efectos de esta declaración y, finalmente, el quinto a regular el seguimiento de las propuestas declaradas proyectos industriales estratégicos.

[Ver documento](#)

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

Ley 3/2019, de 22 de marzo, del Estatuto de las Personas Consumidoras en Castilla-La Mancha.

La Constitución Española establece en su artículo 51 que los poderes públicos garantizarán la defensa de los consumidores y usuarios, protegiendo mediante procedimientos eficaces la seguridad, la salud y los legítimos intereses económicos de los mismos, promoverán la información y educación, fomentarán sus organizaciones y oirán a estas en las cuestiones que puedan afectarles. La norma estatal básica en la materia es el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre. Como título competencial en nuestra Comunidad Autónoma, el artículo 32.6 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, establece que, en el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que la misma establezca, es competencia de la Junta de Comunidades el desarrollo legislativo y la ejecución

en materia de defensa del consumidor y usuario, de acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica general y la política monetaria del Estado, las bases y coordinación general de la sanidad, en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y en los números 11, 13 y 16 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución.

En este marco competencial y en el ejercicio de la potestad legislativa de la región, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía, las Cortes de Castilla-La Mancha, han dictado la Ley 3/1995, de 9 de marzo, y la Ley 11/2005, de 15 de diciembre, del Estatuto del Consumidor, para establecer un marco normativo propio que desarrolle el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.

Y así, transcurrida ya más de una década desde la promulgación de la hasta ahora vigente Ley 11/2005, son varios los motivos y razones que justifican la necesidad de un cambio normativo en aras de dotar a la normativa aplicable de una actualización necesaria que preserve su valor y eficacia, atendiendo tanto a la nueva realidad social como a la ampliación del acervo jurídico en la materia acaecido en estos últimos años en los distintos ámbitos territoriales.

Asimismo, para la elaboración del nuevo texto legal se ha tenido en cuenta la normativa de la Unión Europea aprobada durante los últimos años en esta materia, y que se ha visto incrementada debido a una mayor incidencia del derecho de las personas consumidoras en el mercado de bienes y servicios. Debiendo destacarse entre otras, la de seguridad general de los productos, responsabilidad por productos defectuosos, sistemas de pago, comercialización a distancia de servicios financieros, pensiones, seguros e inversiones, ventas a domicilio, utilización de inmuebles en régimen de tiempo compartido, viajes combinados, acciones de cesación, cooperación administrativa, seguridad de los servicios y responsabilidad de los proveedores de servicios, comercio electrónico, servicios de interés general, prácticas comerciales desleales, publicidad comparativa y engañosa, indicación de precios, cláusulas abusivas en los contratos, venta y garantías de los bienes de consumo y venta a distancia.

En consecuencia, el texto se incardina de forma armónica dentro del ordenamiento jurídico español y de la Unión Europea, donde, con un respeto pleno a los derechos que en esas regulaciones se reconocen a las personas consumidoras, se profundiza en la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la Comunidad Autónoma en la defensa de las personas consumidoras, incidiendo en aspectos que potencien que los derechos que las personas consumidoras, ya tienen reconocidos puedan ser ejercidos de una manera real y efectiva, adaptándolo a su vez al marco jurídico organizativo autonómico.

Se contemplan, asimismo, en línea con los programas de políticas públicas de protección de las personas consumidoras impulsados por instituciones internacionales o comunitarias, nuevos derechos de las personas consumidoras que deben coadyuvar en el acceso y disfrute de unas condiciones de vida dignas, garantizando aquellos bienes y suministros que resulten precisos para la satisfacción de necesidades básicas como personas consumidoras. Igualmente, se garantizan los derechos de las personas con discapacidad, se procede de conformidad con el acta europea de accesibilidad y los objetivos de desarrollo sostenible 2030 respecto a los temas relacionados con los derechos de las personas consumidoras.

En definitiva, la necesidad de esta nueva norma encuentra justificación de una parte, en las principales aportaciones que conlleva, y de otra en la determinación de los objetivos que la sustentan.

Entre las aportaciones cabe destacar las siguientes:

- Establecer un marco normativo transversal en materia de consumo que pretende dar cobertura a toda iniciativa o desarrollo que cualquiera de las áreas competenciales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desee llevar a cabo y cuyas personas destinatarias sean castellano-manchegas en su calidad de personas consumidoras.
- Dar una visión ética y creativa del consumo orientada a una toma de decisiones activa y crítica, comprometida y no vinculada exclusivamente a criterios económicos.
- Incorporar contenidos innovadores de trascendencia económica, social y ambiental que enriquezcan el acervo competencial de consumo y fortalezcan su dimensión transversal y multidisciplinar.
- Crear sinergias entre las distintas competencias concurrentes y recursos disponibles en relación con los derechos de las personas consumidoras de la región.
- Elaborar un nuevo catálogo de derechos y responsabilidades de las personas consumidoras.
- Armonizar la emergencia de nuevos espacios de relación en la secuencia producción-distribución-consumo de bienes, productos y servicios.
- Optimizar las interacciones de la protección de los derechos de las personas consumidoras con una regulación económica eficiente que fomente la innovación y la competitividad, evitando distorsiones en el funcionamiento del mercado, así como el falseamiento de la competencia.
- Facilitar un consumo accesible e inclusivo, que toma en consideración a todas las personas y que tiene en cuenta las distintas discapacidades y limitaciones. El objetivo es que todas las personas puedan ejercer su derecho a consumir productos y a usar servicios y entornos del modo más autónomo posible, accesible y seguro, sin que exista discriminación de ningún tipo que imposibilite el disfrute de ese derecho.

Por otra parte, se deben considerar los siguientes objetivos que se persiguen y que obran como auténticas premisas para su desarrollo:

- Recuperar las políticas públicas de consumo en la región situando a las personas consumidoras en el centro de los ámbitos de decisión, con arreglo a su legítima interlocución económica y social.
- Regular problemas no contemplados, o cuyas soluciones ofrecidas en la actualidad no sean suficientemente satisfactorias.
- Adecuar la estructura administrativa para gestionar las competencias que se le atribuyen en este texto.
- Adaptar la intervención administrativa en materia de consumo a los nuevos retos que plantea, en general, la sociedad actual y, en particular, los cambios producidos por el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Disponer de un marco jurídico con vocación de futuro y amplitud suficiente de modo que pueda extender la efectividad de su aplicación en el tiempo.
- Promover un enfoque socio-ambiental orientado a la protección de los intereses colectivos.
- Enfatizar en una propuesta basada en la corresponsabilidad ciudadana, la proactividad y el carácter preventivo, de anticipación a escenarios futuros.
- Facilitar un contexto de mercado, en libre competencia y competencia regulada para los servicios públicos, basado en la simetría informativa y la transparencia, en la confianza y la reputación, que tiene como finalidad el bienestar de las personas consumidoras.
- Articular un procedimiento sancionador propio en materia de consumo y saneamiento del mercado, así como un procedimiento sancionador en conductas prohibidas y abuso de posición dominante que tenga origen y efecto en la Comunidad Autónoma.

- La cooperación administrativa con las autoridades estatales de competencia y de consumo.
- Potenciar la participación ciudadana en el ámbito de la colaboración público-privada que permita converger las políticas públicas con la sensibilidad de las personas consumidoras.
- Dar una respuesta específica y eficiente a las inquietudes, percepciones y expectativas que, de forma singular, expresen las personas consumidoras en la región.
- Incorporar las nuevas directrices de producción normativa aplicando la perspectiva de género con un lenguaje accesible.

Esta ley ha sido concebida con la experiencia adquirida en los periodos de especial dificultad económica, en los que la ciudadanía se muestra especialmente vulnerable. En esta situación resulta preciso que se extreme la protección en su faceta de personas consumidoras, aplicando principios de racionalización y sostenibilidad, sobre todo en lo referido a las cargas competenciales de las administraciones públicas y que se haga más didáctico el texto que contiene el vigente Estatuto del Consumidor, entendiendo que es el primer paso para garantizar la protección del mismo, su derecho a la información y su protección jurídica.

En la redacción se han tenido en cuenta no solo los pronunciamientos del Tribunal Constitucional en lo relativo al reparto competencial entre el Estado y Comunidades Autónomas en materia de defensa de las personas consumidoras, sino también la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y los pronunciamientos de la jurisdicción española relativos a la aplicación de la normativa de defensa las personas consumidoras, recogiendo en muchos preceptos estas interpretaciones jurisdiccionales.

La ley estructura sus 163 artículos en cuatro títulos, tres disposiciones transitorias, una derogatoria y cuatro finales, culminando un diseño estructural de la ley diferente al que habitualmente se ha venido utilizando en este tipo de normas. Este cambio obedece a la consideración de que el diseño empleado se ajusta en mayor medida al esquema cognitivo construido sobre los tres ejes básicos de las políticas de consumo: demanda consumidora, oferta empresarial y tutela administrativa de la relación oferta-demanda; lo que objetiva y simplifica su estructura según la secuencia siguiente: contexto normativo (título I), enunciación declarativa referida a las personas consumidoras (título II), incorporación práctica de estos derechos y responsabilidades a su relación con el sector empresarial (título III), y actuación administrativa que garantice el cumplimiento de lo establecido (título IV).

En el primer título se recoge el objeto, el ámbito de aplicación, definiciones y los principios informadores de la ley, constituyendo éstos una novedad importante en la medida que reflejan el espíritu de la norma que en ellos se inspira y que guía, por tanto, su interpretación, aplicación y desarrollo.

En el título segundo se contemplan los derechos y responsabilidades de las personas consumidoras, suponiendo la introducción de estas una apuesta pionera por la corresponsabilidad en el ámbito normativo de consumo; a la vez que incorpora también de forma novedosa una serie de nuevos derechos de las personas consumidoras a las que pretenden amparar en los nuevos entornos y que deben configurar su protección en un contexto multifactorial y pluridisciplinar.

Y así, la amplitud, heterogeneidad o novedad que presenta la enumeración de los nuevos derechos de las personas consumidoras en Castilla-La Mancha exige hacer un tratamiento pormenorizado en el desarrollo normativo de esta ley, en especial, en lo relativo a los derechos digitales de las personas consumidoras, en la forma que proceda y con arreglo al acervo legislativo estatal y europeo en materia de consumo.

Por otra parte, cabe destacar asimismo el nuevo enfoque dado a la protección de los colectivos vulnerables en la medida que no sólo se potencia, sino que, además, lo hace en la dirección integradora que marcan las directrices de carácter específico que atañen a este sector de población. En cualquier caso, el texto en general se ve inmerso en una ola de sensibilidad hacia quienes se encuentren en circunstancias más desfavorables en su acceso y disfrute a los bienes, productos y servicios, y en particular, a los de uso y consumo básico, cotidiano y generalizado.

En el título tercero se abordan las relaciones de consumo a través de una serie de capítulos que permiten un tratamiento más pormenorizado de aquellas modalidades que por su complejidad o especificidad así lo requieren. En general, se pretende fomentar la formación del sector empresarial en materia de consumo, así como su compromiso de corresponsabilidad mediante la adopción, por ejemplo, de códigos de mejores prácticas como instrumento de autorregulación o, en su caso, a través de la participación en procesos de autocontrol y regulación compartida, que deberán implementarse progresivamente en el acervo legislativo de consumo, en aras de una gestión administrativa de los recursos más eficiente.

Finalmente, en este título se incluye un capítulo que pretende introducir el efecto que las nuevas tendencias de consumo y los nuevos modelos de economía emergentes provocan en el ámbito de los derechos y responsabilidades de las personas consumidoras, como pueden ser los casos relacionados con personas productoras-consumidoras, el consumo colaborativo o los mercados sociales.

La ley se completa con un cuarto título que versa sobre la intervención administrativa de consumo y que se desarrolla en sus cuatro ámbitos territoriales de actuación: europeo, estatal, autonómico y local.

A su vez, y en lo que se refiere a las actuaciones administrativas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en materia de consumo, estas se estructuran con arreglo a las dimensiones proactividad/reactividad e intensidad de intervención en cada una de las modalidades de actuación: preventivas, caracterizadas por su proactividad y alta intensidad de intervención; de protección y reparación, de carácter proactivo y reactivo, indistintamente, con una intensidad de intervención media; y de promoción, que son actuaciones reactivas y con baja intensidad de intervención.

En la práctica, estos tres tipos de actuación administrativa encuentran su correlato, respectivamente, en el control de mercado, la resolución amistosa de conflictos y la información, formación y educación. Esta triada de actuaciones se completa con una sección específica destinada al procedimiento sancionador como mecanismo corrector de las desviaciones que se puedan producir respecto del cumplimiento de la ley.

Este título tiene una importante trascendencia en la ley, ya que supone ordenar el amparo administrativo que asegure alcanzar los objetivos propuestos en el cumplimiento de lo aquí establecido, máxime si se tiene en cuenta que la actuación administrativa debe tener una clara finalidad de restablecimiento de un equilibrio equitativo cada vez más difícil en el contexto actual de globalización de mercados con gran concentración de la oferta y una demanda cada vez más segmentada y fragmentada.

Por tanto, se comprende que esta difícil labor debe apoyarse, necesariamente, en una ágil y eficaz coordinación de competencias de las distintas administraciones públicas que participan y, a su vez, de sus distintos órganos gestores que intervienen de forma transversal y concurrente.

Se puede concluir que todo el articulado converge en el afán común, como ya se ha referido, de lograr un mercado de bienes, productos y servicios cuyas relaciones comerciales se basen en el diálogo y la corresponsabilidad, en un contexto de transparencia, equilibrio, confianza y reputación.

[Ver documento](#)

Comunidad Foral de Navarra

Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo ha nacido y evolucionado a nivel internacional de la mano del sistema de Naciones Unidas. Así, además de sus primeros Tratados sobre derechos humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW) y su Protocolo proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres y el deber para los Estados de asegurar su eficacia real y efectiva. Así mismo, en las Conferencias Mundiales de la Mujer, a partir de 1975, y especialmente en la de Beijing de 1995, se confirmó la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades y trato en todas las políticas y ámbitos de las actuaciones públicas («*gender mainstreaming*», traducido al castellano como transversalidad del género), así como la necesidad de involucrar a todas las instancias de la vida económica y social.

Otros Tratados de Naciones Unidas como la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) o los Objetivos de Desarrollo del Milenio (horizonte 2015) que han evolucionado hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (horizonte 2030), han establecido como objetivo específico, la promoción de la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, muy enlazado con la protección del planeta y sus recursos naturales.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, también se han promovido convenios en materia de igualdad de remuneración, discriminación en empleo y ocupaciones, personas trabajadoras con responsabilidades familiares, etc.

Otro ámbito relevante es el de la Unión Europea. En la normativa comunitaria ha existido una evolución, partiendo de una línea inicial muy centrada en la igualdad de remuneración e igualdad de derechos laborales, se ha integrado en el derecho comunitario el concepto de transversalidad derivado de las Conferencias Mundiales de la Mujer. Han sido muy importantes en esa evolución el Tratado de Ámsterdam, como impulsor de la igualdad en el ámbito laboral, así como la Directiva 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde muchas previas relativas a discriminaciones directas, indirectas, transversalidad de género, acoso, etc. También fueron muy importantes la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 20, 21 y 23), con valor jurídico de Tratado, y la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

Por otra parte, también son referencia normativa los distintos instrumentos internacionales relativos a variables que pueden generar discriminación múltiple, como la Convención de Nueva York sobre los derechos de personas con discapacidad de 2006 y las distintas Declaraciones de derechos del Niño (que deben entenderse referidas a infancia y adolescencia), entre las más destacadas.

En cuanto al ámbito nacional, la Constitución Española define la igualdad como valor superior del ordenamiento (artículo 1) y como principio fundamental en su vertiente formal y material (artículo 14 y 9.2). Desde su vertiente formal, la igualdad prohíbe toda discriminación por razones subjetivas, entre ellas, el sexo (artículo 14). Desde su vertiente material, los poderes públicos deben garantizar una igualdad real y efectiva de los individuos y grupos (artículo 9.2).

A partir de la aprobación de la Constitución Española en 1978, se fue procediendo a una revisión de toda la normativa, afectando a todos los ámbitos, con el fin de ir erradicando discriminaciones hacia las mujeres, hasta llegar al hito de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 1 manifiesta que «las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes», señalando que su objeto es «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretendía una superación del concepto de igualdad formal. Así, declara el principio de igualdad de trato y de oportunidades como principio informador con carácter transversal y criterio general de actuación de los poderes públicos. Por primera vez en la legislación estatal se incluye la definición de conceptos como igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acciones positivas, composición equilibrada, unidades de igualdad y planes de igualdad de las empresas.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, ha supuesto un hito histórico con la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. Un avance, sin duda, en la construcción de una sociedad mucho más corresponsable e igualitaria.

En relación con las competencias de las Entidades Locales, cabe destacar el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, en el que se plantean una serie de modificaciones entre las que figuran la correspondiente a la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, incorporando a su artículo 25, la letra o), por la que se asigna a los municipios competencia propia en materia de «actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género».

El título competencial para la aprobación de esta ley foral radica en el artículo 44.18 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, que establece la competencia exclusiva de Navarra en políticas de igualdad. Por ello, en esta materia, le corresponde a la Comunidad Foral el ejercicio de las potestades legislativas, reglamentarias, administrativas y revisora en la vía administrativa, aplicándose supletoriamente el Derecho del Estado en defecto de Derecho propio de Navarra, en los términos del artículo 40 de la citada ley orgánica.

En ejercicio de tal competencia, se han aprobado en la Comunidad Foral distintas normas con el objetivo de garantizar la igualdad de género, como la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, que manifiestan la intención y compromiso de los poderes públicos con esas políticas, pero sin

adoptar garantías e instrumentos para una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Más de una década después se aprueba la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, una ley pionera en el Estado en el reconocimiento de todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres, además de situar la erradicación de la violencia en el marco de los derechos humanos. Por último, la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+, cuya finalidad es establecer las condiciones por las que los derechos de personas LGTBI+ y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos.

Paralelamente al establecimiento del marco normativo, las políticas de igualdad, tanto de la Administración de la Comunidad Foral como de las administraciones locales de Navarra, han avanzado y posibilitado la ley foral que ahora se propone, destacando en este periodo la conformación de las unidades de igualdad en los departamentos de la Administración Foral, la colaboración con las administraciones locales para la consolidación de las áreas de igualdad en las mismas y su trabajo en el territorio, el impulso al Consejo Navarro de igualdad, la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres encargada de integrar el principio de igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres en las políticas de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y la consolidación del Instituto Navarro de Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua como organismo autónomo que diseña e impulsa las políticas de igualdad de género.

Nos encontramos en un momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo en el territorio foral y, a partir de las necesidades persistentes y emergentes de igualdad entre mujeres y hombres, definir un nuevo marco legal que sirva de instrumento integral para dar nuevas respuestas en el camino hacia la igualdad sustantiva, entendida ésta como aquella que supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Esta ley foral pretende ser una herramienta clave para poder consolidar y avanzar en la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en toda la actuación de los poderes públicos en la Comunidad Foral. Su objetivo es garantizar una igualdad donde las mujeres sean sujetos de Derecho y no meras beneficiarias, abordando la desigualdad de género como un fenómeno estructural. En este sentido, resulta imprescindible no solo para el reconocimiento de derechos, sino como estrategia para consolidar la igualdad real y efectiva.

Entre las grandes transformaciones que la sociedad ha vivido en las últimas décadas se encuentra el lugar y la posición que mujeres y hombres ocupan en nuestra sociedad. Esto ha evolucionado considerablemente impulsando la acción de los poderes públicos para incidir en la realidad que cotidianamente viven mujeres y hombres.

No obstante, los estudios desarrollados desde el ámbito europeo, estatal y autonómico y el propio diagnóstico previo a la elaboración de la presente ley foral, siguen reflejando una realidad en la que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres está lejos de haberse logrado.

Las desigualdades que padecen las mujeres y que incumplen en esencia con los derechos humanos, responden al carácter estructural de la desigualdad de género, enraizada y fruto de estereotipos y roles de género que siguen siendo marcados, diferenciales y con diferente consideración social, manteniendo unas relaciones desiguales de poder. Para acabar con dicha situación, resulta necesario no sólo abordar un cambio en la sociedad para eliminar brechas de género como la salarial o la segregación vertical y horizontal, sino también superar el déficit existente hoy en día en lo que se refiere a la corresponsabilidad y las dificultades para la

participación social y política de las mujeres. Avanzar hacia la igualdad sustantiva hace necesario un cambio de modelo social que ponga en valor la sostenibilidad de la vida y que rompa con estereotipos y roles de género. Para ello, se requiere recorrer un camino en el que no solo es necesario hacer más, sino cambiar las formas de hacer y conseguir que los derechos de las mujeres sean una realidad.

En ese camino, debe destacarse la consideración del movimiento feminista y asociativo de mujeres como pieza fundamental para conseguir la implicación social necesaria hacia un verdadero cambio estructural.

Esta ley foral pretende situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas, impulsando el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, teniendo en cuenta la estrecha relación entre vida humana y territorio sostenible para el desarrollo de la vida en general. Esta ciudadanía, además, debe acceder al conocimiento que le permita contar con las habilidades y capacidades necesarias que demanda la sociedad en la que vivimos y que permita acabar con la violencia contra las mujeres como máxima expresión de la desigualdad.

Por ello, la ley foral busca garantizar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra a través de un conjunto de medidas de acción específica, interrelacionadas, que responden a las principales áreas de trabajo donde se concentran las mayores brechas de género y los principales ámbitos de intervención.

Así, el empoderamiento y participación de las mujeres en el espacio público (la empresa, la economía, la cultura, la política, la comunicación, la sociedad digital, el deporte, etc.) se constituye como una estrategia colectiva dirigida al crecimiento y toma de conciencia de la capacidad que tienen las mujeres para, por un lado, diseñar sus vidas y vivirlas con autonomía y, por otro, intervenir en las decisiones que afectan al conjunto de la sociedad. El enfoque de género y estas pautas de empoderamiento y visibilidad de las mujeres van a ser claves en el camino hacia la igualdad sustantiva.

El acceso a las tecnologías de la información y sociedad digital, así como las medidas que animan a la especialización y/o la profesionalización de las mujeres en este ámbito tecnológico y de vanguardia social, deben garantizarse en condiciones de igualdad, evitando una nueva modalidad de exclusión social. Del mismo modo, el impulso a la participación en el ámbito deportivo, también es clave para el empoderamiento de las mujeres.

Otras medidas se centran en la esfera del conocimiento, concebida como una palanca de cambio donde el modelo del sistema coeducativo sea la estrategia que permita que el currículo formativo, la metodología de educación, los materiales, el profesorado y demás elementos del sistema educativo, eduquen a alumnas y alumnos para crecer y decidir en igualdad de condiciones. Para avanzar en esta dirección es fundamental promover un cambio social de valores. La infancia y la juventud son etapas esenciales para generar dicho cambio en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural. Por lo tanto, crecer en un entorno coeducativo supone una importante vía para promover la transformación social hacia la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los roles y estereotipos de género que impregnan las diferentes esferas de la vida.

En este ámbito dedicado al conocimiento, la cultura nos brinda un espacio donde es posible cuestionar los roles de género y las normas sociales. Desafiarlos, proponer cambios y reimaginarlos nos permitirá acercarnos cada vez más a nuestro objetivo.

Un tercer grupo de medidas se fundamentan en los resultados del diagnóstico previo realizado, que reflejan la perpetuación de los roles de género en muchos de los ámbitos

analizados y que enraíza con la división sexual del trabajo que separa el trabajo productivo (asociado a las actividades que producen bienes y servicios con una remuneración) del reproductivo (asociado a las actividades que no generan ningún tipo de ingresos pero que son no sólo necesarias, sino imprescindibles para la vida). De hecho, el concepto de sostenibilidad de la vida integra los dos ámbitos y los hace interdependientes, pues ambos cumplen con una función tanto social como económica para la sociedad. Todas las personas son susceptibles de precisar cuidados en alguna de las etapas de su vida y todos los trabajos, sean remunerados o no, tienen un valor económico.

En este sentido es clave articular por parte de las Administraciones Públicas recursos que faciliten la sostenibilidad de la vida de todas las personas, sin olvidar a los agentes sociales y económicos como parte activa del cambio, generando nuevos valores y modelos en las organizaciones.

La igualdad de género es un requisito indispensable para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en todos los ámbitos, avanzar hacia la igualdad en todos los sectores de la vida y trabajar las diferencias existentes en los distintos medios rurales y urbanos.

Por tanto, no se trata sólo de posibilitar el empoderamiento de las mujeres para que salgan de su espacio privado, participen y sean visibles en la sociedad; es necesario aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral (con las mismas condiciones que los hombres y rompiendo la significativa brecha salarial) y en otros escenarios de desarrollo personal como el uso del tiempo libre. A la vez y en paralelo, hay que conseguir aumentar la presencia de los hombres en el espacio privado, fomentando su corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de los cuidados familiares. En una sociedad donde quienes más cuidan (las mujeres), pueden llegar a necesitar de más cuidados (según los indicadores de envejecimiento y de salud), es de justicia que una ley para la igualdad trate de romper moldes preconcebidos en la asignación de tareas, espacios y usos del tiempo. Una ley que además contemple el ámbito de la salud como un aspecto clave para la prevención de las violencias contra las mujeres, la promoción de hábitos de vida saludables para mujeres y hombres y que fomente el conocimiento del impacto que la desigualdad de género tiene en la salud en general. Por otra parte, resulta necesario establecer medidas que contrarresten la mayor incidencia de la pobreza, la exclusión y la vulnerabilidad social que afecta a las mujeres.

Con esta ley foral se pretende avanzar hacia un territorio sostenible para el desarrollo de la vida a través de la integración de la perspectiva de género en las políticas y planes de medio ambiente, urbanismo, transporte y vivienda, para que los espacios y el uso de los mismos sean respetuosos con la conciliación y la corresponsabilidad, con una disminución de tiempos y distancias de desplazamiento, buen acceso a los servicios y dotaciones, que fomente la descentralización de servicios, cuidando la movilidad y combinando la accesibilidad universal con la seguridad también con perspectiva de género.

Todo avance en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, supondrá también un avance en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, reconocida esta como la máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres. Las distintas manifestaciones de violencia contra las mujeres se recogen en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, como la que ocurre en la pareja o expareja, las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la prostitución y/o explotación sexual, el matrimonio a edad temprana, concertado o forzado, la mutilación genital femenina, o cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad. Es necesario permanecer alerta en la

identificación de las diversas manifestaciones de esta violencia contra las mujeres y niñas en las distintas esferas sociales e insistir en todas las medidas que aboguen por su erradicación.

Además, en todos los ámbitos de actuación, debe tenerse en cuenta la discriminación múltiple que surge de la combinación de otras variables tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de los derechos. Esta especial atención será clave para incidir en aquellos contextos donde la vulnerabilidad de las mujeres es mayor.

En este contexto, hay que destacar el poder transformador de la política local para hacer una sociedad más igualitaria. Este es un hecho constatado por el trabajo llevado a cabo desde las estructuras de igualdad de algunas Entidades Locales de Navarra y ha de ser tenido en cuenta en la articulación de las políticas públicas de las administraciones navarras para un funcionamiento sistemático y coordinado en todo el territorio de la Comunidad Foral.

La actuación de las administraciones públicas debe girar en torno al enfoque de transversalidad del principio de igualdad, desde la obligación legal y el convencimiento de que es la estrategia para poner en marcha con éxito las políticas públicas de igualdad y conseguir intervenir eficazmente sobre las raíces estructurales de la desigualdad. Es imprescindible combinar esta estrategia con la implementación de acciones positivas que permitan acelerar el avance en la disminución de las brechas de género. En el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, las administraciones públicas navarras están obligadas a articular una nueva forma de hacer políticas públicas, sin que ello entrañe únicamente la adopción de nuevos procedimientos. Este cambio en la forma de hacer, debe partir del compromiso y liderazgo político, de la coordinación entre las administraciones, de herramientas para su implantación, de recursos económicos y personal capacitado en igualdad de género.

La ley foral contiene 66 artículos, estructurados en cinco títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.

El título I recoge su objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Además, regula diversos principios de actuación de los poderes públicos y el reconocimiento como parte interesada de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres.

El título II regula la organización del sistema para la igualdad en la Comunidad Foral de Navarra. Atribuye funciones en la materia al Gobierno de Navarra, a los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral y a sus respectivas unidades de igualdad, al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y a las Entidades Locales. Igualmente regula el Consejo Navarro de Igualdad y la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

El título III establece los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad, mediante la aplicación transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas y la adopción de acciones positivas. A tal efecto regula la planificación, seguimiento y evaluación del Plan estratégico de Igualdad de la Comunidad Foral; la coordinación y la colaboración entre las administraciones públicas; la representación equilibrada; la contratación pública; las ayudas públicas; las estadísticas y estudios; la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas; la comunicación inclusiva y no sexista; el informe de impacto de género en planes y proyectos normativos; los

presupuestos con perspectiva de género y la gestión del personal en las administraciones públicas.

El título IV regula medidas para promover la igualdad de género en diversos ámbitos de intervención. Se estructura en cuatro capítulos. El capítulo I se refiere a la ciudadanía activa, empoderamiento y participación, con medidas relacionadas con el ámbito social, el político, el deportivo y el de las tecnologías de la información y sociedad digital. El capítulo II aborda medidas relacionadas con la educación, la cultura y los medios de comunicación. El capítulo III abarca la sostenibilidad de la vida. En su Sección primera contiene medidas relacionadas con el trabajo productivo; en su Sección segunda con el trabajo reproductivo; la Sección tercera aborda la conciliación y la corresponsabilidad; la Sección cuarta la salud; y la Sección quinta la inclusión social e intervención comunitaria. El capítulo IV se refiere al territorio sostenible para la vida, con aspectos de movilidad, protección medioambiental y ordenación territorial, urbanismo y seguridad.

Finalmente, el título V establece el Régimen sancionador.

[Ver documento](#)
