

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

10948 *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2020 para aprobar la segunda fase de implantación de planes de igualdad para el personal de los entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con plantillas iguales o superiores a cincuenta personas*

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEHM), establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en la forma en que se determine en la legislación laboral. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y en el empleo, se modificó la redacción del punto 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, ya mencionada, y la obligatoriedad de sistematizar estas medidas pasó de ser para las empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras a serlo para las de cincuenta o más. En el resto de casos no previstos en este artículo, la elaboración y la implantación de planes de igualdad es voluntaria, con una consulta previa a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La modificación operada por este Real Decreto Ley, debe aplicarse gradualmente los entes de cincuenta o más personas conforme a la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el artículo 1.3 de este Real Decreto Ley. Así pues, las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para aprobar los planes de igualdad las de más de cien y hasta ciento cincuenta, de un periodo de dos años, y las de cincuenta a cien, de un periodo de tres años.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 8 de julio de 2016, en relación con la elaboración y la implantación de los planes de igualdad para el personal docente, el personal estatutario y el personal del resto de entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears supuso la aprobación de una primera fase de implantación de planes de igualdad en el sector público autonómico que obligaba a elaborar y aprobar el plan de igualdad correspondiente, en un plazo de doce meses desde la aprobación del Acuerdo mencionado, a las siguientes entidades, todas integradas por más de noventa personas trabajadoras: Instituto Balear de la Naturaleza (IBANAT), Fundación BIT, Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears, Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), Ente Público Radiotelevisión Illes Balears (EPRTVIB) y Puertos de las Illes Balears. Además, encargaba al resto de entes del sector público instrumental (aquellos con noventa o menos personas trabajadoras) la adopción de medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007.

El Acuerdo del mencionado Consejo de Gobierno preveía que, más adelante, y según los resultados obtenidos y las valoraciones efectuadas, se aprobara una segunda fase para continuar la implantación de planes de igualdad en el sector instrumental autonómico.

Actualmente, hay once entes integrantes del sector público autonómico que ya tienen planes de igualdad implantados. Estas entidades son: Servicios Ferroviarios de Mallorca (SFM), la Fundación Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción a la Autonomía Personal de las Illes Balears, el Instituto Balear de la Naturaleza (IBANAT), la Fundación BIT, la Fundación Instituto Socioeducativo S'Estel, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears, el Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), Puertos de las Illes Balears, Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de las Illes Balears (IDISBA), Servicio de Información Territorial de las Illes Balears (SITIBSA) y Gestión de Emergencias de las Illes Balears (GEIBSAU).

Este Gobierno está comprometido con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y así ha quedado patente con la elaboración, tramitación y aprobación de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, la cual se adecua al ámbito comunitario y que tiene como finalidad combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, con el fin de hacer plenamente efectivo el derecho a la igualdad real de las mujeres y los hombres en el ámbito territorial de las Illes Balears y, a la vez, establecer medidas transversales en cualquier de los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Para impulsar la implantación de medidas dirigidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en las entidades que conforman el sector público autonómico y para dar cumplimiento, por una parte, a la modificación, operada por el artículo 1.1 del Real Decreto Ley 6/2019, del punto 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a la previsión contenida en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2016, por la otra, se ha considerado conveniente aprobar una segunda fase de elaboración e implantación de planes de igualdad en los entes de cincuenta o más personas.

Así mismo, con relación al resto de entes con plantilla inferior a cincuenta personas, se les encarga que adopten medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007.

El Decreto 21/2019, de 2 de agosto, por el que establece las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma, de la presidenta de las Illes Balears, modificado por el Decreto 36/2019, de 20 de diciembre (BOIB n.º 171, de 21 de diciembre de 2019), establece como competencias que debe ejercer la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas, la gestión, impulso y coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.

Por todo ello, y vistas las competencias previstas en el artículo 5 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Administraciones Públicas y Modernización, en la sesión de día 9 de noviembre de 2020, adoptó entre otros, el siguiente Acuerdo:

Primero. Aprobar una segunda fase de implantación de planes de igualdad en el sector público autonómico, que obliga a las entidades que figuran en el anexo 1 a elaborar y aprobar el plan de igualdad correspondiente en un plazo máximo de doce meses desde que se apruebe este Acuerdo.

Segundo. Encargar al resto de entes del sector público instrumental no incluidos en el anexo 1 y que no tengan ya implantado un plan de igualdad, la adopción de medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007.

Tercero. Encomendar a la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas la redacción y publicación de una tabla orientativa de buenas prácticas y de un modelo de protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género, para que las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras puedan utilizarlas como guías.

Cuarto. Establecer unas pautas de actuación comunes para elaborar planes de igualdad, que figuran en el anexo 2, sin perjuicio de adaptarlas a las particularidades de cada entidad, siempre que se cumplan las directrices que establece la Ley Orgánica 3/2007 en esta materia.

Quinto. Facultar a la consejera de Administraciones Públicas y Modernización para llevar a cabo las actuaciones de coordinación necesarias para el desarrollo y la ejecución de este Acuerdo.

Sexto. Publicar este Acuerdo en *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 9 de noviembre de 2020

La secretaria del Consejo de Gobierno
Pilar Costa i Serra



**ANEXO 1****Relación de entes del sector instrumental de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears correspondientes a la segunda fase de elaboración e implantación de un plan de igualdad**

<i>Consejería de adscripción (Decreto 21/2019)</i>	<i>Ente</i>	<i>Forma jurídica</i>
Consejería de Presidencia, Cultura e Igualdad	Fundación Orquesta Sinfónica Illes Balears	Fundación
Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo	Agencia de Estrategia Turística de las Illes Balears (AETIB)	Entidad Pública Empresarial
Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo	Consortio Escuela de Hostelería de las Illes Balears (CEH)	Consortio
Consejería de Asuntos Sociales y Deportes	Instituto Balear de la Juventud (IBJOVE)	Entidad Pública Empresarial
Consejería de Asuntos Sociales y Deportes	Fundación para el Deporte Balear	Fundación
Consejería de Educación, Universidad e Investigación	Fundación para los Estudios Superiores de Música y Artes Escénicas de las Illes Balears (FESMAE-IB)	Fundación
Consejería de Movilidad y Vivienda	Instituto Balear de la Vivienda (IBAVI)	Entidad Pública Empresarial
Consejería de Medio Ambiente y Territorio	Agencia Balear del Agua y la Calidad Ambiental (ABAQUA)	Entidad Pública Empresarial
Consejería de Agricultura, Pesca y Alimentación	Servicios de Mejora Agraria (SEMILLA)	Entidad Pública Empresarial



ANEXO 2

Guía para elaborar e implantar planes de igualdad entre mujeres y hombres

(adaptada del *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa* del Instituto de la Mujer)

1. Negociar con la representación social de los trabajadores y trabajadoras la elaboración y la implantación de un plan de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Llevar a cabo un estudio cuantitativo de la situación en materia de igualdad de género que incluya la siguiente información, desagregada por sexos: <ul style="list-style-type: none">2.1. Distribución de la plantilla: edad, tipo de contrato, antigüedad, departamentos, nivel jerárquico, categorías profesionales, estudios, retribuciones fijas y variables, horas semanales de trabajo y turnos.2.2. Movimientos del personal de los últimos tres años: incorporaciones de excedencias y bajas, incorporaciones de personal temporal, incorporaciones del último año por tipo de contrato, incorporaciones por categorías y bajas definitivas.2.3. Características de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras: órganos de representación, sindicatos con representación, distribución de la representación sindical según sexo, edad y categorías profesionales.2.4. Responsabilidades familiares: número de hijos e hijas y edades, hijos e hijas con discapacidad, número de personas dependientes que no sean hijos o hijas.2.5. Promoción y carrera: número de personas que han promocionado en los últimos tres años por categorías profesionales y sistema de promoción.2.6. Formación: número de cursos realizados por el personal en los últimos tres años.
3. Llevar a cabo un estudio cualitativo mediante la aplicación de técnicas adecuadas y fiables que recoja la situación actual de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none">3.1. Cultura de la empresa y política de responsabilidad social corporativa.3.2. Selección.3.3. Formación.3.4. Promoción.3.5. Política salarial.3.6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.3.7. Comunicación.3.8. Ayudas, bonificaciones y política social.3.9. Representatividad.3.10. Prevención del acoso sexual por razón de sexo o de orientación sexual.3.11. Riesgos laborales y salud laboral.3.12. Mujeres en situación de riesgo de exclusión.3.13. Convenio colectivo.
4. A partir de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, elaborar un informe de diagnóstico en materia de igualdad de género de la organización.
5. Elaboración de un plan de igualdad que incluya, como mínimo, los siguientes apartados: <ul style="list-style-type: none">5.1. 1. Resultados del diagnóstico.5.1.2. Objetivos del plan.5.1.3. Medidas y acciones para conseguir los objetivos.5.1.4. Evaluación del plan.5.1.5. Establecimiento del calendario del plan.5.1.6. Presupuesto.5.1.7. Participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.5.1.8. Composición del comité permanente de igualdad.5.1.9. Asignación de una persona responsable del plan.
6. Aprobación del plan por parte del órgano de representación del personal.

