

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

10948

Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020 per aprovar la segona fase d'implantació de plans d'igualtat per al personal dels ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb plantilles iguals o superiors a cinquanta persones

L'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEHM), estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors i treballadores, en la forma en què es determini en la legislació laboral. D'acord amb allò que estableix l'article 1.1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, es va modificar la redacció del punt 2 de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, ja esmentada, i l'obligatorietat de sistematitzar aquestes mesures va passar de ser per a les empreses de més de dues-centes cinquanta persones treballadores a ser-ho per a les de cinquanta o més. En la resta de casos que no es preveuen en aquest article, l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària, amb una consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

La modificació operada per aquest Reial decret llei, s'ha d'aplicar gradualment als ens de cinquanta o més persones conforme a la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, modificada per l'article 1.3 d'aquest Reial decret llei. Així doncs, les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta persones treballadores comptaran amb un període d'un any per aprovar els plans d'igualtat; les de més de cent i fins a cent cinquanta, d'un període de dos anys, i les de cinquanta a cent, d'un període de tres anys.

L'Acord del Consell de Govern de dia 8 de juliol de 2016, en relació amb l'elaboració i la implantació dels plans d'igualtat per al personal docent, el personal estatutari i el personal de la resta d'ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears va suposar l'aprovació d'una primera fase d'implantació de plans d'igualtat en el sector públic autonòmic que obligava a elaborar i aprovar el pla d'igualtat corresponent, en un termini de dotze mesos des de l'aprovació de l'Acord esmentat, a les següents entitats, totes integrades per més de noranta persones treballadores: Institut Balear de la Natura (IBANAT), Fundació BIT, Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA), Ens Públic Radiotelevisió Illes Balears (EPRTVIB) i Ports de les Illes Balears. A més, encarregava a la resta d'ens del sector públic instrumental (aquells amb noranta o menys persones treballadores) l'adopció de mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats, d'acord amb el que estableix l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007.

L'Acord del Consell de Govern esmentat preveia que, més endavant, i segons els resultats obtinguts i les valoracions efectuades, s'aprovàs una segona fase per continuar la implantació de plans d'igualtat en el sector instrumental autonòmic.

Actualment, hi ha onze ens integrants del sector públic autonòmic que ja tenen plans d'igualtat implantats. Aquestes entitats són: Serveis Ferroviaris de Mallorca (SFM), la Fundació Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció a l'Autonomia Personal de les Illes Balears, l'Institut Balear de la Natura (IBANAT), la Fundació BIT, la Fundació Institut Socioeducatiu s'Estel, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, el Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA), Ports de les Illes Balears, Fundació Institut d'Investigació Sanitària de les Illes Balears (IDISBA), Servei d'Informació Territorial de les Illes Balears (SITIBSA) i Gestió d'Emergències de les Illes Balears (GEIBSAU).

Aquest Govern està compromès amb el foment de la igualtat entre homes i dones i així ha quedat palès amb l'elaboració, tramitació i aprovació de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, la qual s'adequa a l'àmbit comunitari i que té com a finalitat combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, amb la finalitat de fer plenament efectiu el dret a la igualtat real de les dones i els homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears i, a la vegada, establir mesures transversals en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Per impulsar la implantació de mesures adreçades al foment de la igualtat entre dones i homes en les entitats que conformen el sector públic autonòmic i per donar compliment, d'una banda, a la modificació, operada per l'article 1.1 del Reial decret llei 6/2019, del punt 2 de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i a la previsió continguda a l'Acord del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016, de l'altra, s'ha considerat convenient aprovar una segona fase d'elaboració i implantació de plans d'igualtat en els ens de cinquanta o més persones.

Així mateix, amb relació a la resta d'ens amb plantilla inferior a cinquanta persones, se'ls encarrega que adoptin mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats, d'acord amb el que estableix l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007.

El Decret 21/2019, de 2 d'agost, pel qual estableix les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma, de la presidenta de les Illes Balears, modificat pel Decret 36/2019, de 20 de desembre (BOIB núm. 171, de 21 de desembre de 2019), estableix com a competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques, la gestió, impuls i coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del sector públic instrumental autonòmic.

Per tot això, i ateses les competències previstes en l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Administracions Públiques i Modernització, en la sessió de dia 9 de novembre de 2020, adoptà entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Aprovar una segona fase d'implantació de plans d'igualtat en el sector públic autonòmic, que obliga les entitats que figuren en l'annex 1 a elaborar i aprovar el pla d'igualtat corresponent en un termini màxim de dotze mesos des que s'aprovi aquest Acord.

Segon. Encarregar a la resta d'ens del sector públic instrumental no inclosos en l'annex 1 i que no tinguin ja implantat un pla d'igualtat, l'adopció de mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats, d'acord amb el que estableix l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007.

Tercer. Encomanar a la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la redacció i publicació d'una taula orientativa de bones pràctiques i d'un model de protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere, perquè les empreses de menys de cinquanta persones treballadores els puguin utilitzar com a guies.

Quart. Establir unes pautes d'actuació comunes per elaborar plans d'igualtat, que figuren en l'annex 2, sens perjudici d'adaptar-les a les particularitats de cada entitat, sempre que es compleixin les directrius que estableix la Llei orgànica 3/2007 en aquesta matèria.

Cinquè. Facultar la consellera d'Administracions Públiques i Modernització per dur a terme les actuacions de coordinació necessàries per al desenvolupament i l'execució d'aquest Acord.

Sisè. Publicar aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 9 de novembre de 2020

La secretària del Consell de Govern
Pilar Costa i Serra



**ANNEX 1****Relació d'ens del sector instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears corresponents a la segona fase d'elaboració i implantació d'un pla d'igualtat**

<i>Conselleria d'adscripció (Decret 21/2019)</i>	<i>Ens</i>	<i>Forma jurídica</i>
Conselleria de Presidència, Cultura i Igualtat	Fundació Orquestra Simfònica Illes Balears	Fundació
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears (AETIB)	Entitat Pública Empresarial
Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears (CEH)	Consorci
Conselleria d'Afers Socials i Esports	Institut Balear de la Joventut (IBJOVE)	Entitat Pública Empresarial
Conselleria d'Afers Socials i Esports	Fundació per a l'Esport Balear	Fundació
Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca	Fundació per als estudis superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears (FESMAE-IB)	Fundació
Conselleria de Mobilitat i Habitatge	Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI)	Entitat Pública Empresarial
Conselleria de Medi Ambient i Territori	Agència Balear de l'aigua i la Qualitat Ambiental (ABAQUA)	Entitat Pública Empresarial
Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	Serveis de Millora Agrària (SEMILLA)	Entitat Pública Empresarial



ANNEX 2
Guia per elaborar i implantar plans d'igualtat entre dones i homes
(adaptada del *Manual per elaborar un pla d'igualtat en l'empresa* de l'Institut de la Dona)

1. Negociar amb la representació social dels treballadors i treballadores l'elaboració i la implantació d'un pla d'igualtat entre dones i homes.
2. Dur a terme un estudi quantitatiu de la situació en matèria d'igualtat de gènere que inclogui la informació següent, desagregada per sexes: <ul style="list-style-type: none">2.1. Distribució de la plantilla: edat, tipus de contracte, antiguitat, departaments, nivell jeràrquic, categories professionals, estudis, retribucions fixes i variables, hores setmanals de treball i torns.2.2. Moviments del personal dels darrers tres anys: incorporacions d'excedències i baixes, incorporacions de personal temporal, incorporacions del darrer any per tipus de contracte, incorporacions per categories i baixes definitives.2.3. Característiques de la representació legal dels treballadors i treballadores: òrgans de representació, sindicats amb representació, distribució de la representació sindical segons sexe, edat i categories professionals.2.4. Responsabilitats familiars: nombre de fills i filles i edats, fills i filles amb discapacitat, nombre de persones dependents que no siguin fills o filles.2.5. Promoció i carrera: nombre de persones que han promocionat en els darrers tres anys per categories professionals i sistema de promoció.2.6. Formació: nombre de cursos fets pel personal en els darrers tres anys.
3. Dur a terme un estudi qualitatiu mitjançant l'aplicació de tècniques adequades i fiables que reculli la situació actual dels aspectes següents: <ul style="list-style-type: none">3.1. Cultura de l'empresa i política de responsabilitat social corporativa.3.2. Selecció.3.3. Formació.3.4. Promoció.3.5. Política salarial.3.6. Ordenació del temps de treball i conciliació.3.7. Comunicació.3.8. Ajuts, bonificacions i política social.3.9. Representativitat.3.10. Prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe o d'orientació sexual.3.11. Riscs laborals i salut laboral.3.12. Dones en situació de risc d'exclusió.3.13. Conveni col·lectiu.
4. A partir de les dades quantitatives i qualitatives obtingudes, elaborar un informe de diagnòstic en matèria d'igualtat de gènere de l'organització.
5. Elaboració d'un pla d'igualtat que inclogui, com a mínim, els apartats següents: <ul style="list-style-type: none">5.1. 1. Resultats del diagnòstic.5.1.2. Objectius del pla.5.1.3. Mesures i accions per aconseguir els objectius.5.1.4. Avaluació del pla.5.1.5. Establiment del calendari del pla.5.1.6. Pressupost.5.1.7. Participació de la representació legal dels treballadors i treballadores.5.1.8. Composició del comitè permanent d'igualtat.5.1.9. Assignació d'una persona responsable del pla.
6. Aprovació del pla per part de l'òrgan de representació del personal.

