



Secció V. Anuncis Subsecció segona. Altres anuncis oficials PARLAMENT DE LES ILLES BALEARS

10727 *Informació sobre la tramitació al Parlament de les Illes Balears (participaciocitadana@parlamentib.es) del Projecte de llei de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears (RGE núm. 14480/24)*

Atès que la Mesa del Parlament de les Illes Balears, en sessió de dia 23 d'octubre de 2024, ha admès a tràmit el Projecte de llei de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears (RGE núm. 14480/24), per tal de fer efectiu l'article 124.2 del Reglament del Parlament es publica el projecte de llei esmentat, el text del qual es transcriu a continuació.

A la data de la signatura electrònica (24 d'octubre de 2024)

El president del Parlament de les Illes Balears
Gabriel Le Senne i Presedo

PROJECTE DE LLEI DE MESURES ADREÇADES A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL A LES ILLES BALEARS

ÍNDEX

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

TÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Capítol I

Objecte, principis i objectius

Article 1. Objecte i finalitat

Article 2. Àmbit d'aplicació

Article 3. Definicions

Article 4. Principis rectors

Article 5. Objectius

Capítol II

Transversalitat i òrgans de participació

Article 6. Transversalitat

Article 7. Col·laboració, cooperació i coordinació

Article 8. Estadístiques, estudis i projectes

Article 9. Sensibilització

Article 10. Planificació autonòmica i local

Article 11. Participació i assessorament

Article 12. Òrgan de participació

TÍTOL II

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER A LA CORESPONSABILITAT

Capítol I

Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la coresponsabilitat en l'àmbit públic



- Article 13. Accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral
- Article 14. Contractació pública
- Article 15. Mesures fiscals
- Article 16. Actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública
- Article 17. Actuacions en l'àmbit comunitari
- Article 18. Actuacions en l'àmbit dels serveis socials
- Article 19. Programes d'innovació
- Article 20. Accés prioritari
- Article 21. Transparència retributiva en l'àmbit públic

Capítol II

Mesures per a la conciliació i la coresponsabilitat en el sector privat

- Article 22. Foment de la igualtat i de la conciliació en les entitats privades
- Article 23. Reconeixements
- Article 24. Transparència retributiva en l'àmbit privat

- Disposició addicional primera. Pla autonòmic de suport a la conciliació personal, familiar i laboral
- Disposició addicional segona. Plans de conciliació d'àmbit local
- Disposició addicional tercera. Pla d'igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
- Disposició derogatòria. Derogació normativa
- Disposició final primera. Adaptació d'òrgans de participació institucional
- Disposició final segona. Habilitació normativa
- Disposició final tercera. Entrada en vigor

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

Els drets reconeguts en els articles 23 i 33 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea constitueixen un deure per a les administracions públiques de la comunitat de les Illes Balears. Els preceptes esmentats es refereixen, de manera específica, a la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, incloent-hi el laboral, i a la conciliació de la vida familiar i la professional. Això requereix l'acció de la societat en conjunt per aconseguir una coresponsabilitat social que permeti que dones i homes puguin dedicar, de manera equitativa, el seu temps, tant al treball remunerat com al personal i familiar.

La necessitat de conciliació del treball amb la vida familiar i personal ha estat ja plantejada a escala internacional i comunitària com una condició vinculada de manera inequívoca a la nova realitat social. Això planteja una complexa problemàtica per la diversitat de factors que incideixen en aquest àmbit, que han d'abordar els poders públics en un marc més ampli que el de les polítiques de suport a les famílies.

El llibre segon del Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i d'execució i compliment del dret de la Unió Europea, i per la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, n'és expressió i s'assenta en el principi d'equilibri entre vida familiar i vida professional que es reafirmen en els principis 2 i 9 del Pilar Europeu de Drets Socials. És, així mateix, fruit de l'evolució de la mateixa Unió Europea en el contingut i l'abast dels drets de conciliació, sent la tercera de les directives sobre aquesta matèria: el seu antecedent remot va ser la Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental subscrit per la Unió de les Confederacions de la Indústria i dels Ocupadors d'Europa (UNICE), el Centre Europeu de l'Empresa Pública (EEP) i la Confederació Europea de Sindicats (CES), directiva sobre permisos parentals que es basava tan sols en la configuració de drets d'absència de les persones amb responsabilitats de cura i que, ni reflectia les conseqüències de gènere de les qüestions de cura ni, en conseqüència, preveia mitjans efectius per promoure la coresponsabilitat. Aquest camí seria iniciat amb la directiva següent sobre la matèria, la Directiva (UE) 2010/18 del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, subscrit per BUSINESSSEUROPE, l'Associació Europea d'Artesanies, Petites i Mitjanes Empreses (UEAPME), el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE. No obstant això, és amb l'aprovació de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, que la conciliació de responsabilitats passa a un lloc central. El mateix títol ja il·lustra el nou contingut, que va més enllà de l'establiment de permisos i atorga una rellevància especial a l'adaptació de condicions de treball, i introdueix amb rotunditat la dimensió de la coresponsabilitat, com s'adverteix en nombrosos aspectes, tant en els considerants com en l'articulat. Aquesta Directiva estableix un nou marc que requereix seguretat en el coneixement i en l'exercici dels drets sobre el temps de treball relacionats amb els drets de cura de menors d'edat





i dependents, per la qual cosa enllaça amb la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, i amb la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea. La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, té, per tant, com a objectiu donar resposta a una realitat social concreta: eliminar qualsevol desavantatge o minvament en termes de millora i progrés que pugui afectar les carreres professionals de les persones que s'ocupen de manera informal de les tasques de cura de familiars o dependents. La directiva dona resposta adequada a la situació de doble atenció a les responsabilitats familiars i a les de treball dins el marc i d'acord amb unes exigències concretes, com són relacions laborals més igualitàries i l'aplicació efectiva del principi de no-discriminació per raó de sexe. Disposa que els llocs de treball s'han d'adaptar a les diverses vicissituds derivades de la criança de menors d'edat i cura de dependents i majors, i estableix unes condicions efectives perquè hi hagi un repartiment real de tasques i un exercici coresponsable.

En definitiva, la transposició de la Directiva enriqueix les millores i aportacions 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, i va més enllà de les qüestions de la doble jornada femenina o els llargs permisos, en pro de les fórmules de treball flexible i acotament de les absències laborals, la qual cosa permet avançar en la igualtat real en l'àmbit laboral, a través del veritable reconeixement del dret de conciliació com a part de l'elenc de drets de tota persona treballadora. En conseqüència, s'efectuen modificacions en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que estableix com a dret laboral no rebre un tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'exercici dels drets de conciliació o coresponsabilitat de la vida familiar i laboral.

La Resolució del Parlament Europeu de 12 de juny de 2018 reconeix i sol·licita als estats membres l'impuls del sector assistencial infantil, paral·lel a l'educatiu, atesa la importància que aquest té per facilitar la conciliació laboral i familiar. Les escoles i centres assistencials per a persones dependents duen a terme un paper essencial, ja que contribueixen a la conciliació laboral i familiar i compten amb les infraestructures adequades i professionals amb la titulació, capacitació i competències necessàries per oferir serveis de cura amb garanties, tant en l'atenció de menors com de persones majors o dependents.

És necessari reconèixer que la falta de sintonia entre aquestes dues facetes, això és, la vida personal i la vida laboral, té un impacte negatiu i cal incidir en que els dos espais entren en conflicte de manera severa, atesa l'atribució de rols assignats tradicionalment a cada sexe. En l'espai de la vida privada es troben les funcions de cura i atenció en l'àmbit familiar, històricament cobertes per les dones, fins al punt de suposar un seriós inconvenient per a la seva incorporació al món del treball i també per a la seva participació i promoció en aquest àmbit, la qual cosa pot afectar la seva decisió de tenir fills. En aquest sentit, amb les mesures que s'impulsen, a més dels objectius exposats, es coadjuvarà a afavorir el foment de la natalitat i la reversió de la taxa d'envelliment de la població, la qual cosa afectarà, sens dubte, i facilitarà el relleu generacional.

II

D'altra banda, al costat de mesures de suport a la conciliació i coresponsabilitat familiar, és necessari fer referència a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, i la normativa estatal relacionada amb la equiparació retributiva de totes les persones treballadores desenvolupada amb els Plans d'igualtat, actualment de caire obligatori per a empreses de més de cinquanta persones treballadores, o aquelles en que així ho estableixi un conveni col·lectiu o bé hagi estat així requerit per la Inspecció de Treball.

D'aquesta manera cal incidir en la eradicació de diferències entre els salaris percebuts per les persones treballadores de l'un i l'altre sexe, calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts per hora del conjunt de totes elles.

Aquest tipus de situacions requereixen la recerca necessària que en permeti determinar la dimensió i els factors que els afecten, així com proposar les mesures correctores que, en funció de les anàlisis i els diagnòstics adients, revertixin també en un eficaç aprofitament de les aptituds i del talent de totes les persones treballadores; incidint en dones especialment ben formades, segons es desprèn de les darreres estadístiques sobre aquesta matèria, per la qual cosa la seva contribució al creixement i a la competitivitat és fonamental.

És necessari, per tant, identificar les causes que provoquen desigualtats retributives i promoure mesures, tant en l'àmbit públic com en el privat, encaminades a la reducció progressiva d'aquesta diferència no justificada. Aspectes com ara un major percentatge de contractes a temps parcial de les dones respecte als homes i la major presència d'homes en llocs de direcció i en treballs qualificats s'han d'anar corregint amb les mesures corresponents que permetin a les dones tenir les mateixes oportunitats laborals quant a l'accés a un lloc de treball i a la promoció en la carrera professional. El foment de la conciliació laboral, personal i familiar i de la coresponsabilitat contribuirà, així mateix, a l'objectiu d'eliminar la discriminació retributiva.

Tant el foment de la coresponsabilitat com la promoció de la participació de les dones en els òrgans de presa de decisions i la intervenció en l'àmbit educatiu són algunes de les eines que constitueixen instruments imprescindibles per a la correcció de discriminacions retributives. La conscienciació social sobre la correcta valoració i descripció dels llocs de treball és un aspecte fonamental per aconseguir l'efectiva igualtat



real a tots els nivells. És necessari promoure l'empoderament de les dones mitjançant mesures concretes, així com la sensibilització general sobre la necessitat d'una societat més igualitària, perquè les dones puguin promocionar en les seves carreres professionals, rompre l'anomenat sostre de vidre i posar fi als obstacles i les situacions de desigualtat davant la promoció professional.

Totes aquestes qüestions han estat abordades, amb caràcter global i transversal, per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre la base de la Constitució espanyola, que en l'article 14 prohibeix qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. En particular, aquesta Llei incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte: la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Per la seva banda, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en assumptes de feina i ocupació ha refós diverses normes en la matèria.

III

En l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears, l'Administració autonòmica, en virtut dels articles 16 i 17 de l'Estatut d'autonomia ha fomentat polítiques de suport a la família i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en col·laboració amb les entitats que integren el diàleg social en la nostra Comunitat. En aquest sentit, cal esmentar la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes; la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies; l'Acord de 22 de febrer de 2016, pel qual el Govern de les Illes Balears i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la Comunitat Autònoma varen signar el document de bases del Pacte per la competitivitat, l'ocupació de qualitat i el progrés social a les Illes Balears, o el Decret 11/2016, de 4 de març, de creació de les taules integrants del procés de diàleg social del Pacte per la competitivitat, l'ocupació de qualitat i el progrés social de les Illes Balears.

D'altra banda, s'han constituït diversos òrgans d'estudi, participació i assessorament en matèria d'igualtat de gènere, ja consolidats a les Illes Balears, com ara la Comissió per a la Igualtat de Gènere, com a òrgan encarregat de coordinar les polítiques i els programes que desenvolupen les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes. Aquesta comissió s'adscriu a l'Institut Balear de la Dona, organisme autònom creat mitjançant la Llei 5/2000, de 20 d'abril, que té com a finalitats bàsiques elaborar i executar les mesures necessàries per a fer efectius els principis d'igualtat de l'home i de la dona, impulsar i promoure la participació de la dona en tots els àmbits i eliminar qualsevol forma de discriminació de la dona a les Illes Balears.

Mitjançant el Decret 12/2014, de 28 de febrer, es regulen la composició i les funcions de la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) com a òrgans responsables de l'impuls i la coordinació de la política en matèria d'igualtat en relació amb el personal de serveis generals i de la vigilància de l'execució i del seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals).

El 3 de maig de 2021 el Consell de Govern aprova el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) del període 2021-2024, i el 27 de març de 2024 es constitueix la mesa de treball amb els agents socials i econòmics més representatius de les Illes Balears.

La coresponsabilitat s'ha de desenvolupar a través de mesures adreçades a afavorir l'assumpció igualitària d'obligacions familiars, com poden ser la cura i l'atenció de les persones amb discapacitat o en situació de dependència, la qual cosa hauria de tenir un reflex positiu en la taxa de natalitat. Així mateix, la millora de les condicions d'igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, facilitar la conciliació i promoure la coresponsabilitat, són algunes de les vies necessàries per reduir i eliminar la discriminació retributiva. De la mateixa manera, un model educatiu que integri la igualtat entre dones i homes afavoreix el canvi necessari de mentalitats i estereotips cap a un repartiment igualitari de responsabilitats familiars i de les oportunitats en el mercat laboral.

Els poders públics han d'impulsar mesures que garanteixin el dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral, amb l'objectiu de desenvolupar una societat més igualitària i justa. L'aplicació de mesures de conciliació i igualtat garanteix un entorn favorable per al lliure desenvolupament de les persones i de les famílies, millora la seva qualitat de vida i afavoreix, al mateix temps, un millor clima laboral, la qual cosa, sens dubte, redundarà en la reducció de les taxes d'absentisme i estrès laboral. Per això, la implantació de polítiques d'igualtat i conciliació en les empreses influirà en la millora de les seves organització i gestió, la qual cosa es reflectirà en la productivitat d'aquestes.

Aquesta Llei, de conformitat amb l'exposat, vol reforçar i posar especial èmfasi en el reconeixement del dret a la conciliació de les persones i les famílies, en la coresponsabilitat entre dones i homes i en l'eliminació de la discriminació retributiva, i impulsar un conjunt integrat de mesures adaptades a les necessitats reals que demanen la societat i les persones treballadores per fer efectius aquests objectius.

Aquesta Llei es guia pels principis de llibertat, igualtat de tracte, coresponsabilitat, cooperació, transversalitat, conscienciació, sensibilització social, d'igualtat en les relacions laborals, participació i perspectiva de gènere recollits en el títol preliminar, per afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a través de la conciliació, la coresponsabilitat i l'eliminació de la discriminació retributiva.



L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'article 17 prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe i estableix que les administracions públiques, segons la Carta de drets socials, han de vetlar en tot cas perquè dones i homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus, i han de garantir que ho facin en igualtat de condicions. A aquest efecte, cal garantir la conciliació de la vida familiar i laboral.

El dret a la no-discriminació per raó de gènere que recull l'article esmentat s'ha de projectar en l'exercici de la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que segons l'article 30.17 de l'Estatut d'autonomia li correspon a aquesta comunitat.

De la mateixa manera, l'apartat 16 del mateix article preveu la competència exclusiva de la comunitat en matèria de protecció social de la família, conciliació de la vida familiar i laboral.

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, constitueix el marc jurídic per desenvolupar les polítiques adreçades a la promoció de la igualtat.

L'article 35 d'aquesta Llei estableix mesures d'acció positiva en favor de la dona en l'àmbit econòmic i laboral. Entre les quals, dur a terme polítiques de foment de l'ocupació i l'activitat empresarial que impulsin la presència de dones i homes en el mercat laboral amb una ocupació de qualitat i una millor conciliació de la vida laboral, familiar i personal. El Govern de les Illes Balears desenvoluparà les mesures d'acció positiva destinades a garantir la igualtat d'oportunitats i la superació de les situacions de segregació professional, tant vertical com horitzontal, així com les que impliquin desigualtats retributives.

Així mateix, l'article 24 assenyala que s'han d'establir condicions especials respecte a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral.

IV

Aquesta Llei consta de part expositiva (Exposició de motius) i part dispositiva, dividida en dos títols (títol I i II, dividits en dos capítols), amb un total de 24 articles, tres disposicions addicionals, una disposició derogatòria i tres disposicions finals.

El títol I comprèn disposicions de tipus general (capítol I) i disposicions relatives a la transversalitat de la Llei i a la creació dels òrgans de participació (capítol II).

El títol II, mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la coresponsabilitat, es divideix en dos capítols: el primer referent a les mesures en l'àmbit públic, i el segon en el sector privat. Cadascun dels capítols acaba amb un article relatiu a la lluita contra la discriminació retributiva.

La Llei preveu la promoció de mesures relacionades amb la racionalització d'espais i temps de treball i la implantació de programes i serveis.

Així mateix, dedica diversos articles a la conciliació en l'àmbit públic i impulsa mesures com estadístiques i estudis desagregats per sexe sobre la situació i les necessitats de conciliació. També s'inclouen en matèria de contractació pública i de subvencions, clàusules socials o criteris de valoració que tinguin en compte mesures de conciliació. De la mateixa manera, la Llei preveu l'existència d'un règim de mesures tributàries vinculades al foment de la conciliació personal, familiar i laboral.

Igualment, es dona rellevància al foment de mesures en l'àmbit de l'ocupació pública, es garanteix l'exercici del dret a compatibilitzar el treball amb la vida personal i familiar, i es preveuen actuacions en l'àmbit educatiu i en l'àmbit dels serveis socials.

El capítol II del títol I de la Llei es refereix a l'impuls de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en el sector privat, per a la qual cosa es preveu la col·laboració dels agents socials i econòmics més representatius, en el marc del Consell del Diàleg Social de les Illes Balears.

V

Les disposicions d'aquesta Llei s'ajusten als principis de bona regulació prevists en l'article 139.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

En virtut dels principis de necessitat i eficàcia, és fàcil assenyalar l'interès general del seu objecte, dirigit a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tant en l'àmbit públic com en el privat, a fi de garantir les mateixes oportunitats per a dones i homes en l'atenció de les seves responsabilitats personals i familiars, així com en la seva vida laboral, especialment, en matèria retributiva.

De la mateixa manera, en compliment del principi d'eficiència, aquesta Llei evita als seus destinataris càrregues administratives innecessàries per a l'assoliment del seu objectiu.

En atenció al principi de seguretat jurídica, cal assenyalar que aquesta Llei s'adopta en l'exercici de les competències atribuïdes a



L'Administració de la Comunitat en aquest àmbit i és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional i de la Unió Europea.

De conformitat amb el principi de proporcionalitat, la Llei conté la regulació imprescindible per a l'obtenció dels beneficis i les prestacions el reconeixement de les quals regula, i respecta els tràmits essencials del procediment administratiu comú.

En aplicació del principi de transparència, s'ha publicitat la consulta prèvia durant el procés d'elaboració de la norma, a través del portal de transparència i participació ciutadana de l'Administració de la Comunitat «Govern Obert». Igualment, el text de la Llei ha estat presentat el 6 de juny de 2024 en la Mesa de Diàleg Social composta pels membres del Govern de les Illes Balears i les associacions sindicals i patronals més representatives.

En aplicació dels principis de qualitat i simplificació, no recollits en l'article esmentat de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, però sí en la Llei 4/2011, de 31 de març, de la bona administració i del bon govern de les Illes Balears; d'acord amb l'article 49.1 de la Llei 1/2019, de 31 de gener, del Govern de les Illes Balears, cal assenyalar que s'han seguit tant les instruccions generals sobre el procediment per a l'exercici de la iniciativa legislativa del Govern, aprovades pel Consell de Govern de 28 de desembre de 2004, com les directrius de tècnica legislativa del Govern de les Illes Balears, aprovades mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 29 de desembre de 2000, pel qual s'aproven les directrius sobre la forma i l'estructura dels avantprojectes de llei.

A més s'ha comptat amb la participació de les entitats locals amb competències en serveis socials, com també amb les entitats del tercer sector i, finalment, s'ha facilitat la participació en la seva elaboració de la societat en general, a través del portal de transparència i participació ciutadana de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears «Govern Obert».

En virtut d'això, en el marc de distribució de competències establertes en la Constitució i en l'Estatut d'autonomia les Illes Balears i consultat el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, es dicta aquesta Llei en execució de les competències exclusives previstes en l'article 30, apartats 13 a 17, de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears.

TÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Capítol I

Objecte, principis i objectius

Article 1

Objecte i finalitat

Aquesta Llei té per objecte promoure l'adopció en l'àmbit públic i privat de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que permetin, fonamentalment, compatibilitzar la vida privada de les persones treballadores amb el seu temps de treball remunerat, per facilitar el desenvolupament del seu projecte vital i garantir les mateixes oportunitats per a les dones i els homes en l'atenció de les seves responsabilitats personals i familiars i el seu temps d'oci, així com en la seva vida laboral.

Així mateix, és objecte d'aquesta Llei l'impuls de mesures adreçades a procurar la implantació general dels plans d'igualtat establerts per la normativa vigent posant en valor el desenvolupament de la carrera professional de totes les persones treballadores, en incorporar de manera sistemàtica i transversal la perspectiva del dret a la conciliació de totes les persones treballadores en les entitats públiques i privades, i amb la finalitat d'eliminar les diferències retributives derivades, entre altres, del dret a conciliar la vida laboral i familiar d'homes i dones.

Article 2

Àmbit d'aplicació

Aquesta Llei és aplicable, amb l'abast que s'hi preveu, tant en l'àmbit del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears com en l'àmbit del sector privat, i té per destinataris finals els ciutadans i ciutadanes de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 3

Definicions

A l'efecte d'aquesta Llei, s'entén per:

- Conciliació de la vida familiar, personal i laboral. El dret a compatibilitzar el treball remunerat amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure de cada persona, i fa referència al conjunt de mesures tendents a facilitar l'harmonia entre la vida laboral, personal i familiar de la ciutadania en funció dels usos del temps i la seva distribució.
- Coresponsabilitat. El necessari repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i d'atenció entre dones i homes, de manera que



permeti les persones que integren la llar familiar disposar per igual de temps i oportunitats per al treball, la formació, la promoció personal i la participació social.

c) Responsabilitat social. El compromís d'agents socials i entitats públiques i privades de fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i la coresponsabilitat en el repartiment de tasques, que constitueixen un valor afegit al compliment de les seves obligacions legals.

d) Igualtat en l'àmbit laboral. La que promou les condicions necessàries per garantir, entre d'altres extrems, el desenvolupament d'una vida laboral igualitària entre homes i dones, tant en l'àmbit de les condicions laborals bàsiques com per a la promoció professional, la formació per a la promoció en l'ocupació, la coresponsabilitat en l'ús dels permisos laborals per a la conciliació i l'estabilitat en l'ocupació.

e) Discriminació retributiva. Des de la perspectiva d'aquesta Llei i amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar de dones i homes es maneja aquest concepte en els termes del principi de igual retribució per treball d'igual valor establerts en el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, sent discriminació retributiva la que es produeixi segons l'especificat en l'article 6 b) i concordants sense justificació.

Article 4

Principis rectors

Totes les mesures que s'adoptin a la comunitat autònoma de les Illes Balears de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com per a l'eliminació de les diferències retributives relacionades amb la conciliació, tant en l'àmbit públic com en el privat, s'han de regir pels principis rectors següents:

- a) Principi de llibertat. S'ha de reconèixer i facilitar sempre la llibertat de decisió i d'organització de la vida personal i familiar.
- b) Principi de responsabilitat pública. Les diferents administracions públiques amb competència en aquesta matèria han d'impulsar les mesures i actuacions públiques adreçades a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i a l'eliminació de la discriminació retributiva.
- c) Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. S'ha de garantir l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en l'accés, el manteniment i la promoció laboral, i en aquells àmbits que incideixin directament sobre el marc d'aquesta Llei.
- d) Principi de coresponsabilitat. Cal promoure la implicació dels homes i les dones en la cura, l'atenció i l'educació dels fills i filles, en la cura de familiars dependents i en les tasques de la llar i el compliment d'obligacions familiars, amb accions que impulsin activament la conciliació i la coresponsabilitat entre homes i dones.
- e) Principi de transversalitat. Les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a la coresponsabilitat i a l'eliminació de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral s'han d'integrar en el conjunt de les polítiques dutes a terme per les administracions públiques de la Comunitat, i abastar tots els àmbits on es desenvolupa la vida i l'activitat de les persones i famílies de les Illes Balears.
- f) Principi de cooperació. S'ha de procurar la integració d'esforços i recursos en el disseny, el desenvolupament i la implantació de les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i d'eliminació de la discriminació retributiva, fomentant la col·laboració pública i privada.
- g) Principi de conscienciació i sensibilització social. Cal fomentar la sensibilització social sobre la necessitat de compatibilitzar les obligacions personals, familiars i laborals, i sobre l'adopció d'actuacions enfront de la discriminació retributiva.
- h) Principi de protecció i cures a les famílies en situació de protecció especial. S'ha de promoure l'atenció de les persones en situació de necessitat de major protecció d'acord amb el que preveu la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies, en atenció al seu dret fonamental de protecció i cura.
- i) Principi d'igualtat en les relacions laborals per a l'eliminació de les diferències salarials no justificades. S'ha de promoure l'adopció de mesures per part de les entitats públiques i privades adreçades a incorporar, de manera sistemàtica i transversal, mesures contra qualsevol situació discriminatòria a nivell retributiu.
- j) Principi de participació. S'ha de donar participació als col·lectius de dones, els agents socials, econòmics, tecnològics i les organitzacions sindicals, els col·lectius del tercer sector i l'Observatori d'Igualtat en la planificació de polítiques i el seu desenvolupament.

Article 5

Objectius

Aquesta Llei té com a principals objectius:

- a) Crear les condicions necessàries per garantir el lliure desenvolupament de la vida personal i familiar, així com l'accés, la permanència i la promoció laboral de les persones, incloent-hi les que tinguin responsabilitats familiars.
- b) Atendre les característiques especials que es donin en les diferents modalitats de família, sense cap tipus de discriminació i amb especial atenció a les famílies amb necessitats de major protecció.
- c) Promoure mesures per a la permanència i la promoció laboral, especialment, davant situacions de diferència salarial discriminatòria entre dones i homes.





- d) Mantenir una xarxa pública de places per a l'atenció de menors, adreçada a afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- e) Impulsar una oferta flexible i variada de serveis i centres d'atenció a la gent gran, les persones en situació de dependència i les persones amb discapacitat.
- f) Fomentar la coresponsabilitat en l'àmbit familiar per a la cura i atenció de menors i de persones dependents i/o amb discapacitat, així com el repartiment equilibrat de les obligacions familiars.
- g) Crear les condicions necessàries per a l'exercici de la criança positiva i promoure el desenvolupament i la cura dels fills i filles, amb igual participació dels dos progenitors.
- h) Incentivar, en els sectors públic i privat, l'adopció de mesures que impulsin la igualtat d'oportunitats, especialment, de les relacionades amb l'espai i el temps de treball, la racionalització d'horaris i torns i la flexibilització horària, que permetin compatibilitzar la vida personal, familiar i laboral, i, si escau, mesures adreçades a eliminar la discriminació retributiva.
- i) Sensibilitzar, amb la col·laboració dels agents econòmics i socials, sobre la importància del suport a les persones i famílies en l'exercici del dret a la conciliació i la coresponsabilitat en les obligacions familiars, així com sobre l'eliminació de la discriminació retributiva.
- j) Potenciar els desenvolupaments tecnològics, el *big data* i l'R+D+I que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i l'eliminació de la discriminació retributiva. Fomentar la simplificació administrativa transversal per a l'exercici dels drets i principis reconeguts en aquesta Llei.
- k) Fomentar la inclusió de mesures de conciliació i coresponsabilitat en la negociació col·lectiva.
- l) Impulsar accions i programes de formació adreçats a reduir la bretxa digital.

Capítol II

Transversalitat i òrgans de participació

Article 6

Transversalitat

1. Tots els òrgans de Govern de les Illes Balears amb competència en qualsevol de les matèries afectades per aquesta Llei han de tenir una implicació directa i continuada en la seva aplicació; per a això s'ha d'articular un sistema que permeti la comunicació i col·laboració permanent entre ells, especialment en els àmbits familiar, laboral, educatiu, sanitari, judicial, d'igualtat i de serveis socials.
2. En particular, el Govern de les Illes Balears, a través dels departaments competents, ha de proveir actuacions de cooperació amb els municipis, consells insulars i altres institucions públiques; la col·laboració amb els organismes i les entitats privades, així com amb els agents socials més representatius, a fi de promoure i fomentar la participació en les actuacions de conciliació, coresponsabilitat i contra la discriminació retributiva.

Article 7

Col·laboració, cooperació i coordinació

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de fomentar la col·laboració, cooperació i coordinació amb les entitats que integren la resta del sector públic de la comunitat, a fi de promoure l'adopció de mesures destinades a donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i l'eliminació de la discriminació retributiva.

Es fomentaran els espais de diàleg i consens amb tots els agents implicats, a fi d'impulsar mesures de conciliació ajustades a nivell territorial i sectorial.

Article 8

Estadístiques, estudis i projectes

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de vetlar perquè en les estadístiques, les enquestes i la recollida de dades que es facin, s'inclouï sistemàticament la variable de sexe perquè possibiliti un millor coneixement de les diferències existents en les situacions, condicions i necessitats de les famílies, així com dels factors que puguin impedir l'exercici del dret a la conciliació personal, familiar i laboral en la forma establerta en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

2. Igualment, s'han de promoure projectes i estudis destinats a aplicar noves modalitats de gestió eficient i d'usos racionals del temps de treball per part de les administracions i universitats públiques, les empreses i la resta d'entitats privades, especialment en el sector de serveis, en atenció a la seva major taxa de feminització laboral.

3. Així mateix, s'han d'impulsar estudis de l'impacte del teletreball en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com en la

projecció i promoció professional de les persones treballadores.

Article 9 **Sensibilització**

1. Les administracions públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de dur a terme campanyes d'informació i sensibilització destinades a conscienciar la societat, homes i dones, sobre els beneficis de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la coresponsabilitat.
2. Amb aquesta finalitat, s'ha de promoure el canvi educacional en els rols i estereotips vinculats al repartiment de tasques domèstiques, la cura de menors i familiars dependents o amb discapacitat i l'exercici de professions exercides principalment o tradicionalment per les dones.
3. Així mateix, cal conscienciar la societat de les noves possibilitats de conciliació familiar i laboral que ofereix la transformació digital de l'economia.
4. D'igual manera, s'ha de fomentar que el conjunt de mitjans de comunicació desenvolupin un paper actiu en la difusió de la conciliació i la coresponsabilitat com a instruments que promouen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
5. En el mateix sentit, cal impulsar la difusió pública de bones pràctiques de les administracions públiques, empreses i entitats sobre la durada de la jornada laboral i la racionalització dels horaris, així com de les mesures contingudes en els plans d'igualtat de les empreses en matèria de conciliació i coresponsabilitat.
6. Igualment, s'ha de proporcionar a les persones interessades informació completa sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral existents, així com dels programes i les ajudes adreçats a facilitar la coresponsabilitat prevists en la Llei, a través dels mitjans i els recursos habilitats a aquest efecte.
7. Es fomentarà la realització de campanyes de sensibilització general referida a universalitzar la cura i la conciliació identificant públics determinats per fomentar les mesures que estableix aquesta Llei per a col·lectius com ara joves, majors i altres.

Article 10 **Planificació autonòmica i local**

1. El Govern de les Illes Balears ha d'aprovar plans autonòmics periòdics, amb caràcter quinquennal, en col·laboració amb els agents econòmics i socials, així com amb les administracions públiques locals, en l'àmbit de les seves competències.

El pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral ha de recollir de manera sistemàtica, per a cada període de vigència, els objectius, les actuacions i les mesures concretes i específiques que, dins el marc normatiu aplicable a cada moment, s'hagin consensuat.

L'elaboració del pla autonòmic ha de contenir un estudi diagnòstic en matèria de conciliació i coresponsabilitat a les Illes Balears, a fi de conèixer la situació de partida i les necessitats que hi ha en aquest àmbit.

2. Els municipis de més de 20.000 habitants i els consells insulars, en coherència amb la planificació autonòmica i de manera coordinada amb aquesta, han d'aprovar periòdicament, amb la col·laboració del diàleg social local, si escau, plans per fomentar la conciliació i la coresponsabilitat familiar en l'àmbit de les seves competències, així com per eliminar la discriminació retributiva.

Article 11 **Òrgan de seguiment de les mesures**

La conselleria amb competències en matèria de treball, a través de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, serà la responsable del seguiment i l'impuls de les mesures de suport que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i d'eliminació de la discriminació retributiva, en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 12 **Participació i assessorament**

1. Es crea, dins la Direcció General de Treball i Salut Laboral, un òrgan col·legiat adscrit a la conselleria amb competències en matèria de treball: el Comitè de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i d'eliminació de la discriminació retributiva.

2. El Comitè té com a funcions l'elaboració del pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; l'anàlisi del diagnòstic de situació i el seguiment de les mesures en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i de l'eliminació de la discriminació retributiva, l'avaluació dels seus resultats, així com la proposta d'actuacions de millora en aquesta matèria.





3. El Comitè estarà compost per representació de les administracions públiques amb competències en l'àmbit d'aquesta Llei i per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de les Illes Balears amb la distribució de components establerta en l'article 3.2 de la Llei 2/2011, de 22 de març, per la qual es regula la participació institucional de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i la composició dels articles 2.3.b) i c) del Decret 47/2012 de 8 de juny pel qual es crea la Mesa Social Tripartida de les Illes Balears.

4. La composició, organització i funcionament del Comitè ha de ser objecte de desplegament reglamentari.

TÍTOL II

Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la coresponsabilitat

Capítol I

Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la coresponsabilitat en l'àmbit públic

Article 13

Accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral

1. En el marc de la normativa en matèria de subvencions, l'Administració de la Comunitat d'Autònoma de les Illes Balears ha de promoure, dins les possibilitats pressupostàries, la concessió d'ajuts per al desenvolupament d'actuacions i programes que facilitin la conciliació personal, familiar i laboral i la coresponsabilitat, entre d'altres:

- a) Accions adreçades a afavorir la reincorporació de la dona al treball després de la suspensió de contracte per naixement, adopció, guarda, acolliment o cura de menor.
- b) Ajudes a entitats privades que introdueixin dins el seu conveni col·lectiu, pacte d'empresa o pla d'igualtat, mesures que estableixin mecanismes referits a la racionalització dels horaris, la reordenació o flexibilització dels temps de treball i les jornades, en nom de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores que en depenen.
- c) Ajudes per al foment de la contractació de persones desocupades per substituir persones treballadores que es trobin, o bé en situació de reducció de jornada o excedència per cura de fill o filla o familiar fins a segon grau, o bé en suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i la lactància, o en altres situacions relacionades amb la lactància, la maternitat, la paternitat, l'adopció o l'acolliment, així com en els altres supòsits d'atenció a persones dependents prevists per la legislació vigent.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears incorporaran a les bases reguladores de les subvencions, així com a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions dirigides a la consecució efectiva de la conciliació de la vida laboral i familiar, així com a la coresponsabilitat, excepte en els casos en què, per la naturalesa de la subvenció, dels sol·licitants o del sector productiu, estigui justificada no incorporar-la.

Article 14

Contractació pública

En el marc de la legislació de contractes del sector públic, els òrgans de contractació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i el sector públic instrumental, han de promoure l'adopció de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en el desenvolupament de la seva carrera professional, sempre que estiguin vinculades a l'objecte del contracte.

Article 15

Mesures fiscals

1. Les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears han de promoure mesures tributàries vinculades a la conciliació personal, familiar i laboral i a la coresponsabilitat en l'àmbit competencial corresponent, en coordinació amb les polítiques sectorials i amb la integració d'aquestes mesures en el conjunt de les polítiques públiques. Els beneficis fiscals han de tenir entre els objectius prioritaris la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que descriu aquesta Llei.

2. En particular, el Govern de les Illes Balears ha de promoure la inclusió d'exempcions i bonificacions en les taxes i els preus públics de la seva competència que gravin serveis o activitats relacionats amb la conciliació personal, familiar i laboral i la coresponsabilitat, per a les diverses modalitats de família d'atenció prioritària previstes en l'article 17. Així mateix, ha de fomentar la inclusió de deduccions fiscals en tributs propis i cedits, especialment en el tram autonòmic de l'impost sobre la renda de les persones físiques, vinculades a la conciliació personal, familiar i laboral i a la coresponsabilitat i, en concret, que fomentin:

- a) La compensació de les despeses derivades de l'atenció als menors fins als tres anys d'edat a les escoles, els centres infantils o el



domicili familiar.

b) La compensació de les despeses derivades de la cura i l'atenció de persones majors i/o en situació de dependència, concretament les despeses efectuades en serveis d'atenció en centres assistencials o en el mateix domicili familiar.

3. Igualment, les administracions locals de les Illes Balears poden incloure exempcions i bonificacions en les taxes i els preus públics de la seva competència.

Article 16

Actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública

1. En el marc de la normativa sobre ocupació pública, la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat, conciliació de la vida laboral, personal i familiar i coresponsabilitat entre el personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma. Per a això:

a) Ha de promoure l'adaptació de la normativa autonòmica reguladora de permisos i llicències relacionats amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, per incentivar-ne l'ús equilibrat per homes i dones, per reduir la diferència existent en el gaudi de manera majoritària per part de les dones d'aquesta modalitat d'excedència.

b) Ha d'impulsar l'aplicació d'horaris racionals i l'adopció de mesures de flexibilització horària, compatibles, en tot cas, amb el desenvolupament correcte del servei, per facilitar la conciliació del seu personal amb responsabilitats familiars.

c) Ha de fomentar l'establiment de sistemes de còmput de temps efectius de treball més amplis i flexibles, de manera que es permeti adaptar els horaris, dins els marges permesos per la normativa vigent, tant al volum de treball que hi hagi a la unitat com a les necessitats de conciliació personals i familiars.

d) Ha de facilitar l'accés al teletreball i altres fórmules de treball no presencial amb el suport de les noves tecnologies, per als supòsits en què les característiques i funcions del lloc de treball ho permetin i sempre que sigui compatible amb la consecució dels objectius laborals previstos, sense que això suposi una sobreextensió de la jornada laboral a través de mitjans tecnològics.

e) Ha de desenvolupar programes experimentals per millorar l'organització i racionalització del temps de treball amb la finalitat d'afavorir la conciliació.

f) Ha de fomentar el desenvolupament de cursos en el mateix centre de treball i a través de formació a distància amb les noves tecnologies per al personal empleat públic, dins l'horari laboral, sempre que sigui possible.

g) Ha de programar activitats de formació en matèria de conciliació i coresponsabilitat destinades al personal empleat públic.

2. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de promoure el desenvolupament de les mesures de conciliació previstes en l'apartat anterior per la resta d'administracions públiques de la comunitat.

Article 17

Actuacions en l'àmbit comunitari

1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en el marc de la normativa en matèria d'educació, ha de promoure actuacions per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la coresponsabilitat de persones i famílies de les Illes Balears, mitjançant les mesures següents:

a) Actuacions que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral consistents en la flexibilització dels horaris d'obertura des de la finalització de les activitats docents durant els dies lectius en els centres educatius públics, incloent-hi els centres d'educació especial públics i fomentant-lo en aquells sostinguts amb fons públics, i que comptin amb personal específic per desenvolupar aquestes activitats, d'acord amb la normativa vigent en relació amb l'organització i la gestió de centres, així com en relació amb els drets del menor.

b) Actuacions adreçades a l'atenció de nenes i nens durant els períodes de vacances i els dies no lectius, atenent les seves característiques i circumstàncies personals, amb horaris adaptats a la realitat social i laboral de les famílies, en col·laboració amb les entitats locals.

c) Dur a terme accions per fomentar un repartiment més equilibrat dels usos del temps i la coresponsabilitat, en el marc dels programes d'educació per a la igualtat d'oportunitats.

d) Intensificar, en funció de les necessitats, l'obertura de centres públics d'educació especial els dies laborables no lectius i les vacances d'estiu, per afavorir el relleu i la conciliació de les famílies amb fills o filles que presentin necessitats educatives especials, tot això mitjançant els programes pertinents dotats de personal específic.

e) Actuacions de formació del professorat en igualtat i coresponsabilitat, en facilitar-los els permisos necessaris en horari laboral i sense afectar l'horari de docència directa, amb l'objectiu que hagi una transmissió de valors en igualtat, del repartiment equilibrat de tasques i responsabilitats familiars.

f) En l'àmbit del sistema educatiu, impulsar la incorporació i millora de la conciliació coresponsable a través dels materials, activitats i formacions elaborats sobre aquest tema.

g) Per facilitar la conciliació en determinades circumstàncies que siguin requerides i en consens amb la comunitat educativa, dotar els



centres dels recursos necessaris per atendre adequadament l'alumnat de manera coordinada i en col·laboració amb altres administracions o entitats públiques o privades sense ànim de lucre, institucions o associacions.

2. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de promoure el desenvolupament de les mesures de conciliació previstes en l'apartat anterior per la resta d'administracions públiques de la comunitat:

- Ha de promoure, de manera conjunta amb les administracions locals (ajuntaments), l'obertura dels centres escolars fora de l'horari lectiu per a l'ús dels espais següents: patis, pistes esportives, sales d'actes i l'accés als banys.
- Durant el període escolar, de setembre a juny, l'obertura es pot dur a terme en horari d'horabaixa i en dissabte.
- En el període de vacances escolars (Nadal, Pasqua i estiu) l'obertura s'ha de dur a terme en horari de matí i/o horabaixa.
- Cal donar resposta a les necessitats de les famílies per reduir desigualtats i fer possible la necessària conciliació horària.

Article 18

Actuacions en l'àmbit dels serveis socials

1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de crear i reforçar determinats serveis que tenen un especial impacte a l'hora de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, especialment els destinats a menors, persones grans, persones amb discapacitat i/o dependència, mitjançant les actuacions següents:

- El foment d'una xarxa de centres de dia i residencials, programes d'estada diürna, unitats de convalsència socio sanitària, programes de relleu familiar, teleassistència avançada i servei d'ajuda a domicili, entre d'altres, dins la xarxa de responsabilitat pública, adequats i flexibles a les necessitats de conciliació personal, familiar i laboral.
- Promoure la creació de places per a menors de zero a tres anys i mantenir una xarxa pública que presti serveis d'atenció a menors de tres anys, amb criteris socials tant en l'accés com en la fixació de la contraprestació econòmica per aquests serveis, tenint en compte aquells amb necessitats educatives especials.
- La implantació de programes adreçats a formació, descans i cura de la salut de la persona cuidadora de persones dependents o amb discapacitat.
- El desenvolupament d'activitats d'oci i convivència intergeneracional.
- El foment de les activitats de voluntariat que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les famílies de les Illes Balears, sense que en cap cas la seva feina pugui substituir les mesures que competeixen a les administracions públiques de la comunitat, en el marc de la legislació sobre voluntariat.
- La implementació d'actuacions de sensibilització en matèria de coresponsabilitat i conciliació de la vida familiar i laboral.
- El foment de la resolució de conflictes familiars per motius de conciliació a través de la mediació.
- El suport de programes del tercer sector relacionats amb la conciliació i la cura de menors, persones grans i persones amb discapacitat.
- Impulsar, dins les funcions de la prestació d'assistència personal, les de suport en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a situacions concretes.
- El desenvolupament de programes d'atenció a menors, persones dependents i persones amb discapacitat, que cobreixin la necessitat d'atenció en situacions puntuals.
- El foment d'ajuts per a famílies vulnerables per a l'adopció de mesures de conciliació i coresponsabilitat.

2. Específicament, en el marc de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de fomentar mesures d'atenció i cura en la primera infància adreçades a menors amb edat inferior a l'exigida per accedir al segon cicle d'educació infantil, els progenitors dels quals, les persones tutores o les acollidores tinguin la necessitat de conciliar la seva vida familiar i laboral, amb flexibilitat d'horaris d'entrada i de sortida.

Aquestes mesures de foment poden incloure subvencions adreçades a col·laborar en el finançament de les despeses derivades de la utilització de serveis complementaris, de diferent naturalesa, d'atenció i cura dels menors o deduccions fiscals sobre el tram autònom de l'IRPF amb aquesta finalitat.

Article 19

Programes d'innovació

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb la finalitat de millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com l'eliminació de la discriminació retributiva:

- Ha de promoure programes o actuacions innovadors destinats a avaluar noves fórmules de cura a menors, persones amb discapacitat i persones dependents.
- Ha d'impulsar i secundar noves metodologies, eines i experiències innovadores en relació amb les formes de treball, la racionalització dels horaris i l'eliminació de la discriminació retributiva.
- Ha de donar suport a accions adreçades a la innovació tecnològica que repercuteixin en una millor i major conciliació.



- d) Ha d'impulsar convenis amb les universitats per a la recerca de noves metodologies, eines, productes, processos i actuacions que facilitin mitjançant estudis noves formes de conciliació i coresponsabilitat.
- e) Els programes d'innovació prevists s'han de concebre a la llum del principi de simplificació administrativa, de manera que s'hi fomenti l'accés de manera àgil i transversal en tot l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei.

Article 20

Accés prioritari

1. Les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves respectives competències, han d'atendre les particularitats de les diverses modalitats de família i promoure l'accés prioritari de les famílies nombroses, monoparentals, famílies en risc social i víctimes de violència masclista, amb persones en situació de dependència o amb persones amb discapacitat, i famílies en situació de vulnerabilitat econòmica, d'acord amb la Llei 8/2018, de 31 juliol, de suport a les famílies, a les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que s'adoptin.

2. En les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que desenvolupin les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'ha de promoure i incentivar la implicació, en termes de coresponsabilitat, dels homes i les dones en les seves responsabilitats progenitores i/o de cura de familiars dependents o amb discapacitat, i la compatibilitat dels diferents usos del temps per al desenvolupament dels seus projectes de vida.

Article 21

Transparència retributiva en l'àmbit públic

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de dur a terme les actuacions següents:

- a) Promoure els mitjans necessaris perquè les administracions públiques de la comunitat i les entitats que en depenen implementin accions de transparència respecte a les retribucions percebudes pel seu personal, havent de fer públic un informe anual que contengui les justificacions previstes en l'article 6.b del Reial decret 902/2020 de igualtat retributiva.
- b) Incloure aspectes socials en matèria de conciliació i d'eliminació de discriminacions retributives en les seves relacions amb altres administracions públiques o amb entitats privades, amb les quals conclouï instruments jurídics de col·laboració o de foment.
- c) Fomentar que les corporacions de dret públic i les entitats privades implementin accions adreçades a donar suport a la conciliació i a la transparència retributiva del seu personal, a fi d'eliminar discriminacions retributives.
- d) Incloure en l'estadística autonòmica un apartat referit a l'anàlisi i l'estudi de les situacions que incideixin en l'eliminació de desigualtats i discriminacions retributives en l'àmbit laboral.
- e) Combatre la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball incentivant la contractació de dones en els sectors on estan infrarepresentades i promovent la promoció professional d'aquestes, la participació equilibrada de dones i homes en la formació per a l'ocupació, en les pràctiques laborals en entitats privades i en tota actuació d'inserció laboral que es dugui a terme.
- f) Incentivar les entitats privades perquè transformin els contractes indefinits a temps parcial formalitzats amb dones en contractes a temps complet.
- g) Aplicar programes específics per millorar l'ocupabilitat, l'accés i la permanència en l'ocupació o autoocupació de dones amb especials dificultats o que pertanyin a grups vulnerables. Aquests programes han de tenir en compte mesures per facilitar l'accessibilitat universal i l'adaptabilitat del lloc de treball a les necessitats concretes.
- h) Fomentar de manera específica, amb acord entre les parts, les mesures que promoguin la conciliació mitjançant la elaboració de plans d'igualtat en les empreses de menys de 50 persones treballadores.
- i) Vetlar perquè en les administracions públiques de la comunitat i en les entitats vinculades a aquestes hi hagi representació equilibrada entre dones i homes en llocs de responsabilitat i participació paritària en els diferents òrgans que les conformin, especialment en els òrgans superiors de direcció, en els de negociació, selecció i valoració del personal, entre d'altres.
- j) Incidir en la formació específica del personal orientador dels centres educatius per pal·liar la segregació ocupacional de dones i homes en l'àmbit laboral.
- k) Impulsar que les dones i els homes es formin en estudis i professions on hi hagi infrarepresentació per raó de gènere, amb la finalitat d'equilibrar la seva presència en l'àmbit laboral.

Capítol II

Mesures per a la conciliació i la coresponsabilitat en el sector privat

Article 22

Foment de la igualtat i de la conciliació en les entitats privades

1. La Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de promoure, en col·laboració amb els agents socials i econòmics més representatius, en el marc del diàleg social de les Illes Balears, que les entitats privades, amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses que duguin a terme



activitats en l'àmbit de la comunitat autònoma, adoptin mesures adreçades a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i a impulsar la coresponsabilitat entre el seu personal. Amb aquesta finalitat:

- a) S'ha de fomentar l'adopció de mesures de conciliació i coresponsabilitat en la negociació col·lectiva.
- b) Cal impulsar en les entitats privades pràctiques de gestió de recursos humans que tinguin en compte la vida personal i familiar de les persones treballadores.
- c) S'ha de fomentar el desenvolupament d'accions d'informació i formació que promoguin valors en la gestió empresarial basats en la coresponsabilitat.
- d) Cal impulsar l'elaboració i aplicació de plans d'igualtat en les entitats privades que prevegin objectius i mesures per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- e) S'han d'adoptar les mesures escaients per facilitar l'aplicació d'horaris racionals i flexibles en les entitats privades de les Illes Balears, per millorar tant la seva productivitat com la satisfacció i optimització del clima laboral. Es fomentarà, en col·laboració amb els agents socials i en el marc de diàleg social, la implantació d'una borsa d'hores a les empreses com a mesura de foment de la conciliació laboral i de la productivitat, i s'establiran els horaris de les seves persones treballadores d'acord amb les necessitats, amb una jornada flexible adaptada als moments de més activitat.
- f) Cal impulsar la promoció del teletreball i altres fórmules de treball no presencial amb el suport de noves tecnologies, sense que això suposi una sobreextensió de la jornada laboral a través de mitjans tecnològics, en les empreses i entitats que, pel seu sistema de producció o organització, permetin dur a terme tota o part de la jornada fora de l'entorn laboral.
- g) S'ha de promoure que les entitats privades proporcionin a les persones treballadores serveis i instal·lacions, com ara ludoteques o altres serveis de cures per a menors, destinats a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, en diferents modalitats.
- h) S'ha de potenciar el desenvolupament de bancs de bones pràctiques que orientin les empreses i el seu personal en la implantació de mesures innovadores de conciliació, i establir mecanismes adequats per fer-les extensives en el teixit empresarial a través de les seves entitats representatives.
- i) Cal impulsar fórmules de resolució extrajudicial de conflictes laborals en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- j) Fomentar l'autonomia horària per compaginar la vida laboral amb la vida familiar i personal d'una manera compatible amb la productivitat de l'empresa.
- k) Fomentar la implantació i el manteniment d'escoletes laborals.

2. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en col·laboració amb els agents econòmics i socials en el marc del diàleg social, ha de dur a terme campanyes específiques d'informació i sensibilització a les entitats privades destinades a promoure l'adopció en el seu si de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

3. L'Administració ha d'impulsar, en coordinació amb els òrgans competents de l'Administració General de l'Estat, el compliment efectiu de la normativa de la legislació laboral relativa als drets de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i promoure, si s'escau, noves actuacions dins les seves campanyes de comprovació del reconeixement d'aquests drets.

Article 23

Reconeixements

La Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de promoure el reconeixement públic de les entitats privades que presentin una actitud proactiva cap a la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes i cap a la conciliació de la vida familiar i laboral.

A aquest efecte, l'Administració de la Comunitat ha de reconèixer públicament, d'una banda, les millors pràctiques innovadores i, de l'altra, les millors polítiques empresarials en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 24

Transparència retributiva en l'àmbit privat

1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de promoure, en col·laboració amb els agents socials i econòmics, especialment amb les organitzacions més representatives, que les entitats privades amb seu a la comunitat adoptin, en el si de la negociació col·lectiva, si escau, actuacions adreçades a eliminar les discriminacions retributives que puguin guardar relació amb la conciliació amb el propòsit de:

- a) Fer en la classificació professional una valoració dels llocs de treball que dugui a la igualtat entre dones i homes.
- b) Establir sistemes d'accés, selecció i promoció transparents i no discriminatoris.
- c) Combatre la segregació vertical i horitzontal, impulsar la presència de dones en llocs de responsabilitat i direcció, promoure la paritat en els òrgans de selecció i participació, així com en els òrgans de direcció de les empreses.
- d) Impulsar accions de transparència i bones pràctiques, vinculades a la lluita contra les discriminacions retributives associades a la conciliació.





- e) Promoure la presència de les dones en els processos de promoció professional i impulsar-ne la participació en els cursos de formació interna vinculats a la promoció.
- f) Adoptar mesures que afavoreixin la coresponsabilitat i conciliació per combatre la discriminació retributiva associada a la conciliació, especialment en les ocupacions de treball per torns, torns estesos o altres supòsits similars.
- g) Fomentar la difusió i l'ús d'eines que permetin una millor detecció de la discriminació retributiva.
- h) Promoure en la negociació col·lectiva sectorial la implantació de mesures sobre igualtat en aquelles empreses que, pel seu nombre de persones treballadores, no tenen l'obligació de negociar en aquesta matèria.

2. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en col·laboració amb els agents econòmics i socials corresponents, ha de dur a terme campanyes específiques d'informació, sensibilització i suport, destinades a promoure mesures tendents a promoure la transparència retributiva i eliminar discriminacions retributives derivades dels drets a la conciliació de la vida laboral i familiar.

3. En el marc de la legislació de l'Estat i de l'Estatut d'autonomia, el Govern de les Illes Balears, a través de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, ha d'impulsar campanyes d'inspecció adreçades a verificar el compliment de la normativa aplicable, especialment, en matèria de desenvolupament i compliment dels plans d'igualtat, per intensificar les actuacions en les competències autonòmiques en matèria d'ocupació, de relacions laborals i de prevenció de riscos laborals.

Disposició addicional primera

Pla autonòmic de suport a la conciliació personal, familiar i laboral

En el termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern de les Illes Balears ha d'aprovar el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral previst en l'article 10 d'aquesta Llei. El pla autonòmic ha de recollir en el seu contingut totes les mesures i actuacions en matèria de coresponsabilitat familiar i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que responguin als principis i objectius establerts en aquesta Llei.

Disposició addicional segona

Plans de conciliació d'àmbit local

En el termini màxim de dotze mesos des de l'aprovació del pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els municipis de més de 20.000 habitants i els consells insulars han d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències i en coordinació amb el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els seus respectius plans locals per al foment de la conciliació i coresponsabilitat familiar, i l'eliminació de discriminacions retributives, i la seva periodicitat ha de ser quinquennal, de conformitat amb l'article 10 d'aquesta Llei.

Disposició addicional tercera

Plans d'igualtat en els diferents àmbits de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, els diferents ens de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb obligació de disposar d'un pla d'igualtat, han d'analitzar les mesures de conciliació, els llocs de treball i els salaris del seu personal des de la perspectiva de gènere, amb la finalitat d'adaptar, si escau, aquest pla d'igualtat a les previsions fetes en aquesta Llei en el marc de la negociació col·lectiva.

Disposició derogatòria única

Derogació normativa

Queden derogades totes les normes d'igual o inferior rang en què s'hi oposin, contradiguin o siguin incompatibles al que preveu aquesta Llei.

Disposició final primera

Adaptació d'òrgans de participació institucional

Els òrgans de participació institucional de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, especialment els referits a ocupació, formació i relacions laborals, les funcions de les quals resultin afectades pel que disposa aquesta Llei, han d'adaptar la seva normativa reguladora, a fi d'incorporar entre les seves funcions les d'impuls de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i eliminació de discriminacions retributives.

Disposició final segona

Habilitació normativa

Es faculta el Govern de les Illes Balears a dictar les disposicions necessàries per al desplegament i l'execució d'aquesta Llei.



Disposició final tercera

Entrada en vigor

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 4 d'octubre de 2024

El conseller d'Empresa, Ocupació i Energia

Alejandro Sáenz de San Pedro García

La presidenta

Margarita Prohens Rigo