



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

7974

Acord del Consell de Govern de 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

En la sessió de dia 22 de març de 2016, el Ple del Parlament de les Illes Balears va aprovar la Proposició no de llei amb RGE núm. 5348/15, mitjançant la qual el Parlament insta el Govern de les Illes Balears a aprovar i implantar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de Serveis Generals de la Comunitat Autònoma per al període 2016-2020 i a elaborar els plans d'igualtat corresponents al personal educatiu, al personal sanitari i al personal del sector instrumental.

El 7 de juliol de 2012 es va aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb un àmbit d'aplicació circumscrit al personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Així doncs, aquest Pla no era aplicable al personal docent, al personal estatutari ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector instrumental.

La vigència del I Pla es va fixar en tres anys des de la data en què se'n va publicar l'aprovació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB núm. 98, de 7 de juliol), si bé el Consell de Govern va preveure que seguiria en vigor fins que se n'aprovàs un de nou.

Les tasques per elaborar el II Pla d'Igualtat en l'àmbit de serveis generals s'iniciaren el mes de juny de 2015. La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha tingut en compte l'informe d'avaluació final i els resultats d'un estudi sobre les dades quantitatives i qualitatives que varen servir de base per elaborar el I Pla, per així conèixer-ne l'impacte i els aspectes que s'havien de considerar a l'hora d'emprendre la redacció del II Pla. L'esborrany del II Pla es va presentar a la Comissió d'Igualtat el dia 13 de juny de 2016.

Pel que fa a la negociació amb la part social, el 30 de juny de 2016 el II Pla d'Igualtat es va presentar a la Mesa General de Serveis Generals pel que fa al personal funcionari i el dia 7 de juliol de 2016 es va presentar al Comitè Intercentres pel que fa al personal laboral de serveis generals.

El I Pla d'Igualtat, que afectava únicament el personal de serveis generals, es va elaborar per complir la disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2005, de 30 d'octubre, que estableix el següent:

1. Les administracions públiques 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.
2. Sens perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

Pel que fa a altres plans d'igualtat en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma, hi ha quatre ens integrants del sector públic autònom que ja en tenen d'implantats. Aquestes entitats són Serveis Ferroviaris de Mallorca, la Fundació Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció a l'Autonomia Personal de les Illes Balears, la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel i Gestió d'Emergències de les Illes Balears.

L'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, 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. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors, aquestes mesures s'han de sistematitzar en un pla d'igualtat en les condicions que estableix aquesta Llei i en la legislació laboral. En la resta de casos que no es preveuen en aquest article, l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat són voluntàries, amb una consulta prèvia a la representació legal dels treballadors.

El Govern de les Illes Balears està compromès amb el foment de la igualtat entre homes i dones, i així ha quedat palès amb l'elaboració i tramitació d'una nova llei d'igualtat que 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, alhora, 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 formen el sector públic autonòmic, s'ha valorat la conveniència d'aprovar una primera fase d'elaboració i implantació de plans d'igualtat en els ens de més de noranta persones.

Així mateix, amb relació a la resta d'ens, 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, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Més endavant, i segons els resultats obtinguts i les valoracions efectuades, se n'aprovarà una segona fase per continuar la implantació de plans d'igualtat en el sector instrumental autonòmic.

Per iniciar el treball en la línia exposada, en la sessió de la Comissió d'Anàlisi i de Proposta de Reestructuració del Sector Públic Instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 19 de maig de 2016 es va incloure un punt en l'ordre del dia per prendre en consideració la Proposició no de llei esmentada abans amb relació al desenvolupament dels plans d'igualtat corresponents.

Així mateix, en la sessió de la Comissió Paritària del Sector Públic Instrumental de 16 de juny de 2016 es va informar de la necessitat de adoptar aquest Acord.

El Decret 24/2015, de 7 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 120, de 8 d'agost), estableix com a competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impuls i la 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.

Segons l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern establir la política general de l'Administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desplegament i l'aplicació, i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

Atès tot això, el Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, en la sessió de 8 de juliol de 2016, adoptà entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Establir un termini de sis mesos des de l'aprovació d'aquest Acord perquè la Conselleria d'Educació i Universitat elabori un estudi i planifiqui la implantació de plans d'igualtat per al personal docent, que ha de desenvolupar en un termini màxim de dotze mesos.

Segon. Aprovar una primera 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.

Tercer. Establir un termini de sis mesos des que s'aprovi aquest Acord perquè el Servei de Salut de les Illes Balears, atesa la seva complexitat organitzativa i de personal, elabori un estudi i una planificació per implantar plans d'igualtat per al personal estatutari, que haurà de desenvolupar en un termini màxim de dotze mesos.

Quart. Encarregar a la resta d'ens del sector públic instrumental no inclosos en l'annex 1 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, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Cinquè. 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.

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

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

Palma, 8 de juliol de 2016

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 primera fase d'elaboració i implantació d'un pla d'igualtat

<i>Conselleria d'adscripció (Decret 24/2015)</i>	<i>Ens</i>	<i>Forma jurídica</i>	<i>Nombre de treballadors (31/12/2015)</i>
Conselleria de Medi Ambient, Agricultura i Pesca	Institut Balear de la Natura (IBANAT)	Ens públic	347
Conselleria d'Innovació, Recerca i Turisme	Fundació BIT	Fundació	259
Conselleria de Salut	Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears	Fundació	138
Conselleria de Medi Ambient, Agricultura i Pesca	Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA)	Ens públic	100
Conselleria de Transparència, Cultura i Esports	Ens Públic Radiotelevisió Illes Balears (EPRTVIB)	Ens públic	99
Conselleria de Territori, Energia i Mobilitat	Ports de les Illes Balears	Ens públic	98

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 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:
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.5. Promoció i carrera: nombre de persones que han promocionat en els darrers tres anys per categories professionals i sistema de promoció.</p> <p>2.6. Formació: nombre de cursos fets pel personal en els darrers tres anys.</p>
3. Dur a terme un estudi qualitatiu mitjançant l'aplicació de tècniques adequades i fiables que reculli la situació actual dels aspectes següents:
<p>3.1. Cultura de l'empresa i política de responsabilitat social corporativa.</p> <p>3.2. Selecció.</p> <p>3.3. Formació.</p> <p>3.4. Promoció.</p> <p>3.5. Política salarial.</p> <p>3.6. Ordenació del temps de treball i conciliació.</p> <p>3.7. Comunicació.</p> <p>3.8. Ajuts, bonificacions i política social.</p> <p>3.9. Representativitat.</p> <p>3.10. Prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe o d'orientació sexual.</p> <p>3.11. Riscos laborals i salut laboral.</p> <p>3.12. Dones en situació de risc d'exclusió.</p> <p>3.13. Conveni col·lectiu.</p>





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:

- 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. Calendarització 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.

