

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

7974

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2016 en relación con la elaboración y la implantación de los planes de igualdad para el personal docente, el personal estatutario y el personal del resto de entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

En la sesión de día 22 de marzo de 2016, el Pleno del Parlamento de las Illes Balears aprobó la Proposición no de ley con RGE n.º 5348/15, mediante la cual el Parlamento insta al Gobierno de las Illes Balears a aprobar e implantar el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Servicios Generales de la Comunidad Autónoma para el periodo 2016-2020 y a elaborar los planes de igualdad correspondientes al personal educativo, al personal sanitario y al personal del sector instrumental.

El 7 de julio de 2012 se aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, con un ámbito de aplicación circunscrito al personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales y al personal laboral de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Así pues, este Plan no era aplicable ni al personal docente, al personal estatutario ni al personal laboral de las entidades públicas empresariales, fundaciones, consorcios o sociedades mercantiles públicas del sector instrumental.

La vigencia del I Plan se fijó en tres años desde la fecha en que se publicó su aprobación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* (BOIB n.º 98, de 7 de julio), si bien el Consejo de Gobierno previó que seguiría en vigor hasta que se aprobara un nuevo plan de igualdad.

Las tareas para elaborar el II Plan de Igualdad en el ámbito de servicios generales se iniciaron el mes de junio de 2015. La Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad ha tenido en cuenta el informe de evaluación final y los resultados de un estudio sobre los datos cuantitativos y cualitativos que sirvieron de base para elaborar el I Plan, para así conocer su impacto y los aspectos a considerar a la hora de abordar la redacción del II Plan. El borrador del II Plan se presentó a la Comisión de Igualdad el día 13 de junio de 2016.

Con respecto a la negociación con la parte social, el 30 de junio de 2016 el II Plan de Igualdad se presentó la Mesa General de Servicios Generales con respecto al personal funcionario y el día 7 de julio de 2016 se presentó al Comité Intercentros con respecto al personal laboral de servicios generales.

El Plan de Igualdad, que afectaba únicamente al personal de servicios generales, se elaboró en cumplimiento de la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2005, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece:

1. Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto por el apartado anterior, las administraciones públicas tienen que elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea de aplicación, en los términos previstos.

Con respecto a otros planes de igualdad en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, hay cuatro entes integrantes del sector público autonómico que ya los tienen implantados. Estas entidades son Servicios Ferroviarios de Mallorca, la Fundación Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción a la Autonomía Personal de las Illes Balears, la Fundación Instituto Socioeducativo S'Estel y Gestión de Emergencias de las Illes Balears.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en la forma determinada por la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, estas medidas se sistematizarán en un plan de igualdad en las condiciones establecidas por esta Ley y en la legislación laboral. En los demás casos no previstos por dicho artículo, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Este Gobierno de las Illes Balears está comprometido con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, y así ha quedado patente con la elaboración y tramitación de una nueva Ley de igualdad que se adecua al ámbito comunitario y que tiene como finalidad combatir todas las



manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, directas o indirectas, por razón de sexo, con la finalidad de hacer plenamente efectivo el derecho a la igualdad real de las mujeres y los hombres en el ámbito territorial de las Illes Balears y, a su vez, establecer medidas transversales en cualquiera de los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Para impulsar la implantación de medidas dirigidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en las entidades que conforman el sector público autonómico se ha valorado la conveniencia de aprobar una primera fase de elaboración e implantación de planes de igualdad en los entes de más de noventa personas.

Asimismo, en cuanto a los demás entes, se les encarga que adopten medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, según lo establecido por el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Más adelante, y según los resultados obtenidos y las valoraciones efectuadas, se aprobará una segunda fase para continuar con la implantación de planes de igualdad en el sector instrumental autonómico.

Para iniciar el trabajo en la línea expuesta, en la sesión de la Comisión de Análisis y de Propuesta de Reestructuración del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de 19 de mayo de 2016 se incluyó un punto en el orden del día para tomar en consideración la proposición no de ley citada antes en relación con el desarrollo de los correspondientes planes de igualdad.

Asimismo, en la sesión de la Comisión Paritaria del Sector Público Instrumental de fecha 16 de junio de 2016 se informó de la necesidad de adoptar el presente acuerdo.

El Decreto 24/2015, de 7 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB n.º 120, de 8 de agosto), establece como competencias a ejercer por la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.

Según el artículo 5 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, corresponde al Consejo de Gobierno establecer la política general de la Administración autonómica en materia de función pública, dirigir su desarrollo y aplicación, y ejercer la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria en dicha materia.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas, en la sesión de 8 de julio de 2016, adoptó entre otros, el Acuerdo siguiente:

"Primero. Establecer un plazo de seis meses desde la aprobación del presente acuerdo para que la Consejería de Educación y Universidad elabore un estudio y planifique la implantación de planes de igualdad para el personal docente, que deberá desarrollar en el plazo máximo de doce meses.

Segundo. Aprobar una primera fase de implantación de planes de igualdad en el sector público autonómico que obliga a las entidades que figuran en el anexo 1 a elaborar y aprobar el correspondiente plan de igualdad en un plazo máximo de doce meses desde la aprobación del presente acuerdo.

Tercero. Establecer un plazo de seis meses desde la aprobación del presente acuerdo para que el Servicio de Salud de las Illes Balears, dada su complejidad organizativa y de personal, elabore un estudio y una planificación para implantar planes de igualdad para el personal estatutario, que deberá desarrollar en un plazo máximo de doce meses.

Cuarto. Encargar a los demás entes del sector público instrumental no incluidos en el anexo 1 la adopción de medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, conforme a lo establecido por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Quinto. Establecer unas pautas de actuación comunes para elaborar planes de igualdad, que figuran en el anexo 2, sin perjuicio de su adaptación a las particularidades de cada entidad, siempre que se cumplan las directrices establecidas por la Ley Orgánica 3/2007.

Sexto. Facultar a la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas para llevar a cabo las actuaciones de coordinación necesarias para el desarrollo y la ejecución del presente acuerdo.

Séptimo. Publicar el presente acuerdo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*."





Palma, 8 de julio de 2016

La secretaria del Consejo de Gobierno
Pilar Costa i Serra

ANEXO 1

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

<i>Consejería de adscripción (Decreto 24/2015)</i>	<i>Ente</i>	<i>Forma jurídica</i>	<i>Número de personas trabajadoras (31/12/2015)</i>
Consejería de Medio Ambiente, Agricultura y Pesca	Instituto Balear de la Naturaleza (IBANAT)	Ente público	347
Consejería de Innovación, Investigación y Turismo	Fundación BIT	Fundación	259
Consejería de Salud	Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears	Fundación	138
Consejería de Medio Ambiente, Agricultura y Pesca	Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA)	Ente público	100
Consejería de Transparencia, Cultura y Deportes	Ente Público Radiotelevisión Illes Balears (EPRTVIB)	Ente público	99
Consejería de Territorio, Energía y Movilidad	Puertos de las Illes Balears	Ente público	98

ANEXO 2

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

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

1. Negociar con la representación social de los trabajadores la elaboración e implantación de un plan de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Llevar a cabo un estudio cuantitativo de la situación en materia de igualdad de género que incluya la siguiente información desagregada por sexos:
2.1. Distribución de la plantilla: edad, tipo de contrato, antigüedad, departamentos, nivel jerárquico, categorías profesionales, estudios, retribuciones fijas y variables, horas semanales de trabajo y turnos. 2.2. Movimientos del personal de los últimos tres años: incorporaciones de excedencias y bajas, incorporaciones de personal temporal, incorporaciones del último año por tipo de contrato, incorporaciones por categorías y bajas definitivas. 2.3. Características de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras: órganos de representación, sindicatos con representación, distribución de la representación sindical según sexo, edad y categorías profesionales. 2.4. Responsabilidades familiares: número de hijos e hijas y edades, hijos e hijas con discapacidad, número de personas dependientes que no sean hijos o hijas. 2.5. Promoción y carrera: número de personas que han promocionado en los últimos tres años por categorías profesionales y sistema de promoción. 2.6. Formación: número de cursos realizados por el personal en los últimos tres años.
3. Llevar a cabo un estudio cualitativo mediante la aplicación de técnicas adecuadas y fiables que recoja la situación actual de los siguientes aspectos:
3.1. Cultura de la empresa y política de responsabilidad social corporativa. 3.2. Selección. 3.3. Formación. 3.4. Promoción. 3.5. Política salarial. 3.6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.





- 3.7. Comunicación.
- 3.8. Ayudas, bonificaciones y política social.
- 3.9. Representatividad.
- 3.10. Prevención del acoso sexual por razón de sexo o de orientación sexual.
- 3.11. Riesgos laborales y salud laboral.
- 3.12. Mujeres en situación de riesgo de exclusión.
- 3.13. Convenio colectivo.

4. A partir de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, elaborar un informe de diagnóstico en materia de igualdad de género de la organización.

5. Elaboración de un plan de igualdad que incluya como mínimo los siguientes apartados:

- 5.1. 1. Resultados del diagnóstico.
- 5.1.2. Objetivos del plan.
- 5.1.3. Medidas y acciones para conseguir los objetivos
- 5.1.4. Evaluación del plan.
- 5.1.5. Calendarización del plan.
- 5.1.6. Presupuesto.
- 5.1.7. Participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- 5.1.8. Composición del comité permanente de igualdad.
- 5.1.9. Asignación de una persona responsable del plan.

6. Aprobación del plan por parte del órgano de representación del personal.

