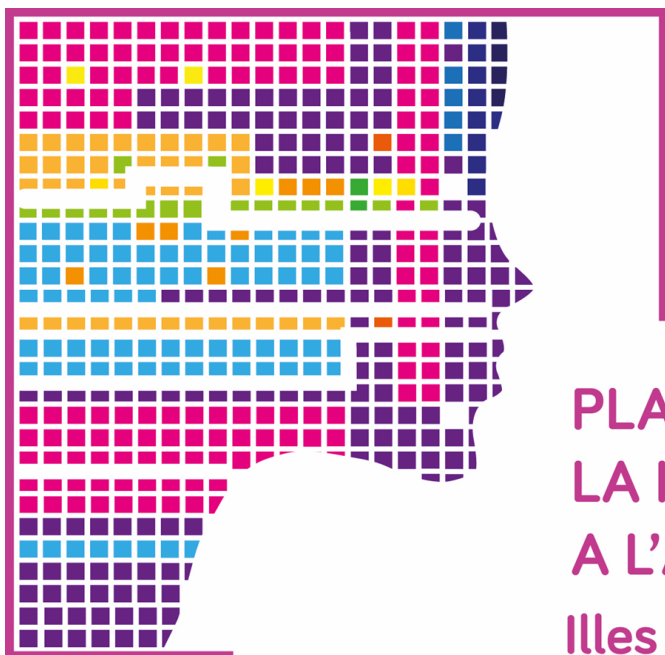




PLA PER A LA IGUALTAT A L'ÀMBIT LABORAL Illes Balears 2022-2025

RESUM EXECUTIU



GOVERN
ILLES
BALEARIS

UGT 
Illes Balears

CCOO  comissions obreres
de les Illes Balears

caeb 
empresarios

 **PIME**
BALEARIS



ÍNDEX

	Pàg.
1. Introducció	3
2. El pla, d'un cop d'ull	4
3. Per què és necessari el pla?	5
4. Ampla normativa, poc implantada	6
5. Objectius	7
6. Pressupost i objectius operatius	8
7. Línies d'actuació	9
8. ANNEX. Marc normatiu vigent	12



1. Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal ja reconegut en diferents textos internacionals sobre Drets Humans, entre els que hi destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona.

Alhora, la Constitució Espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, i estableix l'obligació dels poders públics a promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

En el 2016 el Govern, amb la pionera Llei d'igualtat de dones i homes, recull un seguit de normes per donar resposta a totes les situacions de discriminació de la dona, a més de fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Amb la presentació d'aquest Pla, donam compliment a la Llei, liderat des de la Direcció General de Treball i Salut Laboral i amb la coordinació amb l'IBASSAL, el SOIB i l'IBDona.

Les successives lleis i normes sobre igualtat efectiva i la no discriminació per raons de sexe han anat avançant de tal manera que ara es planteja la necessitat d'aprovar el primer Pla per a la Igualtat de tracte i oportunitats per raó de gènere en el marc de les relacions laborals i la salut laboral, des del Diàleg Social i amb la convicció que, rompent la barrera de la desigualtat, avançam com a societat cap a una millor qualitat en l'ocupació i en el benestar de la nostra ciutadania.

A més, el document que aquí es presenta s'emmarca dins l'agenda 2030 de desenvolupament sostenible aprovat l'any 2015, i en concret als objectius que fan referència a la salut i benestar, igualtat de gènere i el treball i al treball decent i el creixement econòmic.

Aquest nou pla neix, per tant, de l'acord entre el Govern de les Illes Balears i les organitzacions sindicals i patronals, amb la voluntat de que totes les empreses i persones treballadores caminin en un mateix sentit i contribueixin a la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la societat.



2. El pla, d'un cop d'ull

- Totes les empreses de 50 o més persones treballadores hauran d'incorporar un pla d'igualtat, totalment operatiu. Com a segon objectiu, es fomentarà que almenys el 30% d'empreses no obligades iniciïn el seu propi pla d'igualtat.
- S'incorpora la igualtat de gènere en la negociació col·lectiva en diversos fronts:
 - Introduir progressivament mesures d'igualtat eficaces en els convenis col·lectius sectorials.
 - Elaboració d'una guia de negociació col·lectiva en matèria d'igualtat i conciliació
 - Compromís dels agents socials i econòmics a introduir la paritat en les meses de negociació
- Es reforcen els mecanismes amb la Inspecció de Treball i la Seguretat Social per incrementar la vigilància i les actuacions en matèria d'igualtat. Per això, se signarà un conveni amb Inspecció de Treball per anar cap a una especialització.
- Especialitzar el TAMIB en matèries d'igualtat, atès que aquest Tribunal és l'òrgan principal en matèria de mediació i relacions laborals, i la seva intervenció és essencial en conflictes que puguin sorgir en la redacció de plans d'igualtat.
- Ampliació de l'Oficina d'Orientació Jurídica laboral, ubicada al Col·legi de Graduats Socials de les Illes Balears, incorporant la igualtat com a matèria específica
- Mesures de sensibilització per a empreses i persones treballadores per avançar cap a una igualtat real entre dones i homes en l'àmbit laboral.
- Promoció de la inclusió de noves mesures d'igualtat en les diferents administracions, ampliant el ventall de clàusules socials en la contractació pública.
- Elaboració d'estudis amb impacte de gènere, amb treballs monogràfics i també amb un seguiment des de l'Observatori del Treball de les Illes Balears
- Creació d'una taula de seguiment específica en matèria d'igualtat entre el Govern de les Illes Balears i els agents econòmics i socials, per corregir possibles situacions i impulsar noves polítiques d'igualtat.
- Incorporar la perspectiva de gènere a l'Estratègia de l'IBASSAL



3. Per què és necessari un pla?

Diversos són els factors que obliguen a continuar treballant per una igualtat efectiva en tots els àmbits, també en el laboral.

En primer lloc, des del 7 de març de 2022, la LOI obliga les empreses de més de 50 treballadors i treballadores a tenir registrat un pla d'igualtat davant l'autoritat laboral. En el cas de les Illes Balears, el cens d'empreses de més de 50 persones treballadores és de 651 (dades a gener de 2022), però només 164 han iniciat tràmits, i només 34 compten amb aquest pla registrat. És, per tant, imprescindible, fer una major pedagogia activa entre les empreses perquè vagin assumint la necessitat de comptar amb un pla d'igualtat.

Les altres raons es troben en les xifres de la precarietat, que sistemàticament sempre són pitjors per les dones.

TEMPORALITAT. En matèria de temporalitat, les illes presentaven una taxa del 22,9%, però si s'analitza per sexe, la temporalitat és superior entre les dones (24,5%) que entre els homes (21,5%).

PARCIALITAT. La taxa d'ocupats a temps parcial es concentra principalment entre les dones. A les Illes, la mitjana s'estableix en un 11,6% però entre les dones la parcialitat arriba la 18,6%, front al 5,6% entre els homes.

PARCIALITAT INVOLUNTÀRIA. Les persones treballadores que treballen a temps parcial a les Illes, perquè no han pogut aconseguir un treball a temps complet, presenta percentatges molt elevats (36,2%), afectant més als homes (38,2%) que a les dones (35,5%).

HORES EXTRA. Un altre element precaritzador és l'excés d'hores extra. L'any 2020 es van realitzar 140.000 hores extra i 132.000 només en el primer trimestre de 2021, de les quals el 66% recaigueren en els homes i el 34% en els dones.

DIFERÈNCIA SALARIAL. I finalment, un dels elements que cal combatre fins a erradicar és la bretxa salarial que hi ha entre dones i homes, que a les Illes Balears se situa en el 13,7% (més d'una paga anual íntegra). Les diferències salarials encara són més notòries en els contractes indefinits (15,9%) que en els contractes temporals (2,6%).

Amb tot l'exposat, el mercat laboral de les Illes Balears segueix posant en evidència la precarietat laboral que sofreixen les dones a les seves condicions de treball, fet que ha quedat encara més evident durant la pandèmia. A Espanya, més de la meitat de la desocupació generada arran de la crisi del coronavirus és femenina, d'acord amb l'EPA. També són majoria les dones en els contractes a temps parcial, en els contractes eventuais, en cobrar salaris més baixos i han estat les dones qui més estona han estat en ERTO. Les feines més feminitzades continuen essent més infravalorades i, en alguns casos, estigmatitzades, com són els casos de l'atenció a les persones o la neteja.



4. Ampla normativa, poc implantada

Des del reconeixement, a la Constitució Espanyola, del reconeixement de la igualtat entre homes i dones com a principi jurídic universal, ampla i extensa ha estat la normativa a Espanya (vegeu annex sobre marc normatiu) que ha contribuït a desenvolupar mesures que assolir aquesta igualtat efectiva.

Els avanços a nivell normatiu suposen no sols un ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, sinó que també introdueixen eines per erradicar totes les formes de discriminació. En tot cas, malgrat aquests avanços normatius, que incideixen d'una manera positiva a nivell social i laboral, la realitat mostra que encara estam lluny d'una igualtat plena i efectiva entre dones i homes. Qüestions com la bretxa salarial, la violència basada en el gènere en el treball, la major desocupació femenina, els problemes de conciliació i corresponsabilitat entre la vida personal, laboral i familiar, la poca presència de la dona en llocs de responsabilitat i a les taules de negociació col·lectiva... Són aspectes que se segueixen abordant des de les pròpies administracions públiques, juntament amb els agents socials i econòmics, amb l'objectiu d'establir un full de ruta que ajudi a seguir avançant en l'objectiu de la igualtat, en aquest cas des de l'òptica de les relacions laborals i d'acord amb el marc de competències autonòmiques en treball i salut laboral per a les Illes Balears.

D'altra banda, si bé els convenis col·lectius sectorials recullen en major o menor grau la normativa vigent en matèria d'igualtat, la realitat mostra que la majoria d'aquests convenis col·lectius només citen però no desenvolupen el marc de possibilitats que les diferents normes estableixen.

A més, també cal destacar que actualment la negociació col·lectiva per a establir nous convenis sectorials no manté un equilibri, en el sentit que no incorpora la visió de la dona treballadora en la mateixa proporció que l'home.

La Llei Orgànica d'Igualtat i els plans d'igualtat

La Llei Orgànica d'Igualtat introdueix l'obligatorietat d'elaborar i registrar plans d'igualtat a totes les empreses de 50 o més persones treballadores, concepte que posteriorment es desenvolupa en el RD 901/2020 de 13 d'octubre. D'acord amb la norma, és clara la intenció de promoure mesures correctores en favor de la igualtat a les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè justament siguin les parts negociadores les que acordin el seu contingut.

Així, des del passat 7 de març de 2022, totes les empreses de 50 o més persones treballadores ja haurien de comptar amb un pla d'igualtat registrat. Però la realitat mostra que de les 651 empreses registrades de més de 50 persones treballadores, només 164 han iniciat tràmits per a registrar el pla d'igualtat, i només 34 compten ja amb un pla plenament desenvolupat, això és, negociat, aprovat i registrat.



5. Objectius

Davant aquesta situació actual, es fa imprescindible l'elaboració d'un conjunt de mesures i un full de ruta per a la seva execució, que permetin reduir efectivament aquestes desigualtats.

En aquest sentit, el Pla per a la Igualtat de tracte i d'oportunitats per raó de gènere en el marc de les relacions laborals i la salut laboral, impulsat pel Govern de les Illes Balears a través de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, i acordat pels agents socials i econòmics més representatius de les Illes, conté 9 objectius principals, desenvolupats en 47 mesures, que comptarà amb un pressupost a 4 anys de 5,6 milions d'euros, i que vol desplegar-se en el període entre 2022 i 2025.

1. IGUALTAT. Accions per garantir la igualtat entre dones i homes i no discriminació a l'ocupació i a les condicions de treball.

2. COMBATRE PRECARIETAT. Combatre de manera eficaç l'abús i el frau en la utilització dels contractes temporals, la contractació a temps parcial i els excessos de jornada i les hores extraordinàries no pagades ni compensades .

3. SENSIBILITZACIÓ. Desplegar actuacions de sensibilització i assessorament per a empreses, persones treballadores, sindicats i patronals en matèria de foment i implantació de Plans d'Igualtat a les empreses.

4. COORDINACIÓ. Millorar els procediments interns i de coordinació amb les altres administracions en el control de la legalitat dels plans d'igualtat a les empreses.

5. CLÀUSULES SOCIALS. Incloure de clàusules socials a la contractació pública destinada a promoure i garantir la igualtat de tracte i la no discriminació a l'ocupació i condicions de treball a les empreses contractistes del Govern.

6. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. Definir noves estratègies de treball, així com l'impuls de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe a l'àmbit de les relacions laborals.

7. ANÀLISI. Conèixer millor la situació de la dona en el mercat de treball, mitjançant eines estadístiques que aportin una visió de gènere a les problemàtiques actuals.

8. DIÀLEG SOCIAL. Potenciar el diàleg social i la participació institucional dels agents socials en matèria d'igualtat i no discriminació a l'ocupació, i en les condicions de treball a través de la creació d'una taula de feina.

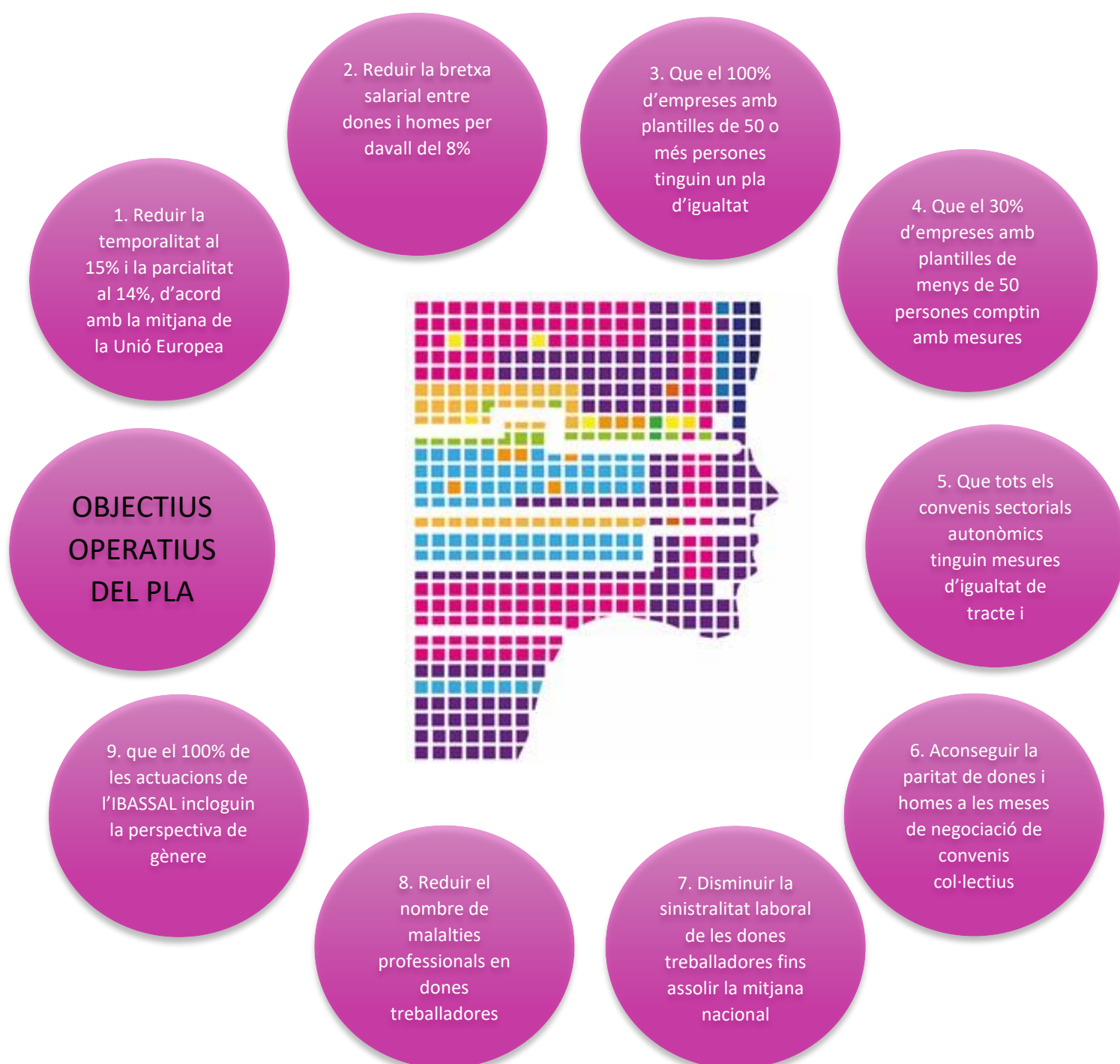
9. SALUT LABORAL. Reforçar la inclusió de la perspectiva de gènere a les polítiques de Salut i Seguretat Laboral.



6. Pressupost i calendarització

El Pla d'Igualtat té 5.6 MILIONS D'EUROS com a pressupost inicial, que es distribueix de la següent manera en els propers 4 anys. Val a dir que moltes de les accions programades tenen un impacte 0 en el pressupost, ja que és la pròpia administració qui assumirà l'execució de bona part de les mesures.

Calendarització	2022	2023	2024	2025	TOTAL
Pressupost	1345.500	1.440.000	1.450.000	1.410.000	5.545.500





7. Línies d'actuació

1. OBJECTIU IGUALTAT

1. Incrementar progressivament la planificació d'actuacions inspectores per al control de plans i mesures d'igualtat (assetjament sexual, discriminació a l'accés a de l'ocupació, discriminació a la relació laboral, discriminació salarial... entre d'altres).
2. Incrementar progressivament l'actuació d'Inspecció de Treball en matèries específiques d'igualtat i no discriminació per raó de gènere, incorporant un principi de transversalitat.
3. Intensificar l'actuació inspectora en el control previ de la legalitat, des del punt de vista de la igualtat, en els convenis col·lectius.
4. Realitzar accions de sensibilització per a empreses i persones treballadores en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de gènere entre dones i homes, fent especial esment a la denúncia davant Inspecció de Treball com a eina per garantir la legalitat.
5. Establir mecanismes d'intercanvi d'informació entre la DG de Treball i Salut Laboral, l'IBASSAL i la Inspecció de Treball per evitar situacions de vulneració del principi d'igualtat de tracte i no discriminació per raons de gènere.
6. Incrementar el nombre de campanyes de la ITSS destinades a controlar el compliment de l'obligació legal d'elaborar i registrar plans d'igualtat per part de les empreses.
7. Crear una comissió de treball (DG de Treball i Salut Laboral, IBASSAL, Institut de la Dona i ITSS) per a planificar, coordinar i avaluar diferents actuacions en matèria d'igualtat.
8. Establir convocatòries d'ajuts per a incentivar la contractació en empreses de dones que pertanyen a col·lectius vulnerables.

2. OBJECTIU COMBATRE PRECARIETAT

9. Continuar organitzant el Pla de Lluita contra la precarietat laboral a les Illes, junt amb la ITSS, amb l'objectiu de lluitar contra la precarietat en matèria de temporalitat, contractació parcial irregular, control de jornades laborals, i hores extra.
10. Incrementar les actuacions d'ITSS en aquelles matèries relacionades amb el frau en la contractació temporal i a temps parcial, temps de treball i control de les condicions salarials.

3. OBJECTIU SENSIBILITZACIÓ

11. Realitzar jornades de sensibilització i formació amb els agents socials i econòmics en matèria de plans d'igualtat i la seva implantació a les empreses
12. Organitzar jornades per a la difusió de bones pràctiques compartides, d'aquelles empreses que ja hagin implantat un pla d'igualtat i ja n'hagin obtingut resultats efectius.
13. Ampliar les competències de l'Oficina d'Orientació jurídic-laboral, en el marc de l'acord entre la Conselleria de Treball i el Col·legi de Graduats Socials, incorporant assessorament en matèria d'igualtat en les relacions laborals i, específicament, en plans d'igualtat.



14. Treballar per un canvi reglamentari davant el Ministeri de Treball, per substituir una sanció accessòria prevista a les infraccions molt greus per discriminació per raó de sexe, a canvi d'elaborar un pla d'Igualtat, sempre que l'empresa afectada no estàs obligada a tenir-lo.

15. Establir línies d'ajuda per a fomentar l'elaboració i implantació de plans d'igualtat a aquelles empreses que no tenen obligació de tenir-lo.

16. Realitzar campanyes informatives i divulgatives sobre els beneficis per a les empreses i les persones treballadores que suposa disposar d'un pla d'igualtat.

4. OBJECTIU COORDINACIÓ

17. Continuar amb la revisió, millora i implantació de coordinació entre la DG de Treball i altres administracions en el control de la legalitat i el registre de plans d'igualtat.

18. Establir nous mecanismes d'actuació conjunta amb la ITSS per garantir el compliment de la inscripció obligatòria dels plans d'igualtat.

19. Disposar d'informació actualitzada de mesures i plans d'igualtat al Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) i compartir-la amb els agents socials i econòmics.

20. Desenvolupar campanyes o jornades informatives per a les empreses i delegats sindicals sobre els processos administratius i protocols d'actuació de la DG Treball i Salut Laboral en matèria de registre de mesures i plans d'igualtat.

5. OBJECTIU CLÀUSULES SOCIALS

21. Incorporar Clàusules Socials a la contractació pública, adreçades a garantir la igualtat de tracte i la no discriminació per raó de gènere a les empreses contractistes del Govern.

6. OBJECTIU NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

22. Promoure l'objectiu de la paritat, amb presència equilibrada entre dones i homes, a les meses de negociació col·lectiva entre sindicats i patronals.

23. Establir mecanismes de revisió dels convenis col·lectius sectorials o d'empresa, per eliminar possibles clàusules o elements discriminatoris, especialment en matèria salarial.

24. Elaborar, junt amb els agents socials i econòmics, una guia de bones pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a la negociació col·lectiva.

25. Impulsar jornades de formació i sensibilització en l'àmbit de la igualtat a la negociació col·lectiva, en especial pel que fa a plans d'igualtat i auditories retributives.

26. Fomentar la especialització del cos de mediadors del TAMIB en matèria d'igualtat, ja que serà aquest Tribunal qui dirimirà les possibles discrepàncies que sorgeixin a les comissions negociadores dels plans d'igualtat.

27. Impulsar la signatura d'un acord interprofessional o acords parcials en matèria d'igualtat a les relacions laborals.

28. Establir línies d'ajut per a la formació en matèria d'igualtat a la negociació col·lectiva per a sindicats i associacions empresarials.



29. Analitzar i avaluar els convenis sectorials d'àmbit autonòmic en matèria d'igualtat per conèixer el grau de compliment de la normativa i el seu impacte en el mercat de treball.
30. Impulsar la incorporació de mesures en matèria d'igualtat en els convenis col·lectius sectorials per part dels agents socials i econòmics.

7. OBJECTIU ANÀLISI.

31. Elaborar estudis estadístics amb dades desagregades per sexe, per facilitar la visibilitat de la situació socio-laboral de les dones, en especial als col·lectius més precaritzats.
32. Incorporar la perspectiva de gènere a les dades i estudis econòmics d'ocupació i treball que elabora l'Observatori del Treball de les Illes Balears
33. Realitzar un estudi d'impacte de gènere d'acord amb el RD de mesures urgents per a la Reforma Laboral, referit al mercat de treball a les Illes Balears.

8. OBJECTIU DIÀLEG SOCIAL

34. Establir ajuts per a la contractació d'agents d'igualtat per als agents econòmics i socials més representatius de les Illes Balears.
35. Crear una mesa de treball entre els agents socials i econòmics i la DG de Treball i Seguretat Social per impulsar i coordinar totes les mesures incorporades en aquest pla, i per fer seguiment previ de la planificació de la ITSS i la DG de Treball en matèria d'igualtat.

9. OBJECTIU SALUT LABORAL

36. Promocionar, a través de l'IBASSAL i els agents socials i econòmics, la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió preventiva i la vigilància de la salut, tenint en compte el factor de gènere a les avaluacions de riscos laborals i la planificació preventiva.
37. Establir, des de l'àrea de Medicina en el treball de l'IBASSAL, actuacions de millora d'investigació en malalties professionals que afecten sobretot a les dones treballadores.
38. Establir actuacions d'avaluació, seguiment i control dels sectors econòmics ocupats sobretot per dones treballadores (cambreres de pis, comerç, neteja d'edificis i locals...).
39. Fomentar, junt amb els agents socials i econòmics, la participació paritària en els òrgans de representació de treballadors i treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.
40. Sensibilitzar i formar en prevenció de riscos amb perspectiva de gènere, adreçat tant a plantilles com a empreses, autònoms, agents socials i personal tècnic de l'IBASSAL.
41. Incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals com un dels eixos transversals de la nova Estratègia de Seguretat i Salut Laboral de les Illes Balears.
42. Dissenyar un projecte pilot, juntament amb l'Institut de la Dona, per a formar, informar i difondre bones pràctiques sobre la integració de la perspectiva de gènere en el sistema de gestió preventiva.



43. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa de prevenció de riscos laborals, en especial pel que fa a les malalties professionals del sistema de la Seguretat Social.
44. Incorporar la perspectiva de gènere a les dades estadístiques de sinistralitat.
45. Promoure des de l'IBASSAL campanyes informatives adreçades als serveis de prevenció externs perquè integrin la perspectiva de gènere a les actuacions preventives.
46. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques, campanyes informatives i actuacions de formació per prevenir l'assetjament sexual i per raons de sexe a l'àmbit laboral.
47. Ajudes per l'elaboració de projectes de PRL dirigits a la sensibilització, informació i formació sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en la salut laboral.



8. ANNEX. Marc normatiu vigent

- Constitució Espanyola
- Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears.
- Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'Igualtat de dones i homes per a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de Mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.
- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de Mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'Igualtat retributiva entre dones i homes.
- Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre Registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i Reials decrets de desenvolupament.
- Reial Decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el Quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social i s'estableixen criteris per a la seva notificació i registre.