

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



GOVERN
ILLES
BALEARS

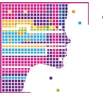




PLA PER A LA IGUALTAT A L'ÀMBIT LABORAL. Illes Balears 2022-2025

ÍNDEX

- 1. Introducció**
- 2. Antecedents, marc jurídic i conceptual**
- 3. Objectius generals, específics i operatius**
- 4. Línies d'actuació per objectius estratègics**
- 5. Marc normatiu de referència**
- 6. Pressupost**
- 7. Temporització**



1. Introducció

«La igualtat de gènere és més que un objectiu en si mateix. És una condició prèvia per afrontar els reptes de reduir la pobresa, promoure el desenvolupament sostenible i construir un bon govern» (Kofi Annan).

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 de les Illes Balears (2022-2025) —o, en endavant, Pla per a la Igualtat a l'àmbit laboral (PIAL)— és fruit del diàleg social i es constitueix com a full de ruta per al Govern de les Illes Balears i per als sindicats i les organitzacions empresarials més representatius. L'objectiu primordial és fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació per raó de gènere en el marc de les relacions laborals i la salut laboral.

El PIAL sorgeix en un moment complex. D'una banda, la crisi social i econòmica originada per la COVID-19, agreujada per l'ocasionada per la guerra entre Rússia i Ucraïna, repercuteix en el mercat de treball de les Illes Balears. D'altra banda, els mecanismes de recuperació econòmica i de protecció del mercat de treball, l'aprovació de la reforma laboral per diàleg social i l'extensa normativa en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral estan provocant canvis en el marc de les relacions laborals, que repercuteixen de manera positiva en un avanç en matèria d'igualtat entre dones i homes. Ara bé, malgrat els avanços aconseguits, la realitat ens mostra que encara som lluny d'una igualtat plena i efectiva entre dones i homes.

El PIAL s'emmarca dins de l'Agenda 2030 de desenvolupament sostenible, que va aprovar l'Organització de Nacions Unides l'any 2015. L'Agenda planteja desset objectius, amb cent seixanta metes de caràcter integrat i indivisible, que comprenen les esferes econòmica, social i ambiental. Aquest Pla se centra en l'objectiu 3, salut i benestar (ODS3); en l'objectiu 5, igualtat de gènere (ODS5), i en l'objectiu 8, treball decent i creixement econòmic (ODS8).

La igualtat de gènere no tan sols és un dret humà fonamental, sinó que és un dels fonaments essencials per construir un món pacífic, pròsper i sostenible. En els darrers anys s'hi han aconseguit avanços importants, gràcies al desenvolupament normatiu i a l'impuls de polítiques públiques per desenvolupar i implantar el principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació per raó de gènere en tots els àmbits. Emmarcats dins de l'ODS5, els objectius que es plantegen en el PIAL van encaminats a assolir les metes següents:

- Posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones.
- Eliminar qualsevol tipus de violència contra les dones.
- Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat en el lideratge en tots els nivells decisoris de la vida política, econòmica i social.
- Aprovar i enfortir les polítiques encaminades a promoure la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones.



En l'ODS3, «Garantir una vida sana i promoure el benestar per a tothom en totes les edats», hi emmarcam l'objectiu 9 del PIAL, en matèria de seguretat i salut laboral, en què cal incorporar la perspectiva de gènere.

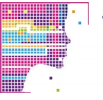
L'ODS8, «Promoure el creixement econòmic inclusiu i sostenible, l'ocupació i el treball decent per a tothom», està relacionat amb l'àmbit del treball i l'economia, i cerca reduir la taxa de desocupació, així com millorar les condicions laborals i augmentar la productivitat laboral, especialment en aquells col·lectius més vulnerables.

El PIAL ha estat elaborat per la Direcció General de Treball i Salut Laboral, amb la participació de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL), l'Institut Balear de la Dona, la Direcció General d'Economia, i els sindicats i les organitzacions empresarials més representatius: Unió General de Treballadors (UGT) - Illes Balears, Comissions Obreres (CCOO) - Illes Balears, Confederació d'Associacions Empresarials de les Balears (CAEB) i Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Balears (PIMEB).

Aquest Pla s'estructura en objectius generals, objectius estratègics, objectius operatius i tota una sèrie de línies d'actuació definides per a cada objectiu estratègic. S'hi defineixen indicadors de referència que permeten avaluar i fer el seguiment del Pla i que estableixen els agents que participen a desenvolupar-lo.

Per al desenvolupament i el seguiment del Pla es preveu constituir una taula de treball entre l'Administració pública i els agents socials i econòmics, amb l'objectiu de coordinar totes les actuacions i fer-ne el control i el seguiment.

A aquest Pla, s'hi assigna un pressupost que es basat en els recursos econòmics que el Govern de les Illes Balears mobilitza per garantir l'efectivitat de cadascuna de les mesures. És important assenyalar que una part de les mesures que s'hi incorporen no tenen un cost econòmic directe sobre el pressupost de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, atès que afecten recursos públics d'altres administracions públiques. Per tant, aquests costos no s'han recollit en aquest Pla.



2. Antecedents, marc jurídic i conceptual

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic universal, ja reconegut en diferents textos internacionals sobre drets humans. Entre aquests, es pot destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona que va aprovar l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i que va ratificar Espanya el 1983.

En l'àmbit de l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol, l'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Així mateix, l'article 9.2 d'aquest text jurídic estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

Els preceptes esmentats en el paràgraf anterior han tingut un desplegament normatiu de caràcter tant estatal com autonòmic. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), i també la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, per a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, tenen com a objectiu donar resposta a totes les situacions de discriminació cap a la dona, a més de fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Les normes imposen el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, amb l'abast i els continguts que preveuen la norma i el desplegament reglamentari posterior.

En el marc de les relacions laborals és important destacar el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, que va introduir canvis importants en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i en la mateixa LOI.

La LOI incorpora la igualtat de gènere com un principi transversal i estableix dues eines rellevants per aconseguir aquest objectiu: les mesures i els plans d'igualtat en les empreses.

Els plans d'igualtat els ha desplegat el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre d'aquests plans, que modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i el dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (articles 45.2, 46 i disposició transitòria desena segona de la LOI).

D'altra banda, l'Estatut dels treballadors, mitjançant l'aplicació dels articles 17 i 85, imposa, a través de la negociació col·lectiva dels diferents convenis, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Així mateix, el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, imposa a les empreses obligacions importants a l'efecte d'aconseguir la igualtat retributiva i corregir les discriminacions salarials.



Continuant en el marc normatiu laboral, és necessari fer referència al text de la reforma laboral, pactada per diàleg social: el 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. Reforça tots els instruments per combatre les desigualtats per raó de gènere que existeixen en l'actualitat.

D'acord amb tot això, podem establir que en els darrers anys els poders públics han fet profunds avanços normatius a fi que es compleixi el mandat constitucional de la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe.

A més, és imperatiu emmarcar les actuacions previstes en el PIAL en el marc estadístic que s'exposa a continuació.

En matèria de temporalitat, segons les dades de l'enquesta de població activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), per al 2021 (tres primers trimestres) a les Illes Balears la taxa de temporalitat se situa en el 22,9 %: entre les dones arriba al 24,3 %, i entre els homes, al 21,3 %. A escala nacional les dades són superiors, ja que la taxa de temporalitat se situa en un 26,02 %: entre les dones arriba al 28,5 %, i entre els homes, al 23,66 %.

Si analitzam la taxa d'ocupació a temps parcial, podem observar que es manté la diferència i es concentra principalment en les dones: concretament, per a les Illes Balears s'estableix en l'11,6 %, i per a les dones és d'un 18,7 %, enfront del 5,3 % dels homes. Dit d'una altra manera, tres de cada cinc persones que treballen a temps parcial són dones. En analitzar les dades a escala nacional, es pot veure la mateixa tendència; és a dir, la taxa d'ocupació a temps parcial és del 13,46 %, nivell similar al que es va aconseguir fa un any. En les dones arriba al 21,71 %, enfront del 6,39 % en el cas dels homes.

Del total de persones ocupades que treballen a temps parcial a les Illes Balears, el 36,2 % ho fa involuntàriament, ja que no troba una ocupació a jornada completa, i en una proporció més alta, els homes, un 38,2 %, més que les dones, un 35,5 %. Si analitzam les dades a escala nacional, hi detectam la mateixa tendència; és a dir, del total de persones ocupades que treballen a temps parcial, la meitat, el 52,7 %, ho fan involuntàriament, perquè no troben una ocupació a jornada completa, i els homes (59,4 %), en un grau més elevat que les dones (50,4 %).

Les hores extraordinàries suposen gairebé les dues terceres parts de les hores treballades. És a dir, el 2020 el 65,9 % del total del nombre d'hores extres que es van fer a les Illes Balears (140.000) les van fer homes, i el 34,1 %, dones. Les hores extres no retribuïdes representen per a la dona el 53,4 %, i el 45 % per al conjunt de les persones assalariades. Per als homes, les hores extres no retribuïdes representen el 33,8 % de les hores que treballen. En el segon trimestre del 2021, el nombre d'hores extres va ser de 132.000.

El salari mitjà anual a les Illes Balears per a un home era, el 2019, de 24.915 euros, enfront dels 21.631 euros per a una dona, d'acord amb les dades de l'enquesta d'estructura salarial de l'INE. Hi ha, doncs, una diferència de 3.284 euros, la qual cosa suposa una bretxa salarial del 15,2 %. La diferència de salaris a les Illes és nou punts més baixa que la del conjunt de l'Estat (24,2 %).



Les dades que s'han donat no tan sols reflecteixen la precarietat laboral que sofreixen les dones quant a la contractació o al salari, sinó que aquestes condicions són també una de les fonts de precarietat de les dones en matèria de salut laboral. En aquest sentit, és important destacar la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere a la seguretat i a la salut en el treball, perquè hi ha una evidència creixent que els riscos laborals i les patologies que causen afecten de manera desigual els homes i les dones.

Les causes principals que justifiquen incloure la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral són les següents:

- La biologia diferent de tots dos sexes, amb un esment especial a les situacions d'embaràs i de lactància.
- La segregació horitzontal del mercat de treball: la presència dels homes és majoritària en les àrees industrials, mentre que les dones exerceixen fonamentalment feines en els sectors sanitari, de l'educació o dels serveis. Així, els treballs feminitzats es caracteritzen perquè presenten principalment riscos ergonòmics i psicosocials, mentre que els homes s'exposen en major grau als riscos de seguretat.
- La segregació vertical del treball: amb caràcter general, les dones ocupen ocupacions de baixa qualificació, amb menys responsabilitat i poques possibilitats de promoció, mentre que els homes solen estar situats en un grau més alt, en llocs amb condicions econòmiques millors, de més responsabilitat i amb més possibilitats de promoció.
- Com s'ha exposat abans, la precarietat laboral es concentra en un nombre més alt de dones que d'homes, perquè són elles les que ocupen els treballs més precaris, a temps parcial i amb una retribució salarial inferior.
- Amb la denominada «doble jornada», les dones assumeixen una major càrrega de treball domèstic i de cures, fet que en condiona la vida laboral, no sols quant al tipus de contractació, al salari o a la jornada, sinó també amb efectes greus en la seva salut.

Així doncs, la diferent posició social i econòmica en el mercat de treball té efectes negatius en la salut de les dones.

D'acord amb les dades exposades, el mercat de treball balear segueix posant en evidència la precarietat laboral que sofreixen les dones en les condicions de treball, i la pandèmia de la COVID-19 ha evidenciat encara més aquesta situació. A Espanya, més de la meitat de la desocupació generada arran de la crisi del coronavirus és femenina, segons l'EPA. També són majoria les dones amb contractes a temps parcial, amb contractes eventuais, les que cobren sous més baixos i, fins i tot, han estat majoria respecte al temps que han estat en expedients de regulació d'ocupació (ERTO) en comparació amb els homes. Els treballs més feminitzats continuen sent més infravalorats i, en alguns casos, estigmatitzats, com poden ser els relacionats amb les cures i la neteja.

Els avanços en l'àmbit normatiu representen no tan sols un ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, sinó que introdueixen eines l'objectiu de les quals és erradicar d'una manera eficaç totes les



manifestacions de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i promoure la igualtat real entre homes i dones. Recordem que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de totes les persones, però també és un dret de les persones treballadores.

Malgrat els avanços normatius que s'han aconseguit en matèria d'igualtat, que incideixen d'una manera positiva en els àmbits social i laboral, la realitat ens mostra que encara som lluny d'una igualtat plena i efectiva entre dones i homes. La bretxa salarial; la violència basada en el gènere en el treball; la major desocupació femenina; els problemes de conciliació i de corresponsabilitat entre la vida personal, laboral i familiar, o la poca presència de dones en llocs de responsabilitat i en les taules de negociació col·lectiva, són qüestions que s'han de continuar abordant des de la mateixes administracions públiques, conjuntament amb els agents socials i econòmics, amb l'objectiu d'establir un full de ruta que ajudi a continuar avançant en igualtat i, concretament, des de la visió de les relacions laborals i d'acord amb el marc de competències autonòmic en matèria de treball i salut laboral per a les Illes Balears.

En aquest context, cal establir la importància de la negociació col·lectiva com a marc específic de regulació de les relacions de treball. La norma vigent en matèria d'igualtat permet un elevat marge d'actuació per part de la negociació col·lectiva amb l'objectiu que els agents negociadors puguin concretar i ampliar les obligacions legals establertes en la realitat de cada sector i de cada empresa, de tal manera que es permet que aquest principi d'igualtat es desenvolupi i s'incorpori en el mercat de treball.

Segons les dades relatives a la negociació col·lectiva que presenta el Ministeri de Treball i Economia Social, a les Illes Balears els convenis col·lectius que cobreixen la major part de la població ocupada són el de l'hoteleria (que agrupa unes 137.000 persones treballadores), el de comerç (que afecta unes 60.000 persones) i el de la construcció (que n'afecta unes 40.000). Fins al desembre del 2019, a les Illes Balears hi havia vigents un total de desset convenis col·lectius sectorials d'àmbit autonòmic i cent quaranta-sis convenis d'empresa. Analitzats els convenis d'empresa corresponents a l'empresa privada, cobreixen 11.753 persones treballadores.

La major part dels convenis col·lectius remetent a la normativa vigent, però no desenvolupen el marc de possibilitats que permet. A més, és important destacar que actualment la negociació col·lectiva no és equilibrada, en el sentit que no incorpora la visió de la dona treballadora en la mateixa proporció que la de l'home. Molts dels convenis del sector que es negocien no parteixen d'una anàlisi prèvia amb perspectiva de gènere i, per això, se'n podria derivar que elements que per se ja es donen per vàlids poden tenir caràcter discriminatori. Per tant, si no es detectassin i corregissin, estariem permetent que aquests elements es perpetuassin en el temps.

D'acord amb tot això, és important que els poders públics, conjuntament amb els agents socials i econòmics, puguin establir mesures encaminades a promoure la definició conjunta de noves estratègies de treball, que donin valor i, per tant, impulsin la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat en l'àmbit de les relacions laborals i la salut laboral.

La LOI introdueix l'obligatorietat d'elaborar i registrar plans d'igualtat en les empreses amb cinquanta persones treballadores o més, concepte que, posteriorment, es va desplegar reglamentàriament mitjançant el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre. D'acord amb la norma, la intenció de qui legisla és clara, atès que introdueix una eina de treball, els plans d'igualtat, amb l'objectiu de promoure que s'adoptin



mesures correctores en favor de la igualtat en les empreses, i situa aquests plans en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts les que n'acordin el contingut.

Amb aquesta obligació normativa, i tenint en compte el període de transició per als plans d'igualtat en les empreses, recordem que a partir del 7 de març del 2022 totes les empreses amb cinquanta persones treballadors o més estan obligades a tenir un pla aprovat, negociat i registrat. Ara bé, malgrat això, la veritat és que moltes de les empreses de les Illes Balears encara no han registrat els plans d'igualtat.

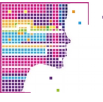
Segons les dades de què disposa la Direcció General de Treball i Salut Laboral, un total del cent seixanta-quatre empreses tenen un pla d'igualtat elaborat i han sol·licitat que es registri mitjançant el REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat). D'aquests cent seixanta-quatre plans d'igualtat, trenta-quatre estan inscrits complint les exigències normatives del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre i trenta-set es troben actualment en tràmit administratiu.

Per tant, és imprescindible incorporar mesures correctores urgents encaminades a:

- Reforçar el paper de la Direcció General de Treball i Salut Laboral i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) en el control de l'exigència de complir la legalitat establerta per a les empreses obligades a tenir plans d'igualtat.
- Impulsar mesures en matèria de sensibilització i d'assessorament en matèria d'elaboració i implantació de plans d'igualtat.
- Reforçar els mecanismes de formació en matèria de negociació col·lectiva per a plans d'igualtat en les empreses.

Per una altra banda, destacar la necessitat de disposar de dades actualitzades sobre la realitat de la situació de la dona en el mercat de treball, per garantir la presa de decisions adequades en l'espai compartit amb els agents socials i econòmics més representatius. A més, cal continuar intensificant totes les actuacions i les mesures encaminades a garantir la igualtat i la no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball que permetin seguir corregint situacions de precarietat laboral en el mercat de treball.

Un altre objectiu que recull el PIAL és anar incorporant mesures que reforcin la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral, a través de l'Estratègia Marc de Prevenció de Riscs Laborals de l'IBASSAL.



3. Objectius generals, específics i operatius

3.1. Objectiu general

Establir un full de ruta amb els agents socials i econòmics més representatius de les Illes Balears amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació per raó de gènere en el marc de les relacions laborals i la salut laboral.

3.2. Objectius específics

Objectiu 1. Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball.

Objectiu 2. Combatre d'una 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.

Objectiu 3. Sensibilitzar i assessorar empreses, persones treballadores, sindicats i patronals en matèria de plans d'igualtat en les empreses.

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

Objectiu 5. Promoure la inclusió de clàusules socials en la contractació pública destinades a promoure i garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball en les empreses contractistes del Govern de les Illes Balears.

Objectiu 6. Promoure la definició de noves estratègies de treball i impulsar la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en l'àmbit de les relacions laborals.

Objectiu 7. Conèixer la realitat de la situació de la dona en el mercat de treball.

Objectiu 8. Potenciar el diàleg social i la participació institucional dels agents socials i econòmics més representatius en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball.

Objectiu 9. Reforçar la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral.

3.3. Objectius operatius

1. Reduir la precarietat laboral, a través de la reducció de la taxa de temporalitat a la mitjana europea



del 15 % per a les dones treballadores en el règim general de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) el 2025.

2. Reduir la precarietat laboral a través de la reducció de la taxa de parcialitat fins al 14 % per a les dones treballadores en el règim general de la TGSS el 2025.

3. Reduir per sota del 8 % la bretxa salarial entre dones i homes.

4. Aconseguir que el 100 % de les empreses amb plantilles de cinquanta persones treballadores o més tinguin plans d'igualtat registrats.

5. Aconseguir que el 30 % de les empreses amb plantilles de menys de cinquanta persones treballadores tinguin mesures o plans d'igualtat elaborats i registrats, en el cas dels plans d'igualtat voluntaris.

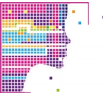
6. Aconseguir que el 100 % dels convenis col·lectius sectorials d'àmbit autonòmic incorporin mesures en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats per raó de gènere.

7. Aconseguir l'objectiu de la paritat entre dones i homes en les taules de negociació col·lectiva de convenis col·lectius sectorials en l'àmbit de les Illes Balears.

8. Disminuir l'índex de sinistralitat laboral de les dones treballadores de les Illes Balears fins a arribar a la mitjana de l'Estat.

9. Disminuir el nombre de malalties professionals de les dones treballadores de les Illes Balears fins a arribar a la mitjana de l'Estat.

10. Aconseguir que el 100 % de les actuacions tècniques de l'IBASSAL incorporin la perspectiva de gènere.



4. Línies d'actuació per objectius estratègics

Objectiu 1. Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball

El principi d'igualtat i de no-discriminació per raó de gènere s'incorpora de manera transversal dins de l'àmbit de les relacions laborals i, per consegüent, és important el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) per garantir que es compleix. En aquest sentit, s'estableix tota una sèrie de mesures per reforçar els mecanismes de col·laboració i de coordinació entre la Direcció General de Treball i Salut Laboral, l'IBASSAL i la ITSS, amb l'objectiu de lluitar contra la discriminació per raó de gènere i garantir, així, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i en les condicions de treball.

També es recullen actuacions per fomentar la incorporació de les dones en situació de vulnerabilitat social en el mercat de treball. Per això, s'estableixen programes d'ajudes per incentivar-ne la contractació en l'empresa privada.

Indicadors de referència:

1. Nombre d'ordres de servei planificades i duites a terme en matèria d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere.
2. Nombre d'ordres de servei planificades i duites a terme en matèria de control de plans d'igualtat en les empreses obligades per la LOI.
3. Nombre de dones en situació de vulnerabilitat contractades en els programes per incentivar la contractació estable.
4. Nombre de programes per incentivar la contractació estable de dones en situació de vulnerabilitat social.
5. Nombre de campanyes inspectores que incorporen la perspectiva de gènere.
6. Nombre de convenis de col·laboració subscrits amb la ITSS per a la coordinació d'actuacions entre administracions.
7. Nombre de reunions de la Comissió de Treball.

Agents responsables: Direcció General de Treball i Salut Laboral, IBASSAL.

Agents clau: Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), Institut Balear de la Dona, Agents Socials, Agents Econòmics, Direcció General de Fons Europeus, Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB).

Línies d'actuació:

1.1. Incrementar de manera progressiva la planificació d'actuacions inspectores per al control de plans i mesures d'igualtat; mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la discriminació en l'accés a l'ocupació i en la relació laboral, i la discriminació salarial; mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals en les situacions d'embaràs, maternitat i lactància.



1.2. Incrementar de manera progressiva l'actuació de la Inspecció de Treball en matèries específiques d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball, i incorporar-hi la transversalitat del principi d'igualtat.

1.3. Intensificar l'actuació inspectora en relació amb el control previ de la legalitat des del punt de vista de la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere dels convenis col·lectius, a través de l'enviament d'informes a la Direcció General de Treball i Salut Laboral sobre aquells casos en què, a conseqüència d'actuacions inspectores, s'hagin detectat clàusules que impliquin discriminacions directes o indirectes.

1.4. Establir accions de sensibilització per a persones treballadores i empreses en matèria d'igualtat, en què cal posar l'accent en la importància de la denúncia com a mitjà fonamental perquè la Inspecció de Treball i Seguretat Social pugui tenir coneixement de fets que constitueixen incompliments de la normativa laboral; especialment, en temes d'igualtat i no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball.

1.5. Establir mecanismes d'intercanvi d'informació entre la Direcció General de Treball i Salut Laboral, l'IBASSAL i la Inspecció de Treball a fi d'evitar possibles situacions de vulneració del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en l'àmbit de les relacions laborals i la salut laboral.

1.6. Incrementar de manera progressiva el nombre de campanyes de la ITSS destinades a controlar que es compleixi l'obligació legal de les empreses d'elaborar i registrar plans d'igualtat.

1.7. Crear una comissió de treball entre la Direcció General de Treball i Salut Laboral, l'IBASSAL i l'Institut Balear de la Dona i la ITSS per planificar, coordinar i avaluar les diferents actuacions en matèria d'igualtat i no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball.

1.8. Establir convocatòries d'ajudes per incentivar la contractació en empreses de dones que pertanyen a grups especialment vulnerables.

Objectiu 2. Combatre d'una 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

Les eines per lluitar contra la precarietat laboral permeten anar transformant el model laboral, en crear mecanismes que generen ocupació de qualitat, així com millorar les condicions laborals de les persones treballadores. Atès que les taxes de temporalitat i de parcialitat són més elevades en les dones treballadores, és important continuar comptant amb aquesta mena d'eines, que permetin combatre d'una manera eficaç l'abús i el frau en la contractació amb contractes temporals i la contractació a temps parcial, així com els excessos de jornades i d'hores extraordinàries no pagades ni compensades.

Indicadors de referència:

1. Nombre d'actuacions inspectores dutes a terme en matèria de lluita contra el frau en la contractació temporal i a temps parcial, i de control de les jornades laborals i les hores extres, derivades del Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral Illes Balears.



2. Nombre d'ordres de servei planificades i duites a terme en matèria de lluita contra el frau en la contractació temporal i a temps parcial, i de control de les condicions salarials, en les campanyes ordinàries.
3. Indicadors de la taxa de temporalitat i de parcialitat anual.
4. Conveni de lluita contra la precarietat laboral a les Balears entre la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i l'organisme estatal de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Agents responsables: Direcció General de Treball i Salut Laboral.

Agents clau: Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), Agents Socials, Agents Econòmics.

Línies d'actuació:

- 2.1. Continuar el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral a les Illes Balears, amb l'objectiu de lluitar contra la precarietat en el treball i combatre la temporalitat i la contractació parcial irregulars, així com controlar les jornades laborals, amb l'objectiu d'erradicar el frau en la contractació d'hores extres.
- 2.2. Incrementar de manera progressiva l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les matèries relacionades amb frau en la contractació temporal i a temps parcial, el temps de treball i el control de les condicions salarials.

Objectiu 3. Sensibilitzar i assessorar empreses, persones treballadores, sindicats i patronals en matèria de plans d'igualtat en les empreses

La LOI articula una eina de treball, els plans d'igualtat, que té l'objectiu de promoure que s'adoptin mesures correctores en favor de la igualtat en les empreses, que situa en el marc de la negociació col·lectiva, perquè justament siguin les parts les que n'acordin el contingut. En aquest sentit, és clau que s'adoptin mesures encaminades a sensibilitzar i assessorar les empreses, les persones treballadores, els sindicats i les organitzacions empresarials amb l'objectiu que s'elaborin plans d'igualtat que constitueixin eines útils de gestió i de millora contínua en les relacions laborals que es donen en el marc de les empreses i que permetin avançar en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats per raó de gènere.

Indicadors de referència:

1. Nombre de jornades fetes.
2. Conveni entre la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i el Col·legi Oficial de Graduats Socials de les Illes Balears.
3. Nombre d'actuacions que ha fet l'Oficina d'Orientació Jurídica i Laboral i Igualtat en matèria d'igualtat en el marc de les relacions laborals.
4. Publicació de la convocatòria d'ajudes.
5. Nombre d'empreses amb plans d'igualtat voluntaris registrats.
6. Nombre de campanyes informatives i de sensibilització.
7. Modificació normativa de l'article 46 bis dos del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Agents responsables: Direcció General de Treball i Salut Laboral.



Agents clau: Agents Socials, Agents Econòmics, Col·legi Oficial de Graduats Socials de les Illes Balears, Ministeri de Treball i Economia Social.

Línies d'actuació:

3.1. Fer jornades específiques de sensibilització i de formació amb els agents socials i econòmics en matèria de plans d'igualtat i implantació d'aquests plans en les empreses.

3.2. Fer jornades, conjuntament amb els agents socials i econòmics, per difondre bones pràctiques compartides de les empreses que hagin implantat un pla d'igualtat i que obtenguin resultats efectius en la implantació d'aquestes mesures.

3.3. Ampliar les competències de l'Oficina d'Orientació Jurídica i Laboral, en el marc del conveni de col·laboració de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i el Col·legi Oficial de Graduats Socials de les Illes Balears, i incorporar-hi l'assessorament en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en les relacions laborals i, específicament, en relació amb els plans d'igualtat.

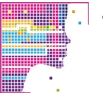
3.4. Promoure per part de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, a través del Ministeri de Treball i Economia Social, el desenvolupament reglamentari de l'article 46 bis dos del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, perquè es pugui imposar la substitució de la sanció accessòria prevista en les infraccions molt greus per discriminació per raó de sexe per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat en l'empresa, sempre que l'empresa no estigués obligada a elaborar aquest pla.

3.5. Establir línies d'ajudes per fomentar l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat en les empreses que no tenen l'obligació de tenir aquest instrument.

3.6. Fer campanyes informatives i divulgatives sobre els beneficis per a les empreses i per a les persones treballadores de disposar de plans d'igualtat.

Objectiu 4. Impulsar el registre públic i mesures de control i de seguiment de plans d'igualtat en les empreses

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, estableix el contingut mínim que han de fixar els plans d'igualtat que presentin les empreses, així com els requisits que s'han de complir per registrar-los a través del REGCON. Tot això deriva en una revisió contínua dels procediments administratius interns de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, i en la subscripció de diferents convenis i protocols de coordinació amb altres administracions, que permetin complir la normativa esmentada. D'altra banda, és necessari traslladar aquests procediments a les comissions negociadores de plans d'igualtat i a les mateixes empreses, perquè en siguin coneixedores i per permetre el registre oficial de plans d'igualtat elaborats d'una manera eficaç.



Indicadors de referència:

1. Protocols d'actuació interns establerts amb altres administracions.
2. Convenis signats amb altres administracions.
3. Estadístiques trimestrals de plans d'igualtat registrats en el REGCON.
4. Calendari de reunions de la taula de treball vinculada al desenvolupament del pla.
5. Nombre de jornades informatives fetes.

Agents responsables: Direcció General de Treball i Salut Laboral.

Agents clau: Organisme Estatal de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, Ministeri de Treball i Economia Social, Sindicats, Patronals.

Línies d'actuació:

- 4.1. Continuar la revisió, la millora i la implantació dels procediments interns i de coordinació de la Direcció General de Treball i Salut Laboral amb altres administracions en matèria de control de la legalitat i de registre dels plans d'igualtat en les empreses.
- 4.2. Establir mecanismes d'actuació conjunta amb l'Organisme Estatal de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per garantir que es compleix la inscripció obligatòria dels plans d'igualtat.
- 4.3. Disposar d'informació actualitzada sobre les mesures i els plans d'igualtat que han registrat les empreses en el REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat), i facilitar aquesta informació als agents socials i econòmics més representatius, a través de la taula de treball que recull l'objectiu 8.
- 4.4. Desenvolupar una campanya o jornades informatives per a les empreses i per les persones delegades sindicals sobre els procediments administratius i els protocols d'actuació de la Direcció General de Treball i Salut Laboral en matèria de registre de mesures i plans d'igualtat en les empreses.

Objectiu 5. Promoure la inclusió de clàusules socials en la contractació pública destinades a promoure i garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball en les empreses contractistes del Govern de les Illes Balears

El fet d'incloure clàusules socials en els contractes públics permet que la compra pública, més enllà de satisfer les necessitats de l'òrgan de contractació, es pugui utilitzar per generar comportaments beneficiosos per a l'interès general. En aquest sentit, i atès el caràcter transversal del principi d'igualtat, és important que es tenguí compte en les directrius per a la contractació pública. Precisament, el darrer acord pel qual s'estableixen les directrius per incloure clàusules de caràcter social, laboral i mediambiental en la contractació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que va aprovar el Consell de Govern el 2022 desenvolupa aquest principi d'igualtat en el marc de l'ocupació i de les relacions laborals; concretament, en els criteris de desempat i en les condicions especials d'execució de caràcter social. El Govern i els agents negociadors d'aquest Pla han volgut fixar aquest objectiu per continuar avançant en aquesta línia.

Indicadors de referència:



1. Nombre de reunions de la Comissió de Seguiment de Clàusules Socials.

Agents responsables: Direcció General de Treball i Salut Laboral, Conselleria competent en matèria de contractació pública.

Agents clau: Sindicats, Patronals.

Línies d'actuació:

5.1. Incorporar clàusules socials en la contractació pública destinades a promoure i garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball en les empreses contractistes del Govern de les Illes Balears.

Objectiu 6. Promoure la definició de noves estratègies de treball i l'impuls de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en l'àmbit de les relacions laborals

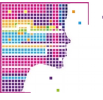
La negociació col·lectiva és clau en la regulació de les relacions de treball, i més quan la norma vigent permet un marge d'actuació elevat a través d'aquesta mena d'eines. L'objectiu clar és que els agents negociadors puguin concretar i ampliar en la realitat de cada sector i de cada empresa les obligacions legals que la norma estableix, de manera que es permet que aquest principi d'igualtat es desenvolupi i s'incorpori en el mercat de treball. En aquest sentit, dins d'aquest objectiu s'estableixen mesures d'actuació encaminades a impulsar, des de la negociació col·lectiva, que s'incorporin mesures d'igualtat en els diferents convenis sectorials.

La participació equilibrada de dones i homes en les taules de negociació de convenis implicarà una millora en la incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents convenis que siguin objecte de negociació.

En la resolució dels conflictes col·lectius laborals actua com a òrgan extrajudicial el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB). Per això, és important no tan sols que pugui intervenir en els supòsits en què es produeixin discrepàncies en les comissions negociadores o comissions de seguiment de plans d'igualtat, sinó que, a més, aquest òrgan s'especialitzi en temes d'igualtat en el marc de les relacions laborals.

Indicadors de referència:

1. Nombre de dones i d'homes que integren les taules de negociació de convenis col·lectius.
2. Nombre de conveni col·lectius revisats amb perspectiva de gènere.
3. Nombre d'informes previs de convenis col·lectius preparats amb perspectiva de gènere.
4. Nombre de jornades fetes.
5. Data de presentació i d'edició de la guia.
6. Nombre de jornades de formació tècniques que ha fet el TAMIB.
7. Nombre de mediacions que ha fet el TAMIB en matèria de plans d'igualtat.
8. Publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears d'acords o acords interprofessionals.
9. Publicació de convocatòries d'ajudes.
10. Nombre i tipologia de mesures incorporades en matèria d'igualtat en els convenis col·lectius sectorials.



Agents responsables: Sindicats, Patronals, Direcció General Treball i Salut Laboral, TAMIB.

Agents clau: Sindicats, Patronals.

Línies d'actuació:

6.1. Promoure per part dels agents sindicals i empresarials l'objectiu de la paritat, amb la presència equilibrada de dones i homes en les taules de negociació col·lectiva.

6.2. Establir mecanismes de revisió dels convenis col·lectius sectorials o d'empresa amb l'objectiu que no continguin clàusules o elements discriminatoris en matèria d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe, especialment en matèria salarial.

6.3. Elaborar una guia de recomanacions i bones pràctiques amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en la negociació col·lectiva.

6.4. Impulsar jornades de formació i de sensibilització conjuntament amb els agents socials i econòmics en matèria de negociació col·lectiva en el marc de la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en les relacions laborals i, de manera específica, en matèria de negociació de plans d'igualtat i auditoria retributiva.

6.5. Impulsar l'especialització del cos de mediadors del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) en matèria d'igualtat. En els supòsits en què es produeixin discrepàncies en les comissions negociadores o en les comissions de seguiment dels plans d'igualtat, se sol·licitarà la mediació del TAMIB.

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

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

6.8. Analitzar i avaluar els diferents convenis sectorials d'àmbit per a les Illes Balears en matèria d'igualtat per conèixer-ne el grau de compliment de la normativa en matèria d'igualtat i l'impacte en el mercat de treball.

6.9. Impulsar per part dels agents socials i econòmics la incorporació de mesures en matèria d'igualtat en els convenis col·lectius sectorials.

Objectiu 7. Conèixer la realitat de la situació de la dona en el mercat de treball

Per a l'efectivitat de les mesures que recullen aquest Pla i els plans posteriors, és imprescindible tenir anàlisis estadístiques i estudis actualitzats per conèixer la situació de les dones en el mercat de treball.

Indicadors de referència:

1. Nombre d'estudis elaborats amb perspectiva de gènere.
2. Nombre d'estudis específics elaborats sobre la situació de la dona en el mercat de treball.



Agents responsables: Direcció General Economia, Direcció General de Treball i Salut Laboral.

Agents clau: Sindicats, Patronals, Observatori del Treball de les Illes Balears (OTIB), Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.

Línies d'actuació:

7.1. Elaborar estudis i anàlisis estadístiques que incloguin dades desagregades per sexes, per afavorir la visibilitat de la situació sociolaboral de les dones a les Illes Balears, especialment en els col·lectius més precaritzats.

7.2. Incorporar la perspectiva de gènere en les dades i els estudis econòmics en matèria de feina i ocupació que faci l'OTIB.

7.3. Fer un estudi de l'impacte de gènere sobre el mercat de treball a les Illes Balears del 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.

Objectiu 8. Potenciar el diàleg social i la participació institucional dels agents socials i econòmics més representatius en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball

Com s'estableix en la introducció, aquest Pla és l'instrument a través del qual el Govern i els sindicats i les organitzacions empresarials més representatius acorden i defineixen, en els àmbits que són competència autonòmica, els objectius i les mesures prioritàries per eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere que pugui persistir en el mercat de treball i per aconseguir, així, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. D'acord amb això, és fonamental dotar aquest Pla d'eines que permetin el diàleg social permanent amb els sindicats i les associacions empresarials més representatius, per garantir l'efectivitat de les mesures i que tinguin impacte en el mercat de treball.

Indicadors de referència:

1. Publicació oficial de línies de subvencions.
2. Nombre de reunions de la taula de treball vinculada al Pla.

Agents responsables: Direcció General de Treball i Salut Laboral.

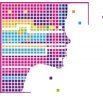
Agents clau: Sindicats, Patronals, Institut Balear de la Dona.

Línies d'actuació:

8.1. Establir ajudes per contractar agents d'igualtat per als agents socials i econòmics més representatius.

8.2. Crear una taula de treball amb els agents socials i econòmics més representatius, conjuntament amb la Direcció General de Treball i Salut Laboral i l'Institut Balear de la Dona, amb l'objectiu d'impulsar i coordinar totes les mesures que s'incorporen en aquest PIAL; a més, traslladar a aquesta taula el pla d'actuació anual en matèria d'igualtat que faci la Inspecció de Treball en coordinació amb la Direcció General de Treball i Salut Laboral abans que l'aprovi la Comissió Tripartida.

Objectiu 9. Reforçar la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral



La protecció de la salut de la dona treballadora ha estat sempre lligada a l'àmbit reproductiu, orientada únicament cap a la maternitat, l'embaràs i la lactància. S'han deixat de costat aspectes fonamentals que afecten i perjudiquen la salut de les dones treballadores, com la major precarietat laboral o l'assumpció d'una càrrega més elevada de tasques de la cura i de la llar. En totes les ocasions, són factors de risc psicosocial, gairebé sempre invisibles, que poden generar problemes en la salut de les dones.

Per això, és necessari canviar el paradigma en la interpretació de la Llei de prevenció de riscos laborals i aprofundir en la dimensió de gènere, d'acord amb la LOI.

Indicadors de referència:

1. Nombre de campanyes tècniques en les quals s'incorpora el factor de gènere.
2. Nombre de campanyes i actuacions en les quals es verifica la incorporació del factor de gènere en la gestió preventiva de les empreses.
3. Publicació de la nova estratègia de seguretat i salut laboral de les Illes Balears i de la nova estratègia espanyola de seguretat i salut laboral.
4. Publicacions estadístiques amb perspectiva de gènere; especialment, índexs de sinistralitat laboral i malalties professionals.
5. Nombre de jornades tècniques sobre perspectiva de gènere i salut laboral.
6. Nombre de publicacions de material relatiu a la incorporació de la dimensió de gènere en salut laboral.
7. Publicació de la convocatòria d'ajudes.

Agents responsables: IBASSAL, Direcció General de Treball i Salut Laboral.

Agents clau: Agents Socials i Econòmics, Institut Balear de la Dona, Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), Serveis de prevenció de riscos laborals, Mútues col·laboradores amb la Seguretat Social.

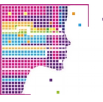
Línies d'actuació:

9.1. Promocionar, a través de les actuacions de l'IBASSAL i dels agents socials i econòmics, la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió preventiva i en la vigilància de la salut; fonamentalment, considerar el factor de gènere en les avaluacions de riscos laborals i en la planificació de l'activitat preventiva.

9.1.1. Fer jornades tècniques de sensibilització i de formació.

9.1.2. Incrementar les campanyes de l'IBASSAL en les quals es verifiqui la incorporació del factor de gènere en les avaluacions de riscos.

9.1.3. Fer una campanya de l'equip de medicina del treball per verificar la incorporació del factor de gènere en els protocols de vigilància de la salut que apliquen els serveis de prevenció de riscos laborals.



9.2. Establir actuacions de millora de la recerca de les malalties professionals que afecten, en gran part, les dones treballadores, amb les actuacions de l'àrea de medicina del treball de l'IBASSAL i la feina dels agents socials i econòmics.

9.2.1. Aplicar el factor de gènere en el protocol de recerca de malalties professionals de l'IBASSAL.

9.2.2. Fer una campanya de sensibilització de l'equip de medicina del treball de l'IBASSAL sobre la incorporació del factor de gènere en els protocols de recerca de malalties professionals dels serveis de prevenció de riscos laborals i les mútues col·laboradores de la Seguretat Social.

9.3. Establir actuacions d'avaluació, seguiment i control dels sectors econòmics ocupats majoritàriament per dones treballadores a causa d'una segregació horitzontal i vertical en el mercat de treball.

9.3.1. Fer una campanya de l'IBASSAL específica per al col·lectiu de cambres de pis.

9.3.2. Fer jornades tècniques que retornin resultats sobre les campanyes de l'IBASSAL en els sectors del comerç i de la neteja d'edificis i locals.

9.4. Fomentar, conjuntament amb els agents socials i econòmics, la participació equitativa de dones i homes en els òrgans de representació de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.

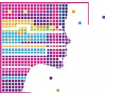
9.5. Establir actuacions en matèria de sensibilització i formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, dirigides a persones treballadores, empreses, autònoms, agents socials i personal tècnic de l'IBASSAL.

9.6. Incloure la perspectiva de gènere en prevenció de riscos laborals, com un dels eixos transversals de la nova estratègia de seguretat i salut laboral de les Illes Balears.

9.7. Dissenyar un projecte pilot en col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona per a la formació, la informació i la difusió de bones pràctiques sobre integració de la perspectiva de gènere en el sistema de gestió preventiva. El projecte té per objecte acompanyar un grup determinat d'empreses per aconseguir integrar la perspectiva de gènere en les seves organitzacions de prevenció de riscos laborals.

9.8. Promoure a través de l'IBASSAL i dels agents socials i econòmics la incorporació de la perspectiva de gènere en la normativa de prevenció de riscos laborals, amb la modificació corresponent; especialment, pel que fa al gènere femení en el 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 notificar-les i registrar-les.

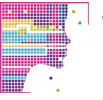
9.9. Incorporar la perspectiva de gènere en les dades estadístiques en matèria de sinistralitat.



9.10. Promoure per part de l'IBASSAL i dels agents socials i econòmics una campanya informativa i divulgativa destinada als serveis de prevenció aliens perquè integrin la perspectiva de gènere en les actuacions preventives.

9.11. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques, així com fer campanyes informatives i actuacions de formació per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.

9.12. Facilitar línies d'ajudes als agents socials i econòmics per elaborar projectes de prevenció de riscos laborals enfocats a sensibilitzar, informar i formar sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en la salut laboral.



5. Marc normatiu de referència

- 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 la 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 registre d'aquests plans, 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 desplegament.
- 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 notificar-les i registrar-les.

6. Pressupost

Pressupost per anualitats	2022	2023	2024	2025	Total
Objectiu 1: Garantir la igualtat de tracte i no discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball.	115.000€	115.000€	115.000€	115.000€	460.000€
Objectiu 2: Combatre d'una 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.	300.000€	300.000€	300.000€	300.000€	1.200.000€
Objectiu 3: Sensibilitzar i assessorar empreses, persones treballadores, sindicats i patronals en matèria de plans d'igualtat en les empreses.	130.500€	190.000€	190.000€	160.000€	670.500€
Objectiu 4: Impulsar el registre públic i mesures de control i de seguiment de plans d'igualtat en les empreses.	-	-	-	-	-
Objectiu 5: Promoure la inclusió de clàusules socials en la contractació pública destinada a promoure i garantir la igualtat de tracte i no discriminació en l'ocupació i condicions de treball en aquelles empreses contractistes del Govern dels Illes Balears.	-	-	-	-	-
Objectiu 6: Promoure la definició de noves estratègies de treball així com l'impuls de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de gènere en l'àmbit de les relacions laborals.	360.000€	395.000€	405.000€	395.000€	1.555.000€
Objectiu 7: Conèixer la realitat de la situació de la dona en el mercat de treball.	40.000€	40.000€	40.000€	40.000€	160.000€
Objectiu 8: Potenciar el diàleg social i la participació institucional dels agents socials i econòmics més representatius/as en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball.	300.000€	300.000€	300.000€	300.000€	1.200.000€
Objectiu 9: Reforçar la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral.	100.000€	100.000€	100.000€	100.000€	400.000€
Total	1.345.500€	1.440.000€	1.450.000€	1.410.000€	5.645.500€

Temporització del Pla d'Igualtat de les Illes Balears	Semestres 2022		Semestres 2023		Semestres 2024		Semestres 2025	
	1r	2n	1r	2n	1r	2n	1r	2n
	Objectiu 1. Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball							
1.1. Incrementar de manera progressiva la planificació d'actuacions inspectores per al control de plans i mesures d'igualtat; mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la discriminació en l'accés a l'ocupació i en la relació laboral, i la discriminació salarial; mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals en les situacions d'embaràs, maternitat i lactància.		X		X		X		X
1.2. Incrementar de manera progressiva l'actuació de ITSS en matèries específiques d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball, i incorporar-hi la transversalitat del principi d'igualtat.		X		X		X		X
1.3. Intensificar l'actuació inspectora en relació amb el control previ de la legalitat des del punt de vista de la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere dels convenis col·lectius, a través de l'enviament d'informes a la Direcció General de Treball i Salut Laboral sobre aquells casos en què, a conseqüència d'actuacions inspectores, s'hagin detectat clàusules que impliquin discriminacions directes o indirectes.		X	X	X	X	X	X	X
1.4. Establir accions de sensibilització per a persones treballadores i empreses en matèria d'igualtat, en què cal posar l'accent en la importància de la denúncia com a mitjà fonamental perquè la ITSS pugui tenir coneixement de fets que constitueixen incompliments de la normativa laboral; especialment, en temes d'igualtat i no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball.				X		X		X
1.5. Establir mecanismes d'intercanvi d'informació entre la Direcció General de Treball i Salut Laboral, l'IBASSAL i la ITSS a fi d'evitar possibles situacions de vulneració del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en l'àmbit de les relacions laborals i la salut laboral.				X	X	X	X	X
1.6. Incrementar de manera progressiva el nombre de campanyes de la ITSS destinades a controlar que es compleixi l'obligació legal de les empreses d'elaborar i registrar plans d'igualtat.		X		X		X		X
1.7. Crear una comissió de treball entre la Direcció General de Treball, l'IBASSAL i l'Institut Balear de la Dona i la ITSS per planificar, coordinar i avaluar les diferents actuacions en matèria d'igualtat i no-discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball.		X						
1.8. Establir convocatòries d'ajudes per incentivar la contractació en empreses de dones que pertanyen a grups especialment vulnerables.		X		X		X		X

7. Temporització

Temporització del Pla d'Igualtat de les Illes Balears	Semestres 2022		Semestres 2023		Semestres 2024		Semestres 2025	
	1r	2n	1r	2n	1r	2n	1r	2n
	Objectiu 2. Combatre d'una 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							
2.1. Continuar el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral a les Illes Balears, amb l'objectiu de lluitar contra la precarietat en el treball i combatre la temporalitat i la contractació parcial irregulars, així com controlar les jornades laborals, a fi d'erradicar el frau en la contractació d'hores extres.		X		X		X		X
2.2. Incrementar de manera progressiva l'actuació de la ITSS en les matèries relacionades amb el frau en la contractació temporal i a temps parcial, el temps de treball i el control de les condicions salarials.		X		X		X		X
Objectiu 3. Sensibilitzar i assessorar empreses, persones treballadores, sindicats i patronals en matèria de plans d'igualtat en les empreses								
3.1. Fer jornades específiques de sensibilització i de formació amb els agents socials i econòmics en matèria de plans d'igualtat i implantació d'aquests plans en les empreses.		X		X				
3.2. Fer jornades, conjuntament amb els agents socials i econòmics, per difondre bones pràctiques compartides de les empreses que hagin implantat un pla d'igualtat i que obtenguin resultats efectius en la implantació d'aquestes mesures.						X		X
3.3. Ampliar les competències de l'Oficina d'Orientació Jurídica i Laboral, en el marc del conveni de col·laboració de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i el Col·legi Oficial de Graduats Socials de les Illes Balears, i incorporar-hi l'assessorament en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en les relacions laborals i, específicament, en relació amb els plans d'igualtat.	X		X		X		X	
3.4. Promoure per part de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, a través del Ministeri de Treball i Economia Social, el desenvolupament reglamentari de l'article 46 bis dos del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, perquè es pugui imposar la substitució de la sanció accessòria prevista en les infraccions molt greus per discriminació per raó de sexe per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat en l'empresa, sempre que l'empresa no estigués obligada a elaborar aquest pla.				X	X	X	X	X
3.5. Establir línies d'ajudes per fomentar l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat en les empreses que no tenen l'obligació de tenir aquest instrument.		X		X		X		X
3.6. Fer campanyes informatives i divulgatives sobre els beneficis per a les empreses i per a les persones treballadores de disposar de plans d'igualtat.				X		X		X
Objectiu 4. Impulsar el registre públic i mesures de control i de seguiment de plans d'igualtat en les empreses								