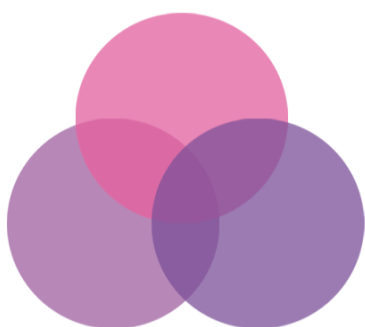




Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021-2024



GOVERN
ILLES
BALEARS

1. Introducció	3-7
2. Principis bàsics i objectius generals	8-9
3. Línies estratègiques:	10-38
3.1. Àmbit laboral	10-20
3.2. Àmbit educatiu i social	21-29
3.3. Àmbit local	30-38
4. Comissió de Seguiment del Pla	39
5. Pla d'acció 2021-2024:	41-60
5.1. Temporalització	41-55
5.2. Seguiment	56-60
6. Pressupost	51-65



1. INTRODUCCIÓ: LA CONCILIACIÓ HA DE PARTIR DE LA CORRESPONSABILITAT

L'experiència del confinament viscuda amb la COVID-19 ens ha permès retrobar la vida compartida entre convivents, alhora que s'ha posat de manifest la necessitat que, en la nova normalitat, la corresponsabilitat en la conciliació de la vida laboral, familiar, social i personal sigui un fonament de la convivència. A més, s'ha fet evident que el confinament ha accentuat les desigualtats entre homes i dones, encavalcades amb les que les dones ja patien per qüestions econòmiques, culturals, ètniques, etc.

La generalització de la presència de les dones en el treball remunerat va suposar un dels canvis socials més rellevants de la segona meitat del segle xx, alhora que va posar en relleu la necessitat de configurar un sistema de repartiment equitatiu, entre homes i dones, de les responsabilitats en la vida privada. És a dir, calia posar èmfasi en la necessitat d'interrelacionar l'esfera privada i l'esfera pública. No es pot obviar la doble càrrega de treball de les dones tant en l'àmbit privat com en el públic o laboral.

La Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín (1995), un dels punts de la qual diu que els drets de la dona són drets humans, aprovada per 189 estats, va establir com a objectiu estratègic fomentar una harmonització de responsabilitats laborals i familiars entre homes i dones. L'equitat de gènere és desconstruir el gènere, és a dir, que s'eliminin les diferències asimètriques de poder entre homes i dones.

La Resolució de les Nacions Unides aprovada per l'Assemblea General de 25 de setembre de 2015 «Transformar el nostre món: Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible», subscrita pel Govern d'Espanya, suposa un nou repte de la comunitat internacional per erradicar la pobresa, garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat, fomentar la salut i el benestar, el treball decent, la reducció de les desigualtats, assolir un desenvolupament econòmic global sostenible i respectuós amb el planeta i els recursos que ofereix; en una paraula, estendre l'accés als drets humans.

El Govern de les Illes Balears manté un important compromís en l'àmbit del desenvolupament sostenible liderant i impulsant mesures estratègiques, orientades i alineades amb la consecució dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'esmentada Agenda 2030.

Per mitjà del cinquè objectiu de desenvolupament sostenible (ODS), «Assolir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nines», s'estableixen una sèrie de



fites que afecten de manera directa les dones en qualsevol edat de la vida, entre les quals destaquen les següents: posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i les nines; reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerat mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social i promovent la responsabilitat compartida a la llar i amb la família; assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits decisoris en la vida política, econòmica i pública, i aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones i les nines en tots els àmbits, materialitzat mitjançant les unitats d'igualtat a les administracions públiques i els plans d'igualtat, en què la conciliació és un eix fonamental. També hi incideixen algunes fites del desè objectiu, que promou reduir les desigualtats i garantir la igualtat d'oportunitats.

Els drets reconeguts en els articles 23, 24 i 33 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea constitueixen un deure per a les administracions públiques i, per tant, necessiten que els països membres de la UE estableixin un full de ruta encaminat a garantir el dret de dones i homes a un treball remunerat sense haver de renunciar a la vida personal, familiar, social i laboral.

En aquest sentit, la corresponsabilitat entre homes i dones predetermina una conciliació igualitària del treball amb la vida personal, familiar i social, i constitueix un objectiu prioritari per assolir una nova realitat social d'igualtat real i efectiva entre dones i homes.

En l'àmbit comunitari, la Resolució 2000/C218/02, de 29 de juny, sobre la participació equilibrada d'homes i dones en l'activitat professional i en la vida familiar, va completar les directives del Consell 92/85/CEE, de 19 d'octubre, sobre la maternitat des del punt de vista de la salut i la seguretat en la feina de la treballadora embarassada, que hagi parit o que estigui en període de lactància, i 96/34/CE, de 3 de juny, sobre el permís parental. Tot un ramat de directives han seguit fins a la darrera Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors.

Cal tenir en compte, també, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

D'altra banda, la Unió Europea recomana la protecció de les famílies monoparentals per la seva vulnerabilitat, en particular dins l'àmbit laboral. S'ha d'esmentar la Resolució del Parlament Europeu de 13 de setembre de 2016 sobre la creació d'unes condicions en el mercat laboral favorables per a la conciliació de vida privada i vida professional (2016/2017(INI)), que disposa que la igualtat entre



homes i dones és un principi fonamental de la Unió i que els articles 21 i 23 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea prohibeixen tota discriminació per raó de sexe i exigeixen que es garanteixi la igualtat en tots els àmbits, fins i tot en matèria d'equilibri entre vida privada i vida laboral. Cal afegir que la conciliació resulta especialment complicada per a les famílies monoparentals, en què predominen les mares soles. En els 28 estats de la Unió, fins al 34 % d'aquestes famílies es troben en risc de pobresa, i els nins i nines que en formen part estan exposats a la transmissió intergeneracional de la pobresa a un nivell desproporcionadament més gran.

Així mateix, el Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019, elaborat per la Comissió Europea, estableix que, per mitjà de totes les àrees prioritàries, s'ha de posar una atenció especial a les necessitats específiques de grups que presentin desavantatges múltiples, com les famílies monoparentals. A més, entre els objectius de l'àrea prioritària segona, «Reduir les disparitats entre sexes existents en les retribucions, els ingressos i les pensions per combatre la pobresa entre les dones», hi ha l'eliminació de les barreres per accedir al mercat laboral de grups vulnerables, com les dones migrants i les famílies monoparentals.

La Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, va néixer amb un objectiu molt ambiciós: ser una eina per avançar, un pas més en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tractant de guardar un equilibri per afavorir els permisos per a maternitat i paternitat sense posar en perill l'ocupació, les condicions de treball i l'accés de les dones a llocs d'especial responsabilitat, i facilitant als homes ser copartípcis de la cura dels fills i filles des del naixement o la seva incorporació a la família.

La bona voluntat de la Llei 39/1999 i els canvis a l'Estatut dels treballadors i els acords en matèria de conciliació establerts en els convenis col·lectius no han estat suficients per combatre els estereotips i prejudicis de gènere, de manera que, malgrat que l'article 68 del Codi civil estableix com a deure la corresponsabilitat dels membres de la parella en la cura dels ascendents i els descendents i les persones d'especial vulnerabilitat integrants de la família, la conciliació ha recaigut quasi exclusivament sobre les dones.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, estableix la corresponsabilitat com un eix del desenvolupament de la igualtat entre homes i dones.

Davant la manca de corresponsabilitat, els permisos, les reduccions de jornada i les excedències han suposat per a les dones l'equivalent a un impost regressiu; com més conciliació exerceixen, menys sou obtenen, més s'incrementa la bretxa salarial i menys possibilitats de promoció professional i d'accés a la formació continuada.



La flexibilitat de jornada és l'eina que permet la conciliació als treballadors i treballadores sense pèrdua de sou, alhora que facilita a l'empresariat la conservació del talent i l'experiència del personal. En aquest sentit, cal fer referència a l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, modificat mitjançant el Reial decret llei 6/2019, que configura l'adaptació de la jornada com un dret dels treballadors i treballadores que tenen fills o filles de menys de dotze anys. Els jutjats socials de les Illes Balears, a més d'altres d'arreu de l'Estat, han configurat aquest dret a la conciliació mitjançant la flexibilitat de la jornada, i a aquest efecte cal assenyalar les sentències recents següents: Sentència 280/2019, de la Secció 4a de Palma; Sentència 124/2019 i Sentència 195/2020, de la Secció 2a de Palma, i Sentència 293/2019 i Sentència 149/2020, de la Secció 1a d'Eivissa.

La Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, fa referència a la conciliació en diversos articles, entre els quals cal assenyalar els següents:

- L'article 17.2 estableix que «Les administracions públiques, segons la Carta de Drets Socials, han de vetlar en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i han de garantir que ho facin en igualtat de condicions. A aquests efectes s'ha de garantir la conciliació de la vida familiar i laboral».
- L'article 30.16 estableix la competència exclusiva de la Comunitat Autònoma en matèria de conciliació, i l'article 70.20 trasllada la competència als consells insulars.

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en el títol IV, capítol V, sobre la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, estableix un mandat al Govern de les Illes Balears d'impulsar, en col·laboració amb els consells insulars i les entitats locals, mesures per facilitar la corresponsabilitat i la conciliació en la vida laboral, familiar i personal, alhora que l'article 19 estableix la creació de les unitats administratives per a la igualtat en tots els nivells territorials.

La Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies, en els articles 25, 26 i 27 fa referència a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a mesures en l'àmbit educatiu i a mesures en matèria d'ocupació, i reconeix la vulnerabilitat de les famílies monoparentals.

Cal tenir en compte també la modificació de la Llei orgànica 3/2007 feta pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Els recents canvis legislatius fets en l'àmbit estatal són transcendents en la tasca que suposa fer un pla de conciliació amb vocació de permanència durant un



període de temps. A aquest efecte, cal assenyalar els aspectes que no es poden obviar en la tasca que s'ha iniciat i, per a això, són rellevants els reials decrets següents:

- El Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, que regula el treball a distància i garanteix a les persones que teletreballen els mateixos drets a la conciliació que les persones que fan treball presencial.
- El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i que introdueix com a matèria de diagnosi, negociació, implantació i informació als treballadors i treballadores l'exercici corresponsable dels drets de conciliació.
- El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva, que determina l'obligatorietat d'avaluar com afecta a la igualtat retributiva el disseny o l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa.

També és destacable la recent aprovació, el passat 9 de març de 2021, per part del Consell de Ministres, del Pla Corresponsables. Aquest Pla està dotat amb 190 milions per a la conciliació de les famílies a Espanya. Es tracta d'una «política llavor» que, mitjançant els mecanismes habilitats amb la col·laboració de les comunitats autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla, facilita la creació d'ocupació de qualitat en el sector de les cures, a més de dignificar i certificar l'experiència professional de les cures no formals.

El 19 d'abril de 2021, la Conferència Sectorial d'Igualtat va distribuir entre les comunitats autònomes el pressupost de 190 milions d'euros dirigit al Pla Corresponsables per al 2021, dels quals 4,9 milions corresponen a les Illes Balears.

El 14 de maig, la Comissió Sectorial d'Igualtat va acordar la creació d'un grup de treball sobre el Pla Corresponsables per establir a què es destinen els recursos econòmics d'aquest Pla, que són finalistes. Una nova conferència sectorial, el 23 de juny de 2021, va crear un grup de treball sobre el Pla Corresponsables amb funcions de seguiment en l'execució, l'avaluació i l'avanç del Pla, així com la prestació d'assistència tècnica i l'elaboració de propostes de millora.

El Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021-2024 que es vol dur a terme recull les línies previstes en el Pla Corresponsable per a les Balears dirigides a la creació de la figura de l'agent de corresponsabilitat i conciliació en tots els municipis de les illes, i a finançar parcialment el cost de les escoles matineres i les escoles d'estiu o durant els períodes que no siguin lectius.

El Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021-2024 necessita la participació interinstitucional i, a la vegada, dels agents socials i econòmics, com també de la societat civil. Totes i tots tenim un repte: fer que la corresponsabilitat sigui l'eina per aconseguir unes bones mesures de conciliació.



2. PRINCIPIS BÀSICS I OBJECTIUS GENERALS

El Govern de les Illes Balears considera que és el moment d'abordar el repte de la conciliació i de la corresponsabilitat, de manera transversal i amb implicació de totes les administracions i la societat en conjunt, amb l'objectiu final comú de millorar la qualitat de vida de la ciutadania d'aquestes illes.

La finalitat de la Mesa de Conciliació és elaborar un pla que incideixi en la conciliació i la corresponsabilitat des d'una perspectiva àmplia i multidisciplinària.

PRINCIPIS BÀSICS

La redacció d'aquest Pla ha de seguir els principis bàsics següents:

- La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un dret de la ciutadania i una condició per garantir la igualtat entre homes i dones.
- La corresponsabilitat en el repartiment de les tasques domèstiques i d'atenció a la família és un compromís del conjunt de la societat per avançar en la igualtat real.
- El desenvolupament de les eines de conciliació serveix per garantir els drets dels infants a la igualtat i a tenir un creixement mental i social sa i lliure.
- La democratització de les responsabilitats familiars i la cura de persones grans, persones en situació de dependència i persones amb diversitat funcional és indispensable per cohesionar la societat.
- La conciliació personal, familiar i laboral facilita que qualsevol treballador o treballadora pugui mantenir una carrera professional plena i, al mateix, temps exercir el seu dret a tenir cura de la família, al desenvolupament de la seva personalitat, a la seva formació i al gaudi del seu oci i temps lliure.

OBJECTIUS GENERALS

- Donar resposta a la manca d'equilibri existent entre dones i homes en el desenvolupament de la vida familiar i personal i el desenvolupament de la vida professional.
- Aconseguir un gran pacte social entre tots els agents implicats, públics i privats, amb l'objectiu d'adoptar tot un conjunt de propostes encaminades a harmonitzar el desenvolupament de la vida personal, familiar i laboral.



- Atendre la diversitat familiar, en especial les famílies monoparentals, nombroses, en risc social o en situació de vulnerabilitat.
- Reconèixer i promoure la tasca dels sindicats i de les empreses i les organitzacions compromeses amb el fet de facilitar l'harmonització del temps.
- Incentivar l'adopció de mesures que impulsin la igualtat d'oportunitats i que permetin la gestió compatible de l'espai i del temps amb la vida personal, familiar i laboral.
- Intercanviar i difondre coneixements i experiències entre empreses i organitzacions en l'àmbit de la gestió del temps i la conciliació, presencialment i virtualment.
- Fer xarxa i sensibilització amb altres organitzacions públiques, privades i del tercer sector, en l'àmbit local, insular i autonòmic, per generar sinergies i avançar conjuntament.
- Millorar el rendiment escolar i fomentar la cultura, l'oci i la participació en activitats associatives i de compromís social.
- Fomentar els serveis regulats de cura i atenció de les necessitats de la tercera infància, les persones grans i les persones en situació de dependència, i donar-los suport.



3. LÍNIES ESTRATÈGIQUES

3.1. ÀMBIT LABORAL

La conciliació i la corresponsabilitat de la vida personal, familiar, social i laboral són un objectiu d'interès general, que afecta i preocupa tothom i sobre el qual hem de treballar conjuntament Administració pública, empreses, treballadors i treballadores, famílies, el sistema educatiu i la societat en el seu conjunt.

En aquest Pla es pretén recollir el full de ruta que s'ha de seguir per fomentar i facilitar la integració de les polítiques en matèria de conciliació de la vida familiar, personal i laboral en les organitzacions laborals i, d'aquesta manera, col·laborar en la creació i la difusió d'una cultura de corresponsabilitat entre homes i dones en la nostra societat i continuar avançant en la igualtat entre homes i dones, com estableixen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola.

Malgrat els avenços aconseguits, cal continuar treballant juntament amb els agents socials, des de la base de la corresponsabilitat, amb l'objectiu d'establir un full de ruta que ajudi a una veritable transformació de les organitzacions laborals i també de la societat, de manera que les dones i els homes puguin fer compatible el desenvolupament de la vida personal, familiar i social amb el desenvolupament de la vida professional.

Per assolir aquests nous models d'organització és imprescindible una implicació clara i decidida de l'Administració en el seu conjunt i el compromís i participació de tots els agents socials, de manera que cadascun assumeixi i exerceixi un paper determinat i participi en el desenvolupament i la implantació de diferents mesures i estratègies en matèria de conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral que estiguin al seu abast, amb la finalitat de contribuir a aconseguir una societat més igualitària.

Amb la finalitat de conèixer la realitat d'on partim, és necessari analitzar les dades estadístiques de què es disposa sobre conciliació i corresponsabilitat de la vida laboral i familiar. És interessant tenir en compte el mòdul sobre conciliació entre la vida laboral i la familiar de l'Enquesta de població activa (EPA), publicat el 6 de juny de 2020 per l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

Segons es desprèn d'aquest estudi, encara que la necessitat de conciliació no és exclusiva de les dones, continua recaient en elles principalment.



La nostra societat, malgrat els avenços incomparables en matèria d'igualtat i corresponsabilitat, continua guardant un esquema tradicional de repartiment de les responsabilitats familiars, de manera que les dones continuen assumint més que els homes les tasques de la llar i la cura de menors i dependents.

En aquest sentit, la normativa actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i els canvis normatius que s'han produït recentment, com el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, o el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, van encaminats a reduir les desigualtats existents a les empreses i, per tant, són eines que permeten continuar avançant en les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral.

A més, el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral en el marc d'actuació de les inspeccions de treball a les Illes Balears, i el Pla d'Ocupació duit a terme pel Govern de les Illes Balears amb el suport dels agents socials, permeten continuar avançant en la millora de la qualitat de l'ocupació i de la dignificació de les condicions laborals dels treballadors i les treballadores. I és per això que ara centram l'esforç, mitjançant aquest Pla, en les mesures específiques que s'han de dur a terme juntament amb els agents socials en pro de la conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral dels treballadors i treballadores de les empreses en el marc de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

L'organització del treball i l'ordenació del temps de treball són elements que afecten la conciliació. Al mateix temps, són elements que poden incidir en la major o menor consecució dels objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats. Tot això fa que siguin aspectes que han de ser analitzats i tinguts en compte en el si de les empreses perquè la conciliació sigui efectiva i no impedeixi, de manera directa o indirecta, la igualtat entre els membres de les plantilles, independentment del sexe. En aquest sentit, la qüestió del temps de treball i la seva organització és un dels reptes que hem de començar a abordar com a societat, guiats pels agents implicats.

Parlar de conciliació i de corresponsabilitat és parlar d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Només quan s'estableixen mesures que faciliten al mateix temps el treball i l'atenció de l'entorn familiar, és possible que, tant homes com dones, puguin desenvolupar-se plenament en el seu entorn personal, familiar, social i laboral i així puguin progressar en condicions similars respecte dels que no tenen aquesta necessitat de conciliació.

Per això, les mesures en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar, social i laboral s'han d'articular dins polítiques globals que prevegin, a més de noves formes d'organització del treball, el foment de serveis regulats de cura a les necessitats de la primera infància, persones grans i persones



en situació de dependència, les polítiques de millora de la qualitat en l'ocupació, la lluita contra la precarietat laboral i la bretxa salarial, i el canvi cultural en el sistema de valors, de manera que permeti la modificació dels rols tradicionals de dones i homes respecte a la seva implicació en la família, la llar i el treball.

Conciliar la vida personal, familiar, social i laboral és un dret de la ciutadania i una condició per garantir la igualtat entre homes i dones.

En l'actualitat, el món empresarial està sotmès a canvis organitzatius i tecnològics importants que requereixen una concepció diferent de les formes d'organització del treball i dels recursos humans. Aquests canvis, a més, són indissociables de les transformacions socials i econòmiques que s'estan produint a escala global a gran velocitat. En aquest nou context, sens dubte, constitueix un gran repte abordar aquestes noves formes d'organització del treball i dels recursos humans des de la perspectiva de la igualtat entre dones i homes i amb la implantació de polítiques en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

Les mesures de conciliació en l'àmbit laboral tenen nombrosos avantatges, ja que permeten reduir l'absentisme laboral, millorar la satisfacció, el compromís i el rendiment dels treballadors, modernitzar el clima organitzacional, millorar la imatge de l'empresa i, en definitiva, aconseguir més productivitat i competitivitat.

Amb l'objectiu de continuar avançant en el si de les organitzacions laborals en matèria de conciliació, cal posar en valor dues eines: la responsabilitat social corporativa (RSC) i la negociació col·lectiva. Aquestes eines ens permeten abordar els nous reptes i cercar fórmules pactades entre tots els agents implicats en l'impuls de polítiques en matèria d'igualtat en les organitzacions laborals, per implantar mesures reals que permetin una conciliació entre la vida personal familiar i laboral dels treballadors i treballadores.

Les organitzacions laborals que aposten per l'RSC adquireixen compromisos relacionats amb diferents objectius, entre els quals hi ha els que van dirigits a oferir condicions de treball dignes, afavorir la promoció, la conciliació i la igualtat, per permetre la participació i el diàleg amb els representants legals dels treballadors i treballadores en les matèries legalment previstes i en les matèries en què la mateixa entitat ho disposa. L'èxit de les accions dissenyades a l'empenta de l'RSC depèn del grau de compromís i impuls de la mateixa organització i de la capacitat per promoure la participació i l'acord amb les persones que les han de dur a terme.

En aquesta línia, s'ha de continuar fomentant que les empreses de les Illes Balears estiguin més compromeses socialment i s'ha de continuar potenciant que apostin per polítiques en matèria d'igualtat entre homes i dones i inverteixin en aquestes polítiques, així com en actuacions emmarcades en l'àmbit de la conciliació i la



corresponsabilitat de la vida personal, familiar, social i laboral dels treballadors i treballadores.

L'organització del temps de treball és un tema clau per a la conciliació i la corresponsabilitat de la vida personal, familiar, social i laboral i, consegüentment, per a la igualtat d'oportunitats, i és un àmbit en què la negociació col·lectiva pot tenir un paper important, més ajustat a les circumstàncies i les necessitats del sector o l'empresa concreta que els mínims establerts per llei.

Tant els treballadors i treballadores com la part empresarial són conscients que les peculiaritats que presenta cada sector d'activitat s'han de tenir en compte a l'hora d'establir mesures en matèria de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, d'aquí ve que la norma jurídica deixi en els mecanismes de la negociació col·lectiva certs aspectes de regulació d'aquesta matèria.

En aquest sentit, el mateix Estatut dels treballadors conté tota una sèrie d'articles (articles 34.2, 34.8, 37.4, 37.5) en què s'estableix la competència de la negociació col·lectiva a l'hora de regular diferents aspectes relacionats amb el temps de treball; entre d'altres, l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada per necessitats de conciliació, l'establiment de les condicions i els supòsits en els quals la reducció de jornada per motius familiars i el permís de lactància es poden acumular en jornades completes, establiment de criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada o la jornada irregular, les vacances i els permisos, entre d'altres. La majoria de convenis, encara que recullen aquests aspectes, no ho fan des d'una visió amb perspectiva de gènere, i aquest és un dels reptes que cal que els agents socials abordin per poder continuar avançant en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, incorpora canvis significatius en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, en matèria de plans d'igualtat. D'una banda, s'incrementa el nombre d'empreses obligades a elaborar un pla d'igualtat, s'amplien les mesures que poden formar part d'un pla d'igualtat, com és el cas de les accions encaminades a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar, social i laboral dels treballadors i les treballadores, i s'estableixen els mecanismes de la negociació col·lectiva amb l'objectiu que les mesures siguin pactades entre les empreses i els representants legals dels treballadors i treballadores.

Alhora, la mateixa norma disposa que, a més de les empreses obligades a elaborar un pla d'igualtat atenent a la seva mida, també s'ha d'elaborar un pla d'igualtat quan ho estableixi el conveni col·lectiu, el qual també pot determinar les matèries que s'han de preveure en aquest pla. La negociació és, doncs, un element clau per



poder continuar avançant en matèria de conciliació i corresponsabilitat a les empreses.

En aquest sentit, és important el compromís de tots els agents socials de promoure i implantar noves estratègies de treball i d'incorporació de mesures mitjançant la negociació col·lectiva que permetin un avenç en els sectors econòmics de les Illes Balears en el marc de la conciliació i la corresponsabilitat de la vida personal, familiar, social i laboral, amb l'impuls i el suport necessari per part de l'Administració pública.

L'Administració pública ha de continuar apostant i, per tant, treballant conjuntament amb els agents socials per impulsar i dur a terme accions encaminades a garantir la conciliació i la corresponsabilitat de la vida personal, familiar, social i laboral dels treballadors i treballadores a les organitzacions laborals.

En definitiva, les finalitats que es persegueixen són:

- Abordar la problemàtica de donar resposta a la manca d'equilibri existent entre el desenvolupament de la vida familiar i personal i el desenvolupament de la vida professional a les organitzacions laborals.
- Aconseguir una nova organització del sistema social, econòmic, educatiu i cultural en què les dones i els homes puguin fer compatible el desenvolupament de la vida personal, familiar i social amb la vida professional.
- Aconseguir un gran pacte social entre tots els agents implicats públics i privats per donar resposta a aquest problema i adoptar tot un conjunt de propostes encaminades a harmonitzar el desenvolupament de la vida personal, familiar, social i laboral.
- Garantir una ocupació digna i de qualitat, especialment a les persones en situació de més vulnerabilitat.
- Impulsar els mecanismes de negociació col·lectiva com un instrument de política laboral amb l'objectiu d'avançar en la implantació de mecanismes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el treball, així com en l'impuls d'accions encaminades a garantir la conciliació real de la vida personal, familiar, social i laboral.
- Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en el marc de les polítiques de salut laboral, com a mesura orientada al benestar físic, emocional i psíquic dels treballadors i treballadores, amb la corresponent millora en el rendiment i la productivitat. En aquest sentit, és necessari



continuar treballant en la reducció de la sinistralitat, en la detecció de malalties professionals i en la millora de les condicions de salut en el treball, incorporant la visió de la perspectiva de gènere en totes les actuacions, en especial en matèria de prevenció.

Objectius de l'àmbit laboral:

1. Elaborar diagnòstics i estudis estadístics amb relació a la incidència de les polítiques en matèria d'igualtat en el mercat de treball, específicament amb relació a les mesures en matèria de conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en les empreses i el seu impacte en el mercat de treball.

Actuacions:

A) Creació d'una beca d'estudis per analitzar i contrastar les polítiques públiques de conciliació i corresponsabilitat i la seva aplicació en el context social i laboral del territori.

B) Elaboració d'estudis de diagnòstic sobre l'impacte de les mesures de conciliació i les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral.

C) Elaboració d'un estudi econòmic sobre el treball precari femení a la nostra comunitat.

2. Promocionar, formar i sensibilitzar les empreses sobre la necessitat de posar en marxa mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en el teixit empresarial, en el marc dels objectius de desenvolupament sostenible de l'Agenda 2030.

Actuacions:

A) Realització de jornades específiques de sensibilització amb els agents socials en matèria de polítiques de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

B) Realització de jornades per a la difusió de bones pràctiques compartides en les empreses en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal i familiar, fonamentalment en microempreses i pimes. L'objectiu és comptar amb experts en la matèria i amb la participació d'empreses que tenguin integrades mesures de conciliació en les seves polítiques i la seva estratègia de gestió de persones.

C) Incorporació del concepte de conciliació en els processos de disseny de nous projectes empresarials. Es tracta d'incorporar un apartat específic en matèria de



conciliació i corresponsabilitat en els processos d'acompanyament en la posada en marxa de nous projectes empresarials.

D) En les ajudes en matèria d'internacionalització de les empreses, incorporació, com a objectiu, de la implantació de plans d'igualtat, i desenvolupament de mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

E) Establiment d'una convocatòria d'ajudes adreçada als agents socials amb l'objectiu de fomentar actuacions que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat en l'àmbit personal, familiar, social i laboral.

F) Suport en plans d'ocupació, autònoms o a la contractació:

- Introduir, sempre que sigui possible, clàusules socials que permetin valorar les iniciatives de les empreses que mostrin un tracte favorable a les famílies monoparentals, les famílies nombroses i les famílies especialment vulnerables. D'aquesta manera, es contribueix al foment de models de responsabilitat social corporativa.
- Incloure estratègies actives d'ocupació que desenvolupin les habilitats i les competències de les famílies monoparentals i millorin la seva ocupabilitat, programes formatius específics prelaborals i de reciclatge professional i programes personalitzats d'inserció sociolaboral. Els programes que es dissenyin han de tenir en consideració l'especial dificultat de conciliació d'aquestes famílies, que estan condicionades per les tasques de cures en una situació d'escassetat de recursos econòmics. D'aquesta manera, s'ha de preveure aquesta circumstància per garantir que aquestes dones puguin assistir als programes: horaris compatibles amb horaris escolars i serveis de cura en paral·lel per atendre els menors i les persones discapacitades o dependents.

G) Establiment de mesures econòmiques per incentivar l'adopció d'actuacions en matèria de conciliació a les empreses, especialment les microempreses i la petita i mitjana empresa.

3. Garantir una ocupació digna i de qualitat.

Actuacions:

A) Pla d'ocupació que incorpori la perspectiva de gènere.

B) Continuació del Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral a les Balears, amb l'objectiu de combatre d'una manera eficaç l'abús i el frau en la utilització de contractes temporals, la contractació a temps parcial i els excessos de jornada i les



hores extraordinàries no pagades ni compensades. L'aplicació d'aquest Pla permet anar transformant el model laboral en el sentit d'aconseguir la substitució de l'ocupació temporal fraudulenta per indefinida i l'ocupació parcial fraudulenta per temps complet i, d'aquesta manera, garantir l'ocupació de qualitat.

C) Increment del nombre d'actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social dins la planificació autonòmica i pactat en el si de la Comissió Tripartida per garantir la igualtat entre homes i dones en l'ocupació.

D) Establiment d'un conveni amb l'Institut Balear de la Dona amb l'objectiu de crear una bústia violeta, és a dir, posar en marxa una finestreta contra la discriminació laboral i per a la igualtat efectiva en el treball.

4. Establir ajudes per als treballadors i treballadores i per a les empreses que permetin incorporar mecanismes d'excedència o reducció de jornada per a cura de fills i filles menors o familiars en situació de dependència.

Actuacions:

A) Establiment d'ajudes per a treballadors i treballadores en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per tenir cura de fills i filles.

B) Establiment d'ajudes per a treballadors i treballadores en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per tenir cura de familiars directes en situació de dependència.

C) Establiment d'ajudes per substituir treballadors i treballadores acollits a una excedència laboral o reducció de jornada de treball per tenir cura de fills i filles menors o de familiars en situació de dependència.

5. Promoure la definició de noves estratègies de treball i la incorporació de mesures en l'àmbit de la negociació col·lectiva que permetin un avenç en els grans sectors de les Illes Balears en el marc de la conciliació i la corresponsabilitat de la vida personal, familiar, social i laboral i que millorin les mesures ja regulades i cobreixin les noves necessitats de conciliació que no preveu la normativa actual.

Actuacions:

A) Formació en matèria d'igualtat, específicament en matèria de conciliació, dels agents socials que participin en la negociació col·lectiva.



B) Establiment de mesures per fomentar actuacions per millorar la negociació col·lectiva en l'àmbit de la conciliació i la corresponsabilitat: elaboració de guies, organització de jornades, etc.

C) Jornades tècniques en matèria d'igualtat en la negociació col·lectiva, juntament amb els agents socials.

D) Foment de la figura de l'agent d'igualtat per mitjà de mesures que donin a conèixer aquesta figura i la seva importància tant per al desenvolupament de les mesures en matèria d'igualtat i de conciliació i corresponsabilitat en l'àmbit de la negociació col·lectiva com en l'àmbit de l'organització empresarial per al disseny i la implantació dels diferents plans d'igualtat.

E) Promoció i impuls de la implantació de plans d'igualtat en les empreses per part de l'Administració pública mitjançant ajudes a les empreses que no hi estan obligades per llei.

6. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral.

Actuacions:

A) Incorporació del factor de gènere en les avaluacions de riscos laborals.

B) Protecció de les dones treballadores durant el període d'embaràs, lactància i maternitat des del punt de vista de la seguretat i la salut.

C) 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.

D) Millora de la investigació de les malalties professionals que afecten, en gran part, les dones treballadores.

E) Aplicació del principi d'adaptació del treball a la persona, en els termes de l'article 15.1.d) de la Llei de prevenció de riscos laborals.

F) Foment de la participació equitativa de dones i homes en els òrgans de representació dels treballadors i treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.

G) Formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.



7. Informar sobre la seguretat i la salut laboral en els supòsits de flexibilitat locativa (treball a distància, teletreball, etc.), tenint en compte les novetats legislatives com el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (BOE núm. 253, de 23 de setembre de 2020).

Actuacions:

Per a la consecució dels dos objectius anteriors, el punt 6 i el punt 7, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL) proposa les actuacions següents, que s'implantaràn i es desenvoluparan per mitjà del pla anual de treball de seguretat i salut laboral juntament amb l'Estratègia autonòmica:

- A)** Inclusió de 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.
- B)** Jornades de sensibilització per a la difusió de bones pràctiques compartides en les empreses en matèria d'integració de la perspectiva de gènere en el seu sistema de gestió preventiva.
- C)** Jornades de formació sobre igualtat per als agents interlocutors en matèria de seguretat i salut en el treball.
- D)** Formació en igualtat per al personal de l'IBASSAL.
- E)** Campanya de sensibilització, comunicació i informació, de manera coordinada amb agents socials i interlocutors competents en matèria de seguretat i salut laboral: difusió de missatges a través de xarxes socials, elaboració de material tècnic i divulgatiu, etc.
- F)** Inclusió de la perspectiva de gènere en campanyes de prevenció de riscos laborals duïtes a terme pel personal tècnic de l'IBASSAL, amb especial atenció als sectors profundament feminitzats.
- G)** Verificació del compliment de la normativa sobre protecció de la dona treballadora embarassada, en període de lactància o maternitat.
- H)** Inclusió de la perspectiva de gènere en les actuacions de vigilància de la salut duïtes a terme per l'àrea de medicina del treball.
- I)** 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 dur a terme un



acompanyament a un grup determinat d'empreses per aconseguir la integració de la perspectiva de gènere en les seves organitzacions de prevenció de riscos laborals.

8. En matèria de contractació pública, promoure la inclusió de clàusules socials d'adjudicació per fomentar l'aplicació de mesures de conciliació en les empreses adjudicatàries de contractes amb l'Administració pública. De la mateixa manera, en matèria de subvencions, es podran incloure en els criteris de valoració dels projectes presentats criteris que fomentin la difusió, la conscienciació i l'aplicació de mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.



3.2. ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL

La conciliació i la corresponsabilitat s'han definit clarament i extensa en la introducció d'aquest Pla, però voldríem compartir-ne una definició breu per poder iniciar i desenvolupar els objectius i les actuacions que l'àmbit educatiu i social pot aportar.

Entenem la conciliació i la corresponsabilitat com «la participació equilibrada entre dones i homes en la vida familiar i en el mercat laboral, aconseguida mitjançant la reestructuració i la reorganització dels sistemes laboral, educatiu i de recursos socials, amb la finalitat d'introduir la igualtat d'oportunitats en el treball, variar els rols i els estereotips tradicionals i cobrir les necessitats d'atenció i cura a persones dependents».

«La conciliació personal, familiar, social i laboral facilita que qualsevol treballador o treballadora pugui mantenir una carrera professional plena i, a la vegada, exercir el seu dret a la cura de la seva família, el desenvolupament de la seva personalitat, la seva formació o el gaudi del seu oci i temps lliure.»

Partint d'aquestes afirmacions, des de l'àmbit educatiu i social posam en relleu les consideracions següents:

- La conciliació va més enllà de la dedicació laboral i familiar, s'ha d'incloure la personal per poder gaudir d'un desenvolupament integral de la persona.
- La cura i el treball domèstic s'ha de valorar en la seva justa dimensió, són un valor social de primer ordre, bàsic per possibilitar la vida i el desenvolupament humà i social.
- Quan parlem de conciliació familiar, no només es tracta de tenir temps per a la cura d'infants, sinó de totes les persones dependents.
- La conciliació ha de resoldre les necessitats familiars i laborals perquè pares, mares, tutors i tutores o familiars puguin estar amb els seus infants o majors per protegir-los, tenir-ne cura i gaudir amb ells.
- Els centres educatius no són institucions creades perquè les famílies puguin treballar, són institucions al servei de l'educació des del naixement, que vetlen pel dret a l'educació, l'equitat i la igualtat d'oportunitats. Sens dubte, som conscients que l'escola, actualment, és essencial, i quasi l'única opció davant la conciliació, i que es complementa amb altres serveis com són l'escola matineria, el menjador o les activitats extraescolars.

Per aquest motiu, creim que la cerca de solucions compartides en aquest Pla és bàsica.



El Govern, els agents socials i econòmics i la societat en general ens volem comprometre en la millora de l'equitat i la igualtat d'oportunitats des de l'escola infantil, amb la millora dels serveis complementaris, l'acompanyament a les famílies i el treball de la coeducació.

Des de l'àmbit social, apostam per la creació i la millora dels serveis per tenir cura de les persones dependents i per potenciar el reconeixement de les persones cuidadores, com també per continuar amb la col·laboració del sector privat i concertat de cura de persones.

Finalment, des de l'àmbit de la formació professional, cal implantar nous cicles professionals i augmentar l'oferta formativa actual de la família dels serveis socioculturals i a la comunitat en les diferents modalitats (presencial i a distància).

Objectius de l'àmbit educatiu i social:

1. Consolidar i promoure una etapa educativa de 0-3 de qualitat i en condicions d'equitat.

1.1. Augmentar el nombre de places de 0 a 3 anys de la xarxa pública i de la xarxa complementària.

Actuacions:

- ☐ Oferiment de places educatives per a infants de 0 a 3 anys mitjançant:
 - A)** Una convocatòria adreçada als ajuntaments per a la creació de places públiques, al llarg de quatre anys, per formar part de la xarxa d'escoles infantils públiques.
 - B)** Una convocatòria per a la reconversió de guarderies en escoles infantils autoritzades que formin part de la xarxa complementària a la xarxa d'escoles infantils públiques al llarg dels propers quatre anys.

1.2. Augmentar els ajuts per a l'escolarització dels infants de 0 a 3 anys.

Actuacions:

A) Convocatòria anual d'ajuts adreçada als ajuntaments i als consells insulars per al sosteniment d'escoles infantils de la xarxa pública, que es desglossen en:

- 1.** Ajuts per al sosteniment per a cada unitat educativa.
- 2.** Ajuts per a l'organització d'*espais familiars*, que s'oferiran a famílies i a infants no escolaritzats (vegeu el punt 4).



3. Ajuts dirigits a l'atenció i l'escolarització d'alumnes amb necessitats educatives especials.
4. Ajuts dirigits a l'escolarització d'infants de famílies vulnerables socialment i econòmicament.

B) Convocatòria anual d'ajuts adreçada a escoles privades autoritzades de la xarxa complementària per al sosteniment d'escoles.

C) Convocatòria anual d'ajuts adreçada a famílies vulnerables per motius socials, econòmics o de salut per a l'escolarització d'alumnes en escoles privades autoritzades de la xarxa complementària.

2. Oferir el servei de menjador o de cafeteria als infants dels centres escolars.

Els menjadors escolars tenen una funció nutricional i educativa important, contribueixen a l'adquisició d'hàbits alimentaris i són un marc de socialització i convivència. A més, ofereixen a les famílies un important suport de conciliació.

2.1. Finançar part del cost del servei de menjador escolar als alumnes que cursin estudis d'educació infantil, educació primària o educació secundària en centres docents públics no universitaris dependents de la Conselleria d'Educació i Formació Professional o en centres privats concertats en què s'imparteixin estudis obligatoris, o que estiguin adscrits a un centre concertat en què s'imparteixin estudis obligatoris, així com afavorir l'escolarització i compensar els alumnes escolaritzats en centres de primer cicle d'educació infantil que, per conveni, formen part de la xarxa d'escoles públiques o de la xarxa educativa complementària.

Actuacions:

- Convocatòria anual d'ajuts individualitzats de menjador per a alumnes escolaritzats en centres docents no universitaris de les Illes Balears. Se'n distingeixen dos tipus de beneficiaris:
 - * Beneficiaris directes:
 - Alumnes que es troben en situació d'acolliment.
 - Famílies víctimes de violència de gènere.
 - Alumnes que tinguin la condició de refugiats (ells o els seus pares o tutors)
 - * Beneficiaris per barem (només es pot optar a una de les dues categories que s'estableixen a continuació):
 - Ajuts a alumnes en els quals concorren condicions econòmiques o sociofamiliars desfavorables, d'acord amb uns criteris establerts públicament.



- Ajuts a alumnes en els quals concorren les condicions de desplaçament següents:
 - Ajuts adreçats a les famílies amb fills que fan ús del servei de transport escolar en centres en què se segueix una jornada partida i no disposen de cap altre centre més proper al seu lloc de residència.
 - Ajuts adreçats a les famílies amb fills escolaritzats en centres fora del seu municipi quan en el seu no s'imparteixin els estudis que estan cursant.

3. Oferir el servei d'escola matiner.

L'objectiu d'aquest programa d'obertura dels centres als matins és oferir un servei a les famílies i, alhora, potenciar l'ús de les instal·lacions i la utilització dels recursos dels centres educatius als matins, en horari no lectiu, abans de començar la jornada escolar, amb la realització d'activitats de caràcter cultural, esportiu, artístic o d'estudi adreçades als alumnes que en fan ús.

Actuacions:

- Finançament parcial del cost de les escoles matineres mitjançant el Pla Corresponsables.

4. Convocar ajudes adreçades a les associacions de pares i mares d'alumnes i a les associacions d'alumnes.

4.1. Finançar anualment, mitjançant una convocatòria pública, les despeses de funcionament de les associacions, les federacions i les confederacions d'associacions de pares i mares d'alumnes.

Actuacions:

- Convocatòria anual d'ajuts per a despeses de funcionament i activitats de les associacions, les federacions i les confederacions d'associacions de pares i mares d'alumnes, sense perjudici de les ajudes ja establertes per a les famílies monoparentals, les famílies nombroses i les especialment vulnerables:
 - Ajuts adreçats a la realització d'activitats en període extraescolar.
 - Ajuts adreçats a l'organització i el servei del menjador escolar.
 - Ajuts destinats a donar suport al manteniment de les associacions de pares i mares d'alumnes (APIMA) i les seves federacions i confederacions.
 - Assessorament per a la creació o el manteniment de les associacions de famílies.
 - Ajuts destinats a donar suport al manteniment de les associacions d'alumnes (AA) i les seves federacions i confederacions.



5. Fomentar les escoles de famílies.

La família és el primer entorn de protecció i educatiu dels infants i el més fonamental. Pot variar-ne la composició, el model, l'estructura, la cultura de referència, etc., però sempre es manté el paper decisiu de la família a l'hora de protegir i educar els infants. Per tant, per abordar d'una forma efectiva el repte de la conciliació i l'avanç en la corresponsabilitat, hem de comptar amb les famílies com a primer entorn.

5.1. Crear espais familiars.

Actuacions:

- Programes, activitats i serveis per a l'enfortiment de les capacitats educatives de les famílies amb infants menors de 3 anys (espais familiars).

5.2. Potenciar trobades familiars i formacions per a les famílies.

Actuacions:

- A)** Convocatòria de trobades perquè les famílies es puguin relacionar d'una manera espontània.
- B)** Organització de trobades amb un participant extern per tractar temàtiques que els puguin interessar, ja sigui en format de xerrada o bé en format de taller.
- C)** Organització de trobades de formació amb diferents formats per tractar temàtiques sobre gestió educativa, entorns virtuals d'aprenentatge segurs, ús de la imatge, ús correcte de les tecnologies i de les xarxes socials, i protecció de les dades personals dels alumnes.

5.3. Proporcionar acompanyament a les famílies.

Actuacions:

- Plans de formació per a educadors, membres dels Equips d'Assessorament i orientació Psicopedagògica (EAP) dels infants de 0-3 i docents de les diferents etapes educatives per millorar les relacions entre família i escola, compartir bones pràctiques d'empoderament educatiu de les famílies i potenciar la participació de les famílies.



6. Fomentar la coeducació a les escoles.

Només s'arribarà a una societat corresponsable a través de la coeducació.

La coeducació és l'acció educativa fonamentada en el reconeixement de les potencialitats i les individualitats de tot l'alumnat, independentment del sexe, la identitat i l'expressió de gènere i l'orientació sexual, encaminada a erradicar els estereotips i els biaixos sexistes i fomentar, així, la igualtat real d'oportunitats.

6.1. Desenvolupar i aplicar el Pla de Coeducació de les Illes Balears (2019-2022).

Actuacions:

- A)** Incorporació del principi de la coeducació en el projecte educatiu del centre, en la concreció curricular, en els diferents plans i programes, com també com a element transversal de les programacions.
- B)** Formació i assessorament en l'adopció de pràctiques de coeducació.
- C)** Formació i assessorament dels centres educatius perquè constitueixin un entorn en què es produeixi la igualtat efectiva de dones i homes.
- D)** Formació i assessorament dels centres educatius perquè es constitueixin en un entorn amable i respectuós amb la diversitat sexual i de gènere en què l'alumnat, el personal docent i el personal d'administració i serveis puguin viure d'una manera natural la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i es contribueixi a la creació i la visibilització de models positius per a la comunitat educativa.
- E)** Impuls d'un pla d'igualtat i coeducació als centres educatius.
- F)** Impuls de l'educació afectiva i sexual amb perspectiva de gènere.
- G)** Coneixement i aprenentatge de l'aplicació dels diferents protocols: assetjament, violència masclista, trans i LGTBI-fòbia.

7. Ampliar les polítiques públiques en matèria d'atenció i cura de persones grans, persones en situació de dependència i persones amb discapacitat per tal d'afavorir la conciliació dels cuidadors i cuidadores.

7.1. Potenciar la creació de serveis públics i concertats per tenir cura de les persones en el seu entorn.

Actuacions:



- A)** Universalització de la teleassistència domiciliària per a les persones en situació de dependència.
- B)** Increment, en col·laboració amb les entitats locals i les entitats socials, de l'oferta actual d'hores del servei d'ajuda a domicili.
- C)** Promoció, en l'àmbit estatal, de l'increment de les intensitats del servei d'ajuda a domicili per a les persones en situació de dependència augmentant les hores d'atenció.
- D)** Més cobertura en la prestació del servei d'ajuda a domicili, de dilluns a diumenge.
- E)** Creació de serveis de respir, per dies, caps de setmana i nits, augmentant el nombre de places de residències (tant per a estades permanents com per a respir).
- F)** Impuls de la creació de nous serveis de respir, com el de respir a domicili.
- G)** Increment del nombre de places dels serveis de centres de dia per a persones en situació de dependència, de manera que s'aconsegueixi una xarxa de proximitat que permeti a la persona ser atesa al seu entorn.
- H)** Increment dels horaris dels centres de dia, amb atenció els caps de setmana, i possibilitat de flexibilitat horària, segons les necessitats de cada persona.
- I)** Increment de 400 places de residències per a persones en situació de dependència, en quatre anys.
- J)** Continuació del foment i suport a les empreses del tercer sector, amb les convocatòries anuals de les conselleries de Model Econòmic, Turisme i Treball, i d'Afers Socials i Esports, com també amb la reserva a centres especials d'ocupació en la contractació pública.
- K)** Inspecció i control a càrrec de les administracions competents en matèria de serveis socials, d'acord amb la Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials, dels serveis i centres d'atenció a la dependència i la diversitat funcional.

7.2. Millorar la cobertura de les prestacions econòmiques destinades a la cura de les persones grans, en situació de dependència o amb discapacitat.

Actuacions:

- A)** Garantia de cotització a la seguretat social per a les persones cuidadores.



B) Promoció, en l'àmbit estatal, de la creació de prestacions econòmiques amb un import suficient per poder contractar un professional per fer les cures de la persona en situació de dependència.

7.3. Sensibilitzar la població sobre la tasca de tenir cura d'altres persones. Potenciar-ne el reconeixement social.

Actuacions:

A) Difusió, visibilització i reconeixement de la tasca que duen a terme les persones cuidadores.

B) Normalització de la tasca de les cures per part dels homes, ja que és una tasca que majoritàriament duen a terme les dones.

C) Assessorament, en col·laboració amb els ajuntaments i les entitats del tercer sector, sobre la creació de cooperatives o borses municipals de treball per a la cura de persones, i facilitació de la informació necessària respecte d'aquesta qüestió.

D) Difusió, en col·laboració amb els serveis socials de les entitats locals i les entitats del tercer sector, de l'oferta de serveis d'ajuda i suport existents per a la cura de persones grans, en situació de dependència o amb discapacitat, ja siguin públics, privats o liderats pel tercer sector o la societat civil organitzada.

8. Implantar nous cicles formatius de la família professional dels serveis socioculturals i a la comunitat i augmentar-ne l'oferta actual per atendre les necessitats formatives i d'inserció laboral actuals i les generades per aquest mateix Pla.

Actuacions:

A) Augment de l'oferta actual i redisseny de la distribució i el tipus de modalitat (presencial o a distància) amb l'objectiu d'ampliar les oportunitats i la mateixa conciliació laboral, familiar i formativa.

B) Implantació de nous cicles formatius:

- Tècnic superior en formació per a la mobilitat segura i sostenible

C) Augment i redisseny de l'oferta dels cicles formatius següents:

- Tècnic superior en educació infantil
- Tècnic en atenció a persones en situació de dependència
- Tècnic superior en promoció d'igualtat de gènere



9. Garantir una atenció de qualitat en els centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys.

Actualment, a les Illes Balears trobam centres no educatius que atenen regularment infants de fins a 3 anys.

Hem de garantir que la cura i l'atenció d'aquests infants sigui de qualitat.

9.1. Regular els criteris d'exercici i d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys.

Actuacions:

- Desenvolupament, per part dels consells insulars, del Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys.

9.2. Garantir la qualitat en la cura i l'atenció dels infants en aquests centres d'atenció infantil.

Actuacions:

A) Convocatòria d'ajuts per a l'adaptació dels centres assistencials al Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys i per a la millora de la qualitat de l'atenció dels infants.

B) Inspecció i control per part de les administracions competents en matèria de serveis socials, d'acord amb la Llei 4/2009 d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears, dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys.

C) Creació d'un registre dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys de cada illa.

D) Obligatorietat, per a cada centre d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys, de disposar d'un pla d'atenció als infants que inclogui els objectius, l'organització i el funcionament del centre i dels grups i les estratègies d'atenció personalitzada dels infants.



3.3. ÀMBIT LOCAL

En l'àmbit general, consideram molt important la necessitat de crear un grup de coordinació i de suport interinstitucional de la CAIB per vetlar per la coherència i l'efectivitat en l'execució del conjunt del Pla de Conciliació.

En l'àmbit local, els ajuntaments han tingut sempre un paper fonamental en la promoció d'actuacions i prestacions de serveis a la ciutadania en matèria de conciliació i corresponsabilitat. Per aquest motiu, poden esdevenir agents actius de consolidació de bones pràctiques locals o d'implantació de noves experiències.

El municipi és l'escenari on es materialitzen moltes de les estratègies adreçades a la població. Per tant, el lideratge dels ajuntaments i la seva col·laboració activa és clau en molts de casos per garantir que aquestes tinguin èxit. Això ens fa identificar estratègies que poden desenvolupar els municipis, amb una incidència molt directa sobre la conciliació.

Al mateix temps, cal destacar la necessitat de disposar de la coordinació amb la resta d'administracions i un suport als ajuntaments que facilitin el desenvolupament i l'aplicació d'aquestes mesures, que detallam més endavant.

Hem de partir d'un acord interadministratiu (CAIB, consells insulars i ajuntaments) en què es visibilitzi la voluntat i el compromís de totes les parts, que detalli les actuacions i quins recursos hi aportaran, i que impliqui, com en la Mesa de Conciliació, la participació de les entitats i les organitzacions sectorials i de la societat civil.

D'altra banda, també hem d'atendre la pluralitat de realitats municipals que tenim a les Illes Balears i fer factible l'aplicació de les mesures de conciliació i corresponsabilitat als municipis petits, mitjans, grans, d'interior, de costa, amb característiques demogràfiques i socioeconòmiques diferents, etc.

Així doncs, s'hauran de preveure les necessitats de formació dels responsables polítics i tècnics que hagin d'implantar les iniciatives proposades i també les necessitats d'assessorament als municipis amb menys recursos.

Al mateix temps, en els municipis on ja tenen en marxa un pla o una mesa d'igualtat, s'han d'aprofitar les estructures o els espais de participació i debat creats.

Finalment, consideram molt important prioritzar el desplegament de la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies, que permeti dissenyar i desenvolupar la



política de suport i protecció a les famílies i als seus membres residents a les Illes Balears, així com determinar els drets i les prestacions destinats a donar-los suport.

A continuació, enumeram sis objectius per a la consolidació i la creació de recursos i serveis municipals que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar, social i professional de les ciutadanes i els ciutadans, amb especial atenció a la proposta de creació d'un *agent de corresponsabilitat i conciliació* a cada municipi de les illes.

Objectius de l'àmbit local:

1. Crear la figura de l'*agent de corresponsabilitat i conciliació* en tots els municipis de les illes, encarregat del diagnòstic dels problemes de corresponsabilitat en el seu territori i el desenvolupament dels plans segons les circumstàncies i les peculiaritats de cada municipi.

Els denominats *agents de corresponsabilitat i conciliació* tindran les funcions següents:

A) Identificar els recursos municipals per a la conciliació existents al municipi.

Actuacions:

A) Creació d'un mapa o banc municipal dels recursos per a la conciliació disponibles al municipi. Aquest banc de recursos ha d'incloure tant els gestionats per l'Ajuntament com per entitats del municipi: centres d'esplai, esportius, culturals, etc. La tasca de recollir aquesta informació permetrà dibuixar la xarxa d'entitats del municipi que poden col·laborar en la millora de la conciliació i, al mateix temps, identificar duplicitats d'oferta o franges d'edat i períodes de temps que no estan oberts de manera suficient. Aquest suport s'ofereix i es gestiona a través d'Internet i també es pot publicar en paper per augmentar-ne la difusió. Per a la difusió de l'oferta existent pot ajudar el fet d'identificar i mostrar alguns aspectes clau com els següents:

- ☐ Tipus d'activitat (esportiva, cultural, associativa, educativa...)
- ☐ Nom de l'activitat
- ☐ Objectiu/Beneficis de practicar-la
- ☐ Entitat que la gestiona
- ☐ Públic / Franges d'edat a què s'adreça
- ☐ Horaris
- ☐ Preu/Finançament
- ☐ Adreça (geolocalitzada)



B) Millora de l'accés a la informació de recursos i serveis a les famílies monoparentals i amb necessitats més grans de suport familiar.

C) Aprofitament de l'experiència en el territori dels agents d'igualtat i de desenvolupament local. Per exemple, els agents d'igualtat a les mancomunitats o els comitès comarcals impulsats pel Consell Insular de Mallorca poden facilitar el diagnòstic i les estratègies municipals de conciliació.

D) Convocatòria, per part dels consells insulars, de subvencions als ajuntaments per incloure en els plans estratègics municipals d'igualtat el mapa de recursos i estratègies per a la conciliació.

B) Revisar i millorar les condicions econòmiques d'accés a l'oferta dels recursos de conciliació.

El cost de les activitats que permeten la conciliació a la ciutadania pot ser una barrera important per accedir-hi.

Actuacions:

A) Anàlisi dels preus i identificació o creació de mecanismes que permetin a tota la població l'accés a una oferta bàsica, independentment de la seva situació econòmica: tarifació segons renda o tipus de família (monoparentals, nombroses, en situació de risc social, amb dependència...), suport a les entitats, subvencions municipals o altres organismes.

B) Revisió tarifària dels serveis i les prestacions municipals per introduir mesures positives en els serveis municipals que afavoreixin les famílies vulnerables.

C) Conscienciar i sensibilitzar la població a favor d'un comportament social corresponsable en l'àmbit municipal.

En coordinació amb els plans d'igualtat en l'àmbit municipal o insular, es poden dur a terme tota una sèrie d'activitats de sensibilització i conscienciació dins l'àmbit local per afavorir la corresponsabilitat de les cures entre dones i homes i reforçar la perspectiva de gènere. La igualtat, la coeducació, la conciliació i la corresponsabilitat esdevenen eixos transversals de totes les polítiques públiques municipals i insulars.

Actuacions:

A) Revisió i modificació de missatges estereotipats que perpetuen la divisió sexual del treball.



B) Tallers de competències familiars, escoles de mares i pares, etc., amb perspectiva de gènere.

C) Tallers de sensibilització sobre noves masculinitats i corresponsabilitat.

D) Programa d'adquisició d'habilitats domèstiques i de cura.

E) Visibilització de models positius de masculinitat/paternitat a través de la publicitat institucional.

F) Introducció de models familiars diversos per mitjà de campanyes, cartells i activitats educatives.

G) Reconeixement de la realitat social de les famílies monoparentals: cura del llenguatge i la imatge en impresos oficials.

H) Formació en diversitat familiar del personal de l'Administració local i institucions públiques amb funcions d'atenció al públic.

I) Instruments de sensibilització i formació a través de Genèrica (escola d'igualtat del Consell Insular de Mallorca).

J) Flexibilització de les condicions d'accés i ús dels serveis, de manera que s'afavoreixi la participació intergeneracional a l'equipament municipal.

K) Adequació dels espais municipals a les diferents necessitats del cicle de vida o la diversitat funcional de les persones.

L) Difusió de bones pràctiques, recursos i materials de consulta i d'autoformació per incloure el principi de coeducació.

M) Dotació de recursos educatius i lúdics que promoguin l'equitat de gènere i la coeducació, sobretot per a les associacions de mares i pares d'alumnes.

N) Revisar el PGOU amb perspectiva de gènere, amb metodologies participatives que garanteixin la participació de les dones.

D) Impulsar la creació de departaments de gestió de recursos per a la conciliació.

Aquestes unitats recullen, sistematitzen, publiquen i ofereixen, és a dir, centralitzen la gestió, de tots els recursos existents al municipi (tant públics com privats) per a l'atenció de les persones: escoles infantils de 0 a 3 anys, serveis d'atenció a domicili, centres de dia, residències per a persones grans, empreses d'activitats



extraescolars, etc. Les persones que necessiten aquests serveis poden acudir al departament, en què se'ls informa sobre les opcions que s'adapten més bé a les seves necessitats de conciliació.

Els *agents de corresponsabilitat i conciliació*, en l'exercici de les seves funcions, duran a terme un pla de corresponsabilitat i conciliació al seu municipi, amb el contingut següent:

- Introducció

L'àmbit local, per la seva proximitat a la vida de la ciutadania, és un marc idoni per a la promoció i la gestió de recursos i serveis per a la conciliació.

- Antecedents i context municipal

El municipi ha d'analitzar i diagnosticar la seva situació de partida en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral: perfil socioeconòmic, recursos i serveis ja existents, i estudi de necessitats de conciliació de la ciutadania.

- Objecte, abast i àmbit temporal del pla de corresponsabilitat i conciliació

Volem fer que la ciutadania assoleixi un equilibri real en la distribució dels temps dedicats al desenvolupament familiar, personal, social i laboral, des del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el respecte a la diversitat i el dret al descans saludable. El pla de corresponsabilitat i conciliació hauria de tenir una vigència de tres anys.

- Metodologia

És una metodologia participativa; per tant, tots els agents socials i econòmics del municipi, representants del teixit empresarial, representants dels treballadors i treballadores i organitzacions de la societat civil han de ser presents en les fases principals del procés i constitueixen un dels actius principals del pla.

- Principis bàsics

Acció positiva, igualtat d'oportunitats, visió integral, coordinació, participació social, coeducació, perspectiva de gènere, llenguatge no sexista, transversalitat, ètica de les cures, corresponsabilitat i qualitat.

- Grups destinataris i agents implicats



El promotor és l'ajuntament, que, juntament amb els agents socials i econòmics del municipi, representants del teixit empresarial, representants dels treballadors i treballadores i organitzacions de la societat civil i

associacions locals, conforma des del principi del procés el grup impulsor del pla.

- Eixos d'intervenció del pla de corresponsabilitat i conciliació

Generació de consciència i comportament social corresponsables, desenvolupament de la cultura empresarial basada en la corresponsabilitat i prestació de serveis que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar, social i professional de la ciutadania.

- Estructura interna de coordinació

Les mesures que es vulguin prendre s'han de posar en un cronograma dels tres anys de durada del pla, i s'ha d'indicar quina és la regidoria responsable.

- Seguiment i avaluació

Ha de ser un document operatiu que expliciti els objectius i les accions que es duran a terme durant l'any, les àrees i els departaments responsables, els agents socials que s'hi han d'implicar, la temporalització de les accions i el pressupost associat, coincidint amb la programació municipal.

- Finançament

Per a cada acció o mesura s'ha de definir l'aportació econòmica necessària, amb la participació de totes les administracions (local, insular, autonòmica), d'acord amb les disponibilitats pressupostàries respectives, i la possibilitat que les actuacions esmentades es financin preferentment amb fons europeus.

2. Ampliar els serveis d'atenció a la infància i la joventut.

Són fórmules per oferir serveis d'atenció a la infància en horaris ampliat, per resoldre les dificultats de conciliació de mares i pares en relació amb les seves opcions personals i professionals, en particular en: polígons industrials i parcs empresarials; ampliació horària en centres escolars d'infantil, de primària i de secundària (escola matineria, servei de menjador, ludoteques, patis oberts); horaris d'obertura de biblioteques i centres d'oci infantils i juvenils; oferta d'escoles de música, de dibuix, activitats extraescolars, etc.



Actuacions:

- A)** Suport a la creació i la revisió de les carteres de serveis als municipis.
- B)** Difusió de les bones pràctiques en projectes d'intervenció socioeducativa entre els municipis de les illes.
- C)** Suport economicotècnic als projectes d'intervenció socioeducativa que es posin en marxa en els tres propers anys.
- D)** Impuls i suport economicotècnic als projectes d'intervenció socioeducativa en funcionament que es puguin replicar a altres territoris.
- E)** Foment dels centres de dia d'infants com a eina d'intervenció socioeducativa i de suport a la conciliació.
- F)** Revisió dels criteris i els procediments de funcionament de les escoles d'infants i proposta de mesures per donar resposta a les necessitats de conciliació de les famílies (horaris, calendaris i cobertura dels serveis).
- G)** Ampliació de l'oferta de places gratuïtes o bonificades a les activitats extraescolars i en períodes de vacances per a les famílies amb més necessitat de suport.
- H)** Foment de l'activitat de lleure com a eina d'educació ciutadana.

3. Reforçar des de l'àmbit local els serveis de suport i respir familiar.

Són serveis específics per a famílies que tenguin al seu càrrec persones amb algun tipus de diversitat funcional física o cognitiva. Poden oferir, entre d'altres, serveis directes: servei de matins o capvespres, escola de vacances, activitats de dissabtes o de tot el cap de setmana, atenció de nits i en dies festius, serveis extraordinaris i transport, etc.

Actuacions:

- A)** Revisió, en clau de conciliació (horaris, calendari i cobertura), dels serveis municipals.
- B)** Ampliació del nombre de places de respir dels centres de dia i de les residències geriàtriques o de persones amb diversitat funcional.
- C)** Elaboració d'un pla pilot per a la creació de centres de nit.



D) Posada en marxa de projectes de suport als familiars de persones dependents.

E) Posada en marxa d'activitats de capacitació i suport per a cuidadors i cuidadores professionals actius, i més concretament per al personal dels serveis municipals amb intervenció directa a l'àmbit familiar.

G) Creació d'itineraris a mida per a cada persona, en funció de les seves necessitats: el primer pas, les solucions domòtiques; el segon, l'assistència domiciliària i els centres de dia; el tercer, els habitatges amb serveis (vigilats i amb professionals que permeten l'autonomia de la persona resident), i, al final, les residències.

4. Fomentar el lleure com un espai d'aprenentatge social, de valors cívics i de creixement dels infants i els joves com a persones i com a ciutadans i ciutadanes.

El món del lleure associatiu és un element clau i fonamental per al desenvolupament dels infants en la nostra societat. És un espai d'aprenentatge social, de valors cívics i de creixement com a persones i com a ciutadans i ciutadanes. A més, el lleure té un paper clau en la conciliació en els mesos de vacances escolars, a més de l'activitat d'oci educatiu que representa durant tot l'any. En aquest sentit, cal ampliar el suport a les entitats sense ànim de lucre, la immensa majoria de base associativa, i mantenir el suport als ajuntaments.

Actuacions:

A) Inclusió, en els procediments de contractació externa, de l'exigència de la formació en gènere del personal de l'àmbit educatiu i del lleure, o facilitació de la formació.

B) Suport municipal des dels consells insulars per impulsar projectes de lleure educatiu.

C) Ajudes a entitats juvenils sense ànim de lucre per a l'organització d'activitats de lleure, així com a escoles de formació per a la capacitació de monitors i directores de temps lliure.

D) Ampliació de torns als campaments i les cases de colònies de gestió local o insular.

E) Suport econòmic per a la integració d'infants i joves amb dependència a les activitats de lleure.

F) Tallers d'estiu o visites guiades per a infants i joves als museus, als centres d'interpretació, als jaciments arqueològics, etc.



G) Promoció de fires per a infants i adolescents durant les vacances de Nadal i Pasqua.

H) Ajudes a les famílies en matèria de conciliació, per facilitar la participació dels infants en aquestes activitats.

I) Finançament parcial de les escoles d'estiu o durant els períodes no lectius.

5. Millorar la mobilitat per a les persones amb càrregues familiars.

Es tracta d'intervencions per promoure un model d'articulació de transports urbans i interurbans que faciliti la mobilitat de les persones amb càrregues familiars i optimitzi la relació entre espai i temps.

Actuacions:

A) Gratuïtat del transport públic fins als 16 anys i campanya per a la promoció de l'ús del transport públic de manera autònoma entre els infants i els adolescents.

B) Descomptes i targetes específiques per a les famílies en situació de vulnerabilitat, i estudi de la possibilitat de gratuïtat en horari nocturn.

C) Adequació dels horaris, les freqüències i les parades del transport públic als equipaments de proximitat.

6. Donar suport a la conciliació.

Les necessitats puntuals d'acompanyament i cura de menors també s'han de prendre en consideració, com a mesura per facilitar la participació, la promoció social i la inserció sociolaboral de les unitats familiars que els tenguin al seu càrrec.

Actuacions:

A) Projecte pilot per a la creació, a través dels ajuntaments, i una vegada identificada la necessitat en el pla de corresponsabilitat i conciliació elaborat per l'agent de corresponsabilitat, de serveis de cura de menors en instal·lacions municipals.



4. COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA

El Pla de Conciliació i Corresponsabilitat 2021-2024 es presenta com un document viu, en constant revisió i anàlisi, també sensible, en l'aplicació, a les observacions dels diferents agents implicats en el procés de gestació. Per aquesta raó, a l'hora d'aconseguir una implantació exitosa i d'acord amb la finalitat, els principis bàsics i els objectius generals d'aquest Pla, establerts per la Mesa de Conciliació, se'n farà un acompanyament i un seguiment mitjançant una comissió.

D'aquesta manera, i segons la composició estipulada en la sessió constitutiva de la Mesa, seran els tres grups de treball corresponents a cada àmbit d'actuació els que duran a terme aquesta activitat. El seguiment i l'anàlisi de l'aplicació del Pla es farà, així, en reunions semestrals i, quan sigui necessari, de caràcter extraordinari, entre els grups de treball de l'àmbit laboral, el socioeducatiu i el local, als quals estaran adscrites les funcions següents:

- Vetlar pel compliment dels principis rectors del Pla de Conciliació i Corresponsabilitat (PCC).
- Avaluar el grau de consecució dels objectius generals i específics.
- Promoure l'adequada execució de les línies d'actuació i mesures previstes al PCC.
- Detectar els punts forts i els febles del PCC com a factor de desenvolupament en matèria de conciliació i corresponsabilitat en relació als àmbits laboral, socioeducatiu i local, per tal de prendre decisions que n'afavoreixin la millora.
- Promoure la interrelació del PCC amb els plans estatals provinents del Ministeri d'Igualtat.
- Informar als agents polítics, econòmics i socials així com al conjunt de la societat, sobre la qualitat i el desenvolupament del PCC.
- Avaluar la percepció social del PCC i dels seus resultats.
- Garantir i formalitzar el diàleg i la participació dels diferents agents implicats en l'execució del PCC.



Atesa la problemàtica afegida que suposa per a la conciliació la COVID-19, es constituirà, dins la comissió de seguiment, un grup de treball específic que elabori propostes per elevar a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) perquè els pares treballadors i les mares treballadores puguin atendre els menors que hagin de fer quarantena per ser contacte estret. Aquest grup de treball també elaborarà propostes per promoure en la negociació col·lectiva sectorial la inclusió de mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.

Dins la comissió de seguiment també es constituirà un grup de treball per al diagnòstic de les necessitats i l'anàlisi de les escoles laborals.



5. PLA D'ACCIÓ 2021-2024

5.1. TEMPORALITZACIÓ

Temporalització del Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021- 2024	2n semes tre 2021	1r semes tre 2022	2n semes tre 2022	1r semestre 2023	2n semes tre 2023	1r semes tre 2024	2n semes tre 2024
ÀMBIT LABORAL							
1. Elaboració de diagnòstics i estudis estadístics en relació amb la incidència de les polítiques en matèria d'igualtat en el mercat de treball, específicament en relació amb les mesures en matèria de conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en les empreses i el seu impacte en el mercat de treball.			X	X	X	X	
2. Actuacions dirigides a promocionar , a formar i a sensibilitzar les empreses i		X	X	X	X	X	X



els treballadors i treballadores sobre la necessitat d'implementar mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en el teixit empresarial en el marc dels ODS de l'Agenda 2030.							
3. Actuacions dirigides a garantir una ocupació digna i de qualitat.	X	X	X	X	X	X	X
4. Establir ajudes als treballadors i a les treballadores i a empreses que permetin establir mecanismes d'excedència o reducció de jornada per a cura de fills i filles o familiars en situació de dependència. 4.1. Establir ajudes a treballadors			X		X		X



i treballadore s en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de filles i fills. 4.2. Establir ajudes a treballadors i treballadore s en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de familiars directes en situació de dependència . 4.3. Establir ajudes per substituir treballadors i treballadore s acollits a una excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de fills i filles menors o de familiars en situació de dependència .							
5. Promoure la definició de noves estratègies de treball i d'incorporaci ó de mesures en		X	X		X	X	X



l'àmbit de la negociació col·lectiva que permetin un avenç en els sectors productius de les Illes Balears en el marc de la conciliació i de la corresponsabilitat de la vida familiar, personal, social i laboral que millorin les mesures ja regulades i que cobreixin noves necessitats de conciliació no cobertes per la normativa actual.							
6. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral.	X	X	X	X	X	X	X
7. Informació sobre la seguretat i salut en el treball en els supòsits de flexibilitat locativa (treball a distància, teletreball, etc.), tenint en compte les novetats	X	X	X	X	X	X	X



legislatives, com ara el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (BOE núm. 253, de 23 de setembre de 2020).							
8. L'Administració pública de les Illes Balears, en la normativa que regula les subvencions i en els supòsits en què ho permeti la Llei de contractes, així com en la modalitat de concertació, estudiarà la inclusió entre els criteris d'adjudicació de la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada i en el projecte o l'activitat que s'hagi de dur a terme. De la mateixa manera, entre els criteris de valoració de la capacitat	X	X	X	X	X	X	X



tècnica dels candidats o licitadors i, si escau, entre els requisits que hauran de complir els beneficiaris, es valorarà la trajectòria d'aquests en el desenvolupament de polítiques o actuacions dirigides a la igualtat i la corresponsabilitat.							
ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL							
1. Consolidar i promoure una etapa educativa de 0 a 3 anys de qualitat i en condicions d'equitat: 1.1. Augmentar el nombre de places de 0 a 3 anys de la xarxa pública i de la xarxa complementària. 1.2. Augmentar les ajudes per a l'escolarització dels menors de 0 a 3 anys	X		X		X		X
2. Finançar part del cost del servei de	X	X	X	X	X		X



menjador escolar als alumnes que cursin estudis d'educació infantil, educació primària o educació secundària en centres públics no universitaris dependents de la Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca, o en centres privats concertats on s'imparteixin estudis obligatoris, o que estiguin adscrits a un centre concertat on s'imparteixin estudis obligatoris, així com afavorir l'escolarització i compensar els alumnes escolaritzats de primer cicle d'educació infantil que per conveni formin part de la xarxa d'escoles infantils públiques o de la xarxa complementària.							
---	--	--	--	--	--	--	--



3. Oferir el servei d'escola matineria	X	X	X	X	X		X
4. Convocar ajudes adreçades a les associacions de pares i mares d'alumnes i a les associacions d'alumnes.	X		X		X		X
5. Fomentar les escoles de famílies.	X	X	X	X	X	X	X
6. Fomentar la coeducació en els centres educatius amb el desenvolupament del Pla de Coeducació de les Illes Balears.	X	X	X				
7. Ampliar les polítiques públiques en matèria d'atenció i cures de les persones grans, persones en situació de dependència i persones amb discapacitat per afavorir la conciliació de cuidadors i cuidadores.	X	X	X	X	X	X	X
8. Implantació i ampliació de nous Cicles				X	X	X	X



Formatius de la família professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat en les diferents modalitats (Presencial i a distància) per tal d'atendre a les necessitats laborals que requereix el pla: -Tècnic Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere -Tècnic superior en formació per a la mobilitat segura i sostenible -Tècnic superior en educació infantil -Tècnic en atenció a persones en situació de dependència							
9.1.Regular els criteris d'exercici i d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys. Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització	X	X					



ó dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys.							
9.2.-Garantir la qualitat en la cura i l'atenció dels infants en aquests centres d'atenció infantil. - Convocatòri a d'ajuts per a l'adaptació dels centres assistencials existents al Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys i per a la millora de la qualitat de l'atenció dels infants			X	X	X	X	X
ÀMBIT LOCAL							
1. Creació de la figura de l'agent de corresponsabilitat i conciliació en tots els municipis de les illes, encarregat del	X		X		X		X



diagnòstic dels problemes de corresponsabilitat en el seu territori i el desenvolupament dels plans segons les circumstàncies i les peculiaritats de cada municipi.							
2. Ampliar els serveis d'atenció a la infància i la joventut		X	X	X	X	X	X
3. Reforçar des de l'àmbit locals els serveis de suport i respir familiar							
3. a) Revisió, en clau de conciliació (horaris, calendari i cobertura), dels serveis municipals.	X	X	X	X	X	X	X
3. b) Ampliació del nombre de places de respir dels centres de dia i de les residències geriàtriques.		X		X		X	
3. c) Fer un pla pilot per a la creació de centres de nit.			X				
3. d) Posada en marxa de projectes de		X		X		X	



suport als familiars de persones dependents.							
3. e) Posada en marxa d'activitats de capacitació i suport per a cuidadors i cuidadores professionals actives, i més concretament al personal dels serveis municipals amb intervenció directa a l'àmbit familiar.		X		X		X	
3. f) Creació d'itineraris a mida per a cada persona, en funció de les seves necessitats: el primer pas, les solucions domòtiques; el segon, l'assistència domiciliària i els centres de dia; el tercer, els habitatges amb serveis (vigilats i amb professionals que permeten l'autonomia de la persona resident), i,	X	X	X	X	X	X	X



al final, les residències.							
4. Fomentar el lleure com un espai d'aprenentatge social, de valors cívics i de creixement dels infants i els joves com a persones i com a ciutadans i ciutadanes	X	X	X	X	X	X	X
4. a) Inclusió, en els procediments de contractació externa, de l'exigència de la formació en gènere del personal de l'àmbit educatiu i del lleure. O facilitar-ne la formació.	X	X	X	X	X	X	X
4. b) Suport municipal dels consells insulars per impulsar projectes de lleure educatiu.		X		X		X	
4. c) Ajudes a entitats juvenils sense ànim de lucre per a l'organització d'activitats de lleure, així com a escoles de formació per a la	X	X		X		X	



capacitació de monitors i directors de temps lliure.							
4. d) Ampliació de torns als campaments i les cases de colònies de gestió local o insular.			X		X		X
4. e) Suport econòmic per a la integració d'infants i joves amb dependència a les activitats de lleure.	X		X		X		X
4. f) Tallers d'estiu o visites guiades per a infants i joves als museus, als centres d'interpretació, als jaciments arqueològics, etc.			X		X		X
4. g) Promoció de fires per a infants i adolescents durant les vacances de Nadal i Pasqua.	X		X		X		X
4. h) Ajudes a les famílies en matèria de conciliació, per facilitar la participació dels infants	X		X		X		X



en aquestes activitats.							
4. i) Finançar parcialment les escoles d'estiu o durant els períodes on no hi ha període lectiu.		X		X		X	
5. Millorar la mobilitat per a les persones amb càrregues familiars.	X	X	X	X	X	X	X
6. Suport a la conciliació			X	X	X	X	X



5.2. SEGUIMENT DEL PLA: INDICADORS I DEPARTAMENT RESPONSABLE

Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021-2024	INDICADORS DEPARTAMENT RESPONSABLE
ÀMBIT LABORAL	
1. Elaborar diagnòstics i estudis estadístics amb relació a la incidència de les polítiques en matèria d'igualtat en el mercat de treball, específicament amb relació a les mesures en matèria de conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en les empreses i el seu impacte en el mercat de treball.	1. Nombre d'estudis encarregats i nombre d'estudis elaborats. <u>Direcció General de Model Econòmic i Ocupació</u> <u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u>
2. Promocionar, formar i sensibilitzar les empreses i els treballadors i treballadores sobre la necessitat de posar en marxa mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en el teixit empresarial, en el marc dels ODS de l'Agenda 2030.	2.1. Nombre d'empreses i nombre de treballadors i treballadores que s'han beneficiat de les actuacions. 2.2. Nombre de jornades duites a terme. 2.3. Nombre d'empreses amb plans d'igualtat com a conseqüència de la convocatòria de subvencions. 2.4. Nombre de convenis o acords subscrits amb altres administracions. 2.5. Nombre de convocatòries de subvencions als agents socials per any. <u>Direcció General de Promoció Econòmica, Emprenedoria i Economia Social i Circular</u> <u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u>
3. Garantir una ocupació digna i de qualitat.	3.1. Data de la posada en marxa del Pla d'Ocupació de les Illes Balears. 3.2. Indicadors que incorpora el mateix Pla. 3.3. Nombre d'actuacions per any. 3.4. Document acreditatiu de la signatura del conveni. <u>Direcció General de Model Econòmic i Ocupació</u> <u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u> <u>Institut Balear de la Dona</u> Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)
4. Establir ajudes per als treballadors i treballadores i per a les empreses que permetin incorporar mecanismes d'excedència o reducció de jornada per a cura de fills i filles menors o familiars en situació de dependència: 4.1. Ajudes per a treballadors i treballadores en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de fills i filles.	4.1. Convocatòries de subvenció. 4.1/4.2/4.3. Nombre de persones i empreses beneficiades de les ajudes.



4.2. Ajudes per a treballadors i treballadores en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de familiars directes en situació de dependència. 4.3. Ajudes per substituir treballadors i treballadores acollits a una excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de fills i filles menors o de familiars en situació de dependència.	<u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u>
5. Promoure la definició de noves estratègies de treball i la incorporació de mesures en l'àmbit de la negociació col·lectiva que permetin un avenç en el grans sectors de les Illes Balears en el marc de la conciliació i la corresponsabilitat de la vida familiar, personal, social i laboral i que millorin les mesures ja regulades i cobreixin les noves necessitats de conciliació que no preveu la normativa actual.	5.1. Nombre de reunions mantingudes amb patronals i sindicats. 5.2. Contractació externa d'una guia de bones pràctiques. 5.3. Nombre de jornades de formació. 5.4. Nombre de convocatòries. 5.5. Nombre d'empreses i de treballadors i treballadores afectats per la incorporació dels plans d'igualtat. 5.6. Nombre d'actuacions dirigides a la implantació de la figura de l'agent d'igualtat. <u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u>
6. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral.	6. Nombre d'actuacions que incorporen la mesura proposada. <u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u> <u>Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral</u> <u>Institut Balear de la Dona</u>
7. Informar sobre la seguretat i la salut laboral en els supòsits de flexibilitat locativa (treball a distància, teletreball, etc.), tenint en compte les novetats legislatives, com ara el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (BOE núm. 253, de 23/09/2020).	7. Nombre de publicacions i comunicacions fetes a les diverses empreses. <u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u> <u>Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral</u>
8. Estudiar, en la normativa que regula les subvencions i en els supòsits en què ho permeti la Llei de contractes així com en la modalitat de concertació, la inclusió, entre els criteris d'adjudicació, de la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada i en el projecte o activitat que s'ha de dur a terme. De la mateixa manera, entre els criteris de valoració de la capacitat tècnica dels candidats o licitadors i, si escau, entre els requisits que han de complir els beneficiaris, es valorarà la seva trajectòria en el desenvolupament de polítiques o actuacions dirigides a la igualtat i la corresponsabilitat.	8. Nombre de plecs que duen les clàusules socials en matèria de conciliació i corresponsabilitat. <u>Direcció General de Treball i Salut Laboral</u> <u>Coordinació amb totes les conselleries</u>



ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL	
1. Consolidar i promoure una etapa educativa de 0-3 de qualitat i en condicions d'equitat: 1.1. Augmentar el nombre de places de 0a3 anys de la xarxa pública i de la xarxa complementària. 1.2. Augmentar els ajuts per a l'escolarització dels infants de 0 a 3 anys.	1.1. Data de publicació de la convocatòria de creació, consolidació i reconversió de places públiques. 1.1. Nombre de sol·licituds. 1.1. 1.600 places de nova creació i 700 places de reconversió. 1.2. Nombre de sol·licituds corresponents al nombre d'aules. 1.2. Increment de quantia per aula. <u>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa</u>
2.1. Finançar part del cost del servei de menjador escolar als alumnes que cursin estudis d'educació infantil, educació primària o educació secundària en centres públics no universitaris dependents de la Conselleria d'Educació i Formació Professional o en centres privats concertats en què s'imparteixin estudis obligatoris, o que estiguin adscrits a un centre concertat en què s'imparteixin estudis obligatoris, així com afavorir l'escolarització i compensar els alumnes escolaritzats en centres de primer cicle d'educació infantil que, per conveni, formin part de la xarxa d'escoles infantils públiques o de la xarxa complementària.	2.1. Augment de la quantia destinada als ajuts. 2.2. Actualització i ajustament dels criteris a la situació econòmica i social actual i del barem destinat a l'ajut. 2.3. Augment del nombre de persones beneficiàries. <u>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa</u>
3. Oferir el servei d'escola matinerà i finançar-ne part del cost.	3. Nombre d'escoles matineres subvencionades. <u>Direcció General de Coordinació, Relacions amb el Parlament, Drets i Diversitat</u> <u>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa</u>
4. Convocar ajudes adreçades a les associacions de pares i mares d'alumnes i a les associacions d'alumnes. 4.1. Finançar anualment, mitjançant una convocatòria pública, les despeses de funcionament de les associacions, les federacions i les confederacions d'associacions de pares i mares d'alumnes.	4.1. Augments d'associacions beneficiàries. 4.2. Campanya publicitària per augmentar el nombre d'associacions d'alumnes. <u>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa</u>
5. Fomentar les escoles de famílies. 5.1. Crear espais familiars. 5.2. Potenciar trobades familiars i formacions per a les famílies. 5.3. Proporcionar acompanyament a les famílies.	5.1. Convocatòria d'ajuts per a ajuntaments i consells insulars per al desenvolupament d'activitats, serveis i programes per a les famílies (espais familiars). 5.1. Augment del nombre de sol·licituds. 5.2. Convocatòria de formació per a educadors i EAP d'acompanyament a les famílies.



	5.2. Convocatòria de formació específica per a les famílies (competència digital, parentalitat positiva, etc.). <u>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa</u>
6. Fomentar la coeducació a les escoles. 6.1. Desenvolupar i aplicar el Pla de Coeducació de les Illes Balears (2019-2022).	6. Indicadors establerts en el Pla de Coeducació de les Illes Balears (2019-2022). <u>Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa</u>
7. Ampliar les polítiques públiques en matèria d'atenció i cura de persones grans, persones en situació de dependència i persones amb discapacitat per afavorir la conciliació de cuidadors i cuidadores. 7.1. Potenciar la creació de serveis públics i concertats per tenir cura de les persones en el seu entorn. 7.1. Incrementar 400 places de residències per persones en situació de dependència, en quatre anys. 7.2. Nombre de persones cuidadores amb alta a la Seguretat Social. 7.2. Millorar la cobertura de les prestacions econòmiques destinades a la cura de les persones grans, en situació de dependència o amb discapacitat. 7.3. Sensibilitzar la població sobre la tasca de tenir cura d'altres persones. Potenciar-ne el reconeixement social.	7.1. Servei de teleassistència domiciliària al 80 % de les persones adultes en situació de dependència que no viuen a una residència (en dos anys). 7.1. Increment en un 30 % de l'oferta d'hores actuals d'ajuda a domicili en tres anys. 7.1. Augment de 50 places de l'oferta d'estades de respir en quatre anys. 7.1. Increment en un 10 % del nombre de places de centre de dia, especialment als municipis amb menys índex de cobertura, en quatre anys. 7.1. Augment del 20 % del nombre de centres de dia que amplien l'horari d'atenció o ofereixen el servei els caps de setmana (en tres anys). 7.3. Realització d'una campanya de visibilització i reconeixement de la tasca de les persones cuidadores, en un any. 7.3. Augment del 20 % dels cuidadors homes, en quatre anys. 7.3. Augment del 25 % del nombre de cooperatives o borses municipals per a cura de persones, en tres anys. 7.3. Creació de 20 bancs de temps, en dos anys. <u>Direcció General d'Atenció a la Dependència Consells Insulars</u>
8. Implantar nous cicles formatius de la família professional dels serveis socioculturals i a la comunitat i augmentar-ne l'oferta actual per atendre les necessitats formatives i d'inserció laboral que han d'atendre les necessitats actuals i les generades per aquest mateix Pla.	Creació o augment dels cicles proposats en els objectius. <u>Direcció General de Formació Professional i Ensenyaments Artístics Superiors</u>
9.1. Regular els criteris d'exercici i d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys.	Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys. <u>Consells insulars</u>



9.2. Garantir la qualitat en la cura i l'atenció dels infants en aquests centres d'atenció infantil. • Inspecció i control per part de les administracions competents en matèria de serveis socials, d'acord amb la Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears, dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys. • Creació d'un registre dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys de cada illa. • Obligatorietat, per a cada centre d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys, de disposar d'un pla d'atenció als infants que inclogui els objectius, l'organització i el funcionament del centre i dels grups i les estratègies d'atenció personalitzades dels infants.	- Convocatòria d'ajuts per a l'adaptació dels centres assistencials existents al Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys i per a la millora de la qualitat de l'atenció dels infants. - Nombre d'inspeccions i controls. - Registre dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys de cada illa. - Pla d'atenció infantil de cada centre d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys. <u>Consells insulars</u>
ÀMBIT LOCAL	
1. Crear la figura de l'<i>agent de corresponsabilitat i conciliació</i> en tots els municipis de les illes, encarregat del diagnòstic dels problemes de corresponsabilitat en el seu territori i el desenvolupament dels plans segons les circumstàncies i les peculiaritats de cada municipi.	Nombre d'agents de corresponsabilitat. <u>Direcció General de Coordinació, Relacions amb el Parlament, Drets i Diversitat</u> <u>Direcció General de Relacions Institucionals i Cooperació Local</u>
2. Ampliar els serveis d'atenció a la infància i la joventut.	
3. Reforçar des de l'àmbit local els serveis de suport i respir familiar.	
4. Fomentar el lleure com un espai d'aprenentatge social, de valors cívics i de creixement dels infants i els joves com a persones i com a ciutadans i ciutadanes.	- Nombre de subvencions a entitats. - Nombre de places ofertes.
5. Millorar la mobilitat per a les persones amb càrregues familiars.	Nombre de famílies beneficiades. <u>Direcció General de Mobilitat i Transport Terrestre</u>
6. Donar suport a la conciliació.	- Convocatòria d'ajudes. - Nombre de famílies beneficiades <u>Direcció General de Coordinació, Relacions amb el Parlament, Drets i Diversitat</u> <u>Ajuntaments</u>



6. PRESSUPOST PLA CONCILIACIÓ

Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021-2024	PRESSUPOST TOTAL (4 anys)
ÀMBIT LABORAL	
1. Elaboració de diagnòstics i estudis estadístics en relació amb la incidència de les polítiques en matèria d'igualtat en el mercat de treball, específicament en relació amb les mesures en matèria de conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en les empreses i el seu impacte en el mercat de treball.	100.000 €
2. Actuacions dirigides a promocionar, a formar i a sensibilitzar les empreses i els treballadors i treballadores sobre la necessitat d'implementar mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral en el teixit empresarial en el marc dels ODS de l'Agenda 2030.	700.000 €
3. Actuacions dirigides a garantir una ocupació digna i de qualitat.	9.200.000 €
4. Establir ajudes als treballadors i a les treballadores i a empreses que permetin establir mecanismes d'excedència o reducció de jornada per a cura de fills i filles o familiars en situació de dependència. 4.1. Establir ajudes a treballadors i treballadores en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de filles i fills. 4.2. Establir ajudes a treballadors i treballadores en situació d'excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de familiars directes en situació de dependència. 4.3. Establir ajudes per substituir treballadors i treballadores acollits a una excedència laboral o reducció de jornada de treball per a la cura de fills i filles menors o de familiars en situació de dependència.	7.200.000 € (* Pendants de finançament FSE +)
5. Promoure la definició de noves estratègies de treball i d'incorporació de mesures en l'àmbit de la negociació col·lectiva que permetin un avenç en els sectors productius de les Illes Balears en el marc de la conciliació i de la	1.300.000 €



corresponsabilitat de la vida familiar, personal, social i laboral que millorin les mesures ja regulades i que cobreixin noves necessitats de conciliació no cobertes per la normativa actual.	
6. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral.	200.000 €
7. Informació sobre la seguretat i salut en el treball en els supòsits de flexibilitat locativa (treball a distància, teletreball, etc.), tenint en compte les novetats legislatives, com ara el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (BOE núm. 253, de 23 de setembre de 2020).	200.000 €
8. L'Administració pública de les Illes Balears, en la normativa que regula les subvencions i en els supòsits en què ho permeti la Llei de contractes, així com en la modalitat de concertació, estudiarà la inclusió entre els criteris d'adjudicació de la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada i en el projecte o l'activitat que s'hagi de dur a terme. De la mateixa manera, entre els criteris de valoració de la capacitat tècnica dels candidats o licitadors i, si escau, entre els requisits que hauran de complir els beneficiaris, es valorarà la trajectòria d'aquests en el desenvolupament de polítiques o actuacions dirigides a la igualtat i la corresponsabilitat.	Cost zero
	TOTAL ÀMBIT LABORAL: 18.900.000 €
ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL	
1. Consolidar i promoure una etapa educativa de 0 a 3 anys de qualitat i en condicions d'equitat: 1.1. Augmentar el nombre de places de 0 a 3 anys de la xarxa pública i de la xarxa complementària. 1.2. Augmentar les ajudes per a l'escolarització dels menors de 0 a 3 anys	36.050.000 € 1.1.- 16.400.00 € 1.2.- 19.650.000 €
2. Finançar part del cost del servei de menjador escolar als alumnes que cursin estudis d'educació infantil, educació primària o educació secundària en centres públics no universitaris dependents de la Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca, o en centres privats concertats on s'imparteixin estudis obligatoris, o que estiguin adscrits a un	21.000.000 €



centre concertat on s'imparteixin estudis obligatoris, així com afavorir l'escolarització i compensar els alumnes escolaritzats de primer cicle d'educació infantil que per conveni formin part de la xarxa d'escoles infantils públiques o de la xarxa complementària.	
3. Oferir el servei d'escola matinerà.	1.000.000 € (*El Pla Corresponsable del Ministeri assigna 4,9 milions d'euros per l'any 2021. S'ha fet una projecció a quatre anys, pendents de la validació a la llei de pressupostos estatal i la Conferència Sectorial.)
4. Convocar ajudes adreçades a les associacions de pares i mares d'alumnes i a les associacions d'alumnes.	1.000.000 €
5. Fomentar les escoles de famílies.	500.000 €
6. Fomentar la coeducació en els centres educatius amb el desenvolupament del Pla de Coeducació de les Illes Balears.	400.000 € (En dos anys, fins a 2022)
7. Ampliar les polítiques públiques en matèria d'atenció i cures de les persones grans, persones en situació de dependència i persones amb discapacitat per afavorir la conciliació de cuidadors i cuidadores.	56.164.266 €
8. Implantació i ampliació de nous Cicles Formatius de la família professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat en les diferents modalitats (Presencial i a distància) per tal d'atendre a les necessitats laborals que requereix el pla: -Tècnic Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere -Tècnic superior en formació per a la mobilitat segura i sostenible -Tècnic superior en educació infantil -Tècnic en atenció a persones en situació de dependència	800.000 € (implantacions en dos anys -cursos escolars-)
9.1.Regular els criteris d'exercici i d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys. Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys. <u>Consells insulars</u>	Cost 0
9.2.-Garantir la qualitat en la cura i l'atenció dels infants en aquests centres d'atenció infantil.	Pressupost d'altres administracions



- Convocatòria d'ajuts per a l'adaptació dels centres assistencials existents al Reglament pel qual s'estableixen els criteris d'autorització dels centres d'atenció infantil per a infants de 0 a 3 anys i per a la millora de la qualitat de l'atenció dels infants.	
	TOTAL ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL: 116.914.266 €
ÀMBIT LOCAL	
1. Crear la figura "agent de corresponsabilitat i conciliació" en tots els municipis de les illes, encarregats del diagnòstic dels problemes de corresponsabilitat en el seu territori i el desenvolupament dels plans, atenent a les circumstàncies i peculiaritats de cada municipi.	8.000.000 € (*El Pla Corresponsable del Ministeri assigna 4,9 milions d'euros per l'any 2021. S'ha fet una projecció a quatre anys, pendents de la validació a la llei de pressupostos estatal i la Conferència Sectorial.)
2. Ampliar els serveis d'atenció a la infància i la joventut	Pressupost d'altres administracions
3. Reforçar des de l'àmbit locals els serveis de suport i respir familiar	Pressupost d'altres administracions
3. a) Revisió, en clau de conciliació (horaris, calendari i cobertura), dels serveis municipals.	Sense cost
3. b) Ampliació del nombre de places de respir dels centres de dia i de les residències geriàtriques.	2.800.000€ més pressupost d'altres administracions
3. c) Fer un pla pilot per a la creació de centres de nit.	900.000€
3. d) Posada en marxa de projectes de suport als familiars de persones dependents.	200.000€
3. e) Posada en marxa d'activitats de capacitat i suport per a cuidadors i cuidadores professionals actives, i més concretament al personal dels serveis municipals amb intervenció directa a l'àmbit familiar.	Pressupost apartat 3d, més altres administracions
3. f) Creació d'itineraris a mida per a cada persona, en funció de les seves necessitats: el primer pas, les solucions domòtiques; el segon, l'assistència domiciliària i els centres de dia; el tercer, els habitatges amb serveis (vigilats i amb professionals que permeten l'autonomia de la persona resident), i, al final, les residències.	Sense cost
4. Fomentar el lleure com un espai d'aprenentatge social, de valors cívics i	Pressupost d'altres administracions



de creixement del infants i el joves com a persones i com a ciutadans i ciutadanes	
4. a) Inclusió, en els procediments de contractació externa, de l'exigència de la formació en gènere del personal de l'àmbit educatiu i del lleure. O facilitar-ne la formació.	Sense cost
4. b) Suport municipal des dels consells insulars per impulsar projectes de lleure educatiu.	Pressupost d'altres administracions
4. c) Ajudes a entitats juvenils sense ànim de lucre per a l'organització d'activitats de lleure, així com a escoles de formació per a la capacitat de monitors i directores de temps lliure.	Pressupost d'altres administracions
4. d) Ampliació de torns als campaments i les cases de colònies de gestió local o insular.	Pressupost d'altres administracions
4. e) Suport econòmic per a la integració d'infants i joves amb dependència a les activitats de lleure.	120.000€
4. f) Tallers d'estiu o visites guiades per a infants i joves als museus, als centres d'interpretació, als jaciments arqueològics, etc.	Pressupost d'altres administracions
4. g) Promoció de fires per a infants i adolescents durant les vacances de Nadal i Pasqua.	Pressupost d'altres administracions
4. h) Ajudes a les famílies en matèria de conciliació, per facilitar la participació dels infants en aquestes activitats.	1.200.000€
4. i) Finançar parcialment les escoles d'estiu o durant els períodes on no hi ha període lectiu.	5.600.000 € (*El Pla Corresponsable del Ministeri assigna 4,9 milions d'euros per l'any 2021. S'ha fet una projecció a quatre anys, pendent de la validació a la llei de pressupostos estatal i la Conferència Sectorial.)
5. Millorar la mobilitat per a les persones amb càrregues familiars.	1.144.278 €
6. Suport a la conciliació	2.000.000 €
	TOTAL ÀMBIT LOCAL: (21.964.278 €)
TOTAL PLA	157.778.544 €