



Secció I. Disposicions generals

PRESIDÈNCIA DE LES ILLES BALEARS

7644

Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears

LA PRESIDENTA DE LES ILLES BALEARS

Sia notori a tots els ciutadans que el Parlament de les Illes Balears ha aprovat i jo, en nom del Rei i d'acord amb el que s'estableix a l'article 48.2 de l'Estatut d'Autonomia, promulg la següent:

LLEI

ÍNDEX

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Capítol I. Objecte, principis i objectius

Article 1. Objecte i finalitat

Article 2. Àmbit d'aplicació

Article 3. Definicions

Article 4. Principis rectors

Article 5. Objectius

Capítol II. Transversalitat i òrgans de participació

Article 6. Transversalitat

Article 7. Col·laboració, cooperació i coordinació

Article 8. Estadístiques, estudis i projectes

Article 9. Sensibilització

Article 10. Planificació autonòmica, insular i local

Article 11. Òrgan de seguiment de les mesures

Article 12. Participació i assessorament

TÍTOL II. MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER A LA CORRESPONSABILITAT

Capítol I. Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la corresponsabilitat en l'àmbit públic

Article 13. Accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral

Article 14. Contractació pública

Article 15. Mesures fiscals

Article 16. Actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública

Article 17. Actuacions en l'àmbit comunitari

Article 18. Actuacions en l'àmbit dels serveis socials

Article 19. Programes d'innovació

Article 20. Accés prioritari

Article 21. Transparència retributiva en l'àmbit públic

Capítol II. Mesures per a la conciliació i la corresponsabilitat en el sector privat

Article 22. Foment de la igualtat i de la conciliació en les entitats privades

Article 23. Reconeixements

Article 24. Transparència retributiva en l'àmbit privat

**Capítol III. Mesures per a la conciliació i la corresponsabilitat dels treballadors autònoms****Article 25. Mesures per al foment de la conciliació per als treballadors autònoms****Article 26. Mesures fiscals de foment de la conciliació per als treballadors autònoms****Disposició addicional primera. Pla autonòmic de suport a la conciliació personal, familiar i laboral****Disposició addicional segona. Plans de conciliació d'àmbit insular i local****Disposició addicional tercera. Plans d'igualtat en els diferents àmbits de la comunitat autònoma de les Illes Balears****Disposició transitòria única. Funcions executives****Disposició derogatòria única. Derogació normativa****Disposició final primera. Adaptació d'òrgans de participació institucional****Disposició final segona. Habilitació normativa****Disposició final tercera. Modificacions del text refós de les disposicions legals de la comunitat autònoma de les Illes Balears en matèria de tributs cedits per l'Estat, aprovat pel Decret legislatiu 1/2014, de 6 de juny****Disposició final quarta. Modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears****Disposició final cinquena. Entrada en vigor****EXPOSICIÓ DE MOTIUS****I**

Els drets reconeguts en els articles 23, 24 i 33 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea constitueixen un deure per a les administracions públiques de la comunitat de les Illes Balears. Els preceptes esmentats es refereixen, de manera específica, a la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, incloent-hi el laboral, i a la conciliació de la vida familiar i la professional. Això requereix l'acció de la societat en conjunt per aconseguir una corresponsabilitat social que permeti que dones i homes puguin dedicar, de manera equitativa, el seu temps, tant al treball remunerat com al personal i familiar.

La necessitat de conciliació del treball amb la vida familiar i personal ha estat ja plantejada a escala internacional i comunitària com una condició vinculada de manera inequívoca a la nova realitat social. Això planteja una complexa problemàtica per la diversitat de factors que incideixen en aquest àmbit, que han d'abordar els poders públics en un marc més ampli que el de les polítiques de suport a les famílies.

El llibre segon del Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i d'execució i compliment del dret de la Unió Europea, i per la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, n'és expressió i s'assenta en el principi d'equilibri entre vida familiar i vida professional que es reafirmen en els principis 2 i 9 del Pilar Europeu de Drets Socials. És, així mateix, fruit de l'evolució de la mateixa Unió Europea en el contingut i l'abast dels drets de conciliació, sent la tercera de les directives sobre aquesta matèria: el seu antecedent remot va ser la Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental subscrit per la Unió de les Confederacions de la Indústria i dels Ocupadors d'Europa (UNICE), el Centre Europeu de l'Empresa Pública (EEP) i la Confederació Europea de Sindicats (CES), directiva sobre permisos parentals que es basava tan sols en la configuració de drets d'absència de les persones amb responsabilitats de cura i que, ni reflectia les conseqüències de gènere de les qüestions de cura ni, en conseqüència, preveia mitjans efectius per promoure la corresponsabilitat. Aquest camí seria iniciat amb la directiva següent sobre la matèria, la Directiva (UE) 2010/18 del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, subscrit per BUSINESSSEUROPE, l'Associació Europea d'Artesanies, Petites i Mitjanes Empreses (UEAPME), el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE. No obstant això, és amb l'aprovació de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, que la conciliació de responsabilitats passa a un lloc central. El mateix títol ja il·lustra el nou contingut, que va més enllà de l'establiment de permisos i atorga una rellevància especial a l'adaptació de condicions de treball, i introdueix amb rotunditat la dimensió de la



corresponsabilitat, com s'adverteix en nombrosos aspectes, tant en els considerants com en l'articulat. Aquesta directiva estableix un nou marc que requereix seguretat en el coneixement i en l'exercici dels drets sobre el temps de treball relacionats amb els drets de cura de menors d'edat i dependents, per la qual cosa enllaça amb la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, i amb la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsible a la Unió Europea. La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, té, per tant, com a objectiu donar resposta a una realitat social concreta: eliminar qualsevol desavantatge o minva en termes de millora i progrés que pugui afectar les carreres professionals de les persones que s'ocupen de manera informal de les tasques de cura de familiars o dependents. La directiva dóna resposta adequada a la situació de doble atenció a les responsabilitats familiars i a les de treball dins el marc i d'acord amb unes exigències concretes, com són relacions laborals més igualitàries i l'aplicació efectiva del principi de no-discriminació per raó de sexe. Disposa que els llocs de treball s'han d'adaptar a les diverses vicissituds derivades de la criança de menors d'edat i cura de dependents i majors, i estableix unes condicions efectives perquè hi hagi un repartiment real de tasques i un exercici corresponsable.

En definitiva, la transposició de la Directiva enriqueix les millores i aportacions del 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, i va més enllà de les qüestions de la doble jornada femenina o els llargs permisos, en pro de les fórmules de treball flexible i acotament de les absències laborals, la qual cosa permet avançar en la igualtat real en l'àmbit laboral, a través del veritable reconeixement del dret de conciliació com a part de l'elenc de drets de tota persona treballadora. En conseqüència, s'efectuen modificacions en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que estableix com a dret laboral no rebre un tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral.

La Resolució del Parlament Europeu de 12 de juny de 2018 reconeix i sol·licita als estats membres l'impuls del sector assistencial infantil, paral·lel a l'educatiu, atesa la importància que aquest té per facilitar la conciliació laboral i familiar. Les escoles i els centres assistencials per a persones dependents duen a terme un paper essencial, ja que contribueixen a la conciliació laboral i familiar i compten amb les infraestructures adequades i professionals amb la titulació, la capacitat i les competències necessàries per oferir serveis de cura amb garanties, tant en l'atenció de menors com de persones majors o dependents.

És necessari reconèixer que la falta de sintonia entre aquestes dues facetes, això és, la vida personal i la vida laboral, té un impacte negatiu i cal incidir que els dos espais entren en conflicte de manera severa, atesa l'atribució de rols assignats tradicionalment a cada sexe. En l'espai de la vida privada es troben les funcions de cura i atenció en l'àmbit familiar, històricament cobertes per les dones, fins al punt de suposar un seriós inconvenient per a la seva incorporació al món del treball i també per a la seva participació i promoció en aquest àmbit, la qual cosa pot afectar la seva decisió de tenir fills. En aquest sentit, amb les mesures que s'impulsen, a més dels objectius exposats, es coadjuvarà a afavorir el foment de la natalitat i la reversió de la taxa d'envelliment de la població, la qual cosa afectarà, sens dubte, i facilitarà el relleu generacional.

II

D'altra banda, al costat de mesures de suport a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, és necessari fer referència a la legislació estatal relacionada amb la igualtat de tracte en l'àmbit laboral.

D'aquesta manera cal incidir en l'erradicació de la bretxa laboral que es manifesta com una diferència que dificulta a les persones treballadores que precisen conciliar l'ocupació i/o el desenvolupament d'una carrera professional alhora que desenvolupar el seu projecte de vida familiar amb els seus fills, als efectes de continuar promovent un entorn que afavoreixi la igualtat d'oportunitats per a tots.

Aquest tipus de situacions requereixen la recerca necessària que en permeti determinar la dimensió i els factors que els afecten, així com proposar les mesures correctores que, en funció de les anàlisis i els diagnòstics adients, reverteixin també en un eficaç aprofitament de les aptituds i del talent de totes les persones treballadores.

És necessari, per tant, identificar les causes que provoquen desigualtats retributives i promoure mesures, tant en l'àmbit públic com en el privat, encaminades a la reducció progressiva d'aquesta diferència no justificada. La implementació de mesures eficaces de conciliació pot contribuir positivament al desenvolupament professional i personal de les persones treballadores i fomentar al mateix temps l'aprofitament del talent i de les capacitats de cada individu, sense imposar quotes ni limitar la llibertat d'elecció dels ciutadans.

És fonamental que tant les administracions públiques com l'àmbit privat s'impliquin en la creació de condicions que permetin compatibilitzar els diferents aspectes de la vida i garantir així un entorn laboral més equilibrat i just. La participació en la igualtat de condicions ha de basar-se sempre en la llibertat, el mèrit i la capacitat, pilars essencials de qualsevol societat vertaderament justa.

III

En l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears, l'administració autònoma, en virtut del que disposen els articles 16 i 17 de l'Estatut d'Autonomia, ha impulsat al llarg dels darrers anys diverses polítiques orientades al suport de la família, el foment de la natalitat i la



conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquestes iniciatives s'han articulades, en molts casos, en col·laboració amb les entitats que integren el diàleg social a la nostra comunitat.

Entre les principals referències normatives cal esmentar la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies; que constitueix un marc fonamental per al reconeixement de la família com a institució bàsica de la nostra societat. A això se sumen altres instruments normatius com l'Acord de 22 de febrer de 2016, pel qual el Govern de les Illes Balears i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la comunitat autònoma van signar el document de bases del Pacte per a la competitivitat, l'ocupació de qualitat i el progrés social a les Illes Balears; o el Decret 11/2016, de 4 de març, de creació del procés d'ocupació de qualitat i el progrés social de les Illes Balears.

La conciliació no s'ha d'entendre com una imposició normativa basada en quotes o en condicionants ideològics, sinó com una eina real i eficaç al servei del benestar familiar, del desenvolupament personal i de la productivitat laboral. És necessari continuar treballant per generar un entorn que afavoreixi que les persones treballadores puguin compartir les responsabilitats familiars sense renunciar a la seva vocació professional ni al seu dret a formar una família. Aquest equilibri, lluny de ser una utopia, és una exigència social cada vegada més demandada.

Impulsar el valor del temps en família i el suport institucional a la criança és clau per revertir la preocupant caiguda de la natalitat que travessa la nostra societat. La família, com a primera comunitat d'afecte, solidaritat i educació, necessita protecció i suport real des de les polítiques públiques.

Els poders públics han d'impulsar mesures que garanteixin el dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral, amb l'objectiu de desenvolupar una societat més igualitària i justa. L'aplicació de mesures de conciliació garanteix un entorn favorable per al lliure desenvolupament de les persones i de les famílies, millora la seva qualitat de vida i afavoreix un millor clima laboral, la millora de les condicions laborals i la flexibilitat organitzativa han de contribuir a facilitar aquesta conciliació sense perjudicar la competitivitat ni l'esforç individual. Per això, la implantació de polítiques de conciliació en les empreses influirà en la millora de les seves organització i gestió, la qual cosa es reflectirà en la productivitat d'aquestes.

Però, sobretot, aquestes polítiques de conciliació permetran als pares dedicar el temps necessari per a la criança dels seus fills. La família és, sens dubte, el pilar fonamental de la nostra societat i és per això deure de totes les administracions brindar-li un lloc primordial en la redacció de totes les polítiques públiques.

Aquesta llei, de conformitat amb el que s'ha exposat, vol reforçar i posar especial èmfasi en el reconeixement del dret a la conciliació de les persones i les famílies, i impulsar un conjunt integrat de mesures adaptades a les necessitats reals que demanen la societat i les persones treballadores per fer efectius aquests objectius.

Aquesta llei es guia pels principis de llibertat, igualtat de tracte, cooperació, transversalitat, conscienciació, sensibilització social, igualtat en les relacions laborals i participació, recollits en el títol preliminar, per afavorir la conciliació i eliminar la bretxa laboral.

D'altra banda, l'apartat 16 de l'article 70 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears preveu la competència exclusiva de la comunitat en matèria de protecció social de la família i conciliació de la vida familiar i laboral. I, el seu article 70.20 estableix que la conciliació de la vida familiar i laboral és una de les competències pròpies dels consells insulars.

D'acord amb els preceptes estatutaris esmentats, tenint en compte així mateix els articles 58.3, 69 i 72 del mateix Estatut, la comunitat autònoma de les Illes Balears té atribuïdes les competències en matèria de protecció social de la família i de conciliació de la vida familiar i laboral, la qual cosa implica la potestat legislativa i la potestat reglamentària quant als principis generals, i, a la vegada, correspon als consells insulars la potestat reglamentària i la funció executiva, sens perjudici que els mitjans inherents a aquesta funció executiva hagin de ser objecte de translació a les institucions insulars mitjançant el corresponent decret de traspàs. En cas de traspàs, cada consell insular elaborarà la seva pròpia cartera de polítiques públiques de conciliació de la vida familiar i laboral, i les referències d'aquesta llei al Govern o a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears relatives a funcions traspassades no reservades a aquest govern i administració en el decret de traspàs, s'hauran d'entendre referides als òrgans competents.

En suma, aquesta llei vol contribuir de forma decidida a protegir la família, a afavorir la llibertat dels pares i les mares per educar i criar els seus fills amb temps i dignitat, i a consolidar un model social que reconegui, doni suport i enforteixi el paper essencial de les famílies com a base d'una societat més cohesionada, justa i lliure.

IV

Aquesta llei consta de part expositiva (exposició de motius) i part dispositiva, dividida en dos títols (títol I i II, dividits en dos i tres capítols, respectivament), amb un total de 26 articles, tres disposicions addicionals, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i cinc disposicions finals.



El títol I comprèn disposicions de tipus general (capítol I) i disposicions relatives a la transversalitat de la llei i a la creació dels òrgans de participació (capítol II).

El títol II, mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la corresponsabilitat, es divideix en tres capítols: el primer referent a les mesures en l'àmbit públic, el segon en el sector privat i el tercer per als treballadors autònoms. Els dos primers capítols acaben amb un article relatiu a la lluita contra la bretxa laboral.

La llei preveu la promoció de mesures relacionades amb la racionalització d'espais i temps de treball i la implantació de programes i serveis.

Així mateix, dedica diversos articles a la conciliació en l'àmbit públic i impulsa mesures com estadístiques i estudis desagregats per sexe sobre la situació i les necessitats de conciliació. També s'inclouen en matèria de contractació pública i de subvencions, clàusules socials o criteris de valoració que tinguin en compte mesures de conciliació. De la mateixa manera, la llei preveu l'existència d'un règim de mesures tributàries vinculades al foment de la conciliació personal, familiar i laboral.

Igualment, es dona rellevància al foment de mesures en l'àmbit de l'ocupació pública, es garanteix l'exercici del dret a compatibilitzar el treball amb la vida personal i familiar, i es preveuen actuacions en l'àmbit educatiu i en l'àmbit dels serveis socials.

El capítol II del títol I de la llei es refereix a l'impuls de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en el sector privat, per a la qual cosa es preveu la col·laboració dels agents socials i econòmics més representatius, en el marc del Consell del Diàleg Social de les Illes Balears.

V

Les disposicions d'aquesta llei s'ajusten als principis de bona regulació prevists en l'article 139.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

En virtut dels principis de necessitat i eficàcia, és fàcil assenyalar l'interès general del seu objecte, dirigit a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tant en l'àmbit públic com en el privat, a fi de garantir les mateixes oportunitats per a dones i homes en l'atenció de les seves responsabilitats personals i familiars, així com en la seva vida laboral, especialment, en matèria retributiva.

De la mateixa manera, en compliment del principi d'eficiència, aquesta llei evita als seus destinataris càrregues administratives innecessàries per a l'assoliment del seu objectiu.

En atenció al principi de seguretat jurídica, cal assenyalar que aquesta llei s'adopta en l'exercici de les competències atribuïdes a l'Administració de la comunitat en aquest àmbit i és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional i de la Unió Europea.

De conformitat amb el principi de proporcionalitat, la llei conté la regulació imprescindible per a l'obtenció dels beneficis i les prestacions el reconeixement de les quals regula i respecta els tràmits essencials del procediment administratiu comú.

En aplicació del principi de transparència, s'ha publicat la consulta prèvia durant el procés d'elaboració de la norma, a través del portal de transparència i participació ciutadana de l'Administració de la comunitat «Govern Obert». Igualment, el text de la llei ha estat presentat el 6 de juny de 2024 en la Mesa de Diàleg Social composta pels membres del Govern de les Illes Balears i les associacions sindicals i patronals més representatives.

En aplicació dels principis de qualitat i simplificació, no recollits en l'article esmentat de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, però sí en la Llei 4/2011, de 31 de març, de la bona administració i del bon govern de les Illes Balears; d'acord amb l'article 49.1 de la Llei 1/2019, de 31 de gener, del Govern de les Illes Balears, cal assenyalar que s'han seguit tant les instruccions generals sobre el procediment per a l'exercici de la iniciativa legislativa del Govern, aprovades pel Consell de Govern de 28 de desembre de 2004, com les directrius de tècnica legislativa del Govern de les Illes Balears, aprovades mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 29 de desembre de 2000, pel qual s'aproven les directrius sobre la forma i l'estructura dels avantprojectes de llei.

A més s'ha comptat amb la participació de les entitats locals amb competències en serveis socials, com també amb la de les entitats del tercer sector i, finalment, s'ha facilitat la participació en la seva elaboració de la societat en general, a través del portal de transparència i participació ciutadana de la comunitat autònoma de les Illes Balears «Govern Obert».

En virtut d'això, en el marc de distribució de competències establertes en la Constitució i en l'Estatut d'Autonomia les Illes Balears i consultat el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, es dicta aquesta llei en execució de les competències exclusives previstes en l'article 30, apartats 13 a 17, de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears.



TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Capítol I Objecte, principis i objectius

Article 1

Objecte i finalitat

Aquesta llei té per objecte promoure l'adopció en l'àmbit públic i privat de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que permetin, fonamentalment, compatibilitzar la vida privada de les persones treballadores amb el seu temps de treball remunerat, per facilitar el desenvolupament del seu projecte vital i garantir les mateixes oportunitats per a les dones i els homes en l'atenció de les seves responsabilitats personals i familiars i el seu temps d'oci, així com en la seva vida laboral.

Així mateix, és objecte d'aquesta llei l'impuls de mesures adreçades a procurar la implantació general dels plans d'igualtat establerts per la normativa vigent posant en valor el desenvolupament de la carrera professional de totes les persones treballadores, en incorporar de manera sistemàtica i transversal la perspectiva del dret a la conciliació de totes les persones treballadores en les entitats públiques i privades, i amb la finalitat darrera d'eliminar les diferències retributives derivades, entre altres, del dret a conciliar la vida laboral i familiar d'homes i dones.

Article 2

Àmbit d'aplicació

Aquesta llei és aplicable, amb l'abast que s'hi preveu, tant en l'àmbit del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears com en l'àmbit del sector privat, i té per destinataris finals els ciutadans i les ciutadanes de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 3

Definicions

A l'efecte d'aquesta llei, s'entén per:

- a) Conciliació de la vida familiar, personal i laboral. El dret a compatibilitzar el treball remunerat amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure de cada persona, i fa referència al conjunt de mesures tendents a facilitar l'harmonia entre la vida laboral, personal i familiar de la ciutadania en funció dels usos del temps i la seva distribució.
- b) Corresponsabilitat. La responsabilitat equilibrada entre homes i dones en la cura, l'atenció i l'educació dels seus fills, en la cura de familiars dependents, el compliment d'obligacions i la presa de decisions.
- c) Corresponsabilitat administrativa. Implica la responsabilitat compartida entre les administracions, la societat i les institucions en el disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques que garanteixin el benestar col·lectiu i fomentin una participació activa i equitativa de tots els sectors.
- d) Responsabilitat social. El compromís d'agents socials i entitats públiques i privades de fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i la corresponsabilitat en el repartiment de tasques, que constitueixen un valor afegit al compliment de les seves obligacions legals.
- e) Igualtat en l'àmbit laboral. La que promou les condicions necessàries per garantir, entre d'altres extrems, el desenvolupament d'una vida laboral igualitària entre homes i dones, tant en l'àmbit de les condicions laborals bàsiques com per a la promoció professional, la formació per a la promoció en l'ocupació, la corresponsabilitat en l'ús dels permisos laborals per a la conciliació i l'estabilitat en l'ocupació.
- f) Bretxa salarial. Des de la perspectiva d'aquesta llei i amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar de dones i homes es maneja aquest concepte en els termes del principi d'igual retribució per treball d'igual valor establerts en el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, sent discriminació retributiva la que es produeixi segons l'especificat als articles 6.b) i concordants sense justificació.
- g) Cultura conciliadora. Conjunt de valors, pràctiques i costums existents en les organitzacions públiques o privades que ajuden de manera efectiva i real les persones a conciliar les seves responsabilitats familiars, personals i professionals.
- h) Perspectiva de família. Les administracions públiques de les Illes Balears integraran en les seves decisions i actuacions sectorials la perspectiva familiar, tenint en compte l'impacte de les polítiques socials i econòmiques en les famílies perquè millorin les seves condicions de vida.
- i) Bretxa laboral. Les diferències existents entre homes i dones en les distintes dimensions del mercat de treball, ja siguin discriminacions directes (bretxa salarial) i indirectes. Entre els factors indirectes hi destaquen l'accés a les polítiques actives d'ocupació, la distribució no uniforme d'homes i dones en sectors d'activitats, en nivells diferents de la jerarquia o en l'estructura ocupacional, la segregació i la major incidència de la parcialitat dels contractes, entre d'altres. Així com l'efecte que té en l'àmbit de l'ocupació la distribució desigual de les tasques de cures.



Article 4**Principis rectors**

Totes les mesures que s'adoptin a la comunitat autònoma de les Illes Balears de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com per a l'eliminació de les diferències retributives relacionades amb la conciliació, tant en l'àmbit públic com en el privat, s'han de regir pels principis rectors següents:

- a) Principi de llibertat. S'ha de reconèixer i facilitar sempre la llibertat de decisió i d'organització de la vida personal i familiar.
- b) Principi de responsabilitat pública. Les diferents administracions públiques amb competència en aquesta matèria han d'impulsar les mesures i actuacions públiques adreçades a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar i a l'eliminació de la bretxa laboral.
- c) Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. S'ha de garantir l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en l'accés, el manteniment i la promoció laboral, i en aquells àmbits que incideixin directament sobre el marc d'aquesta llei.
- d) Principi de corresponsabilitat. Cal promoure la implicació dels homes i les dones en la cura, l'atenció i l'educació dels fills i les filles, en la cura de familiars dependents i en les tasques de la llar i el compliment d'obligacions familiars, amb accions que impulsin activament la conciliació i la corresponsabilitat entre homes i dones.
- e) Principi de transversalitat. Les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a la corresponsabilitat i a l'eliminació de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral s'han d'integrar en el conjunt de les polítiques dutes a terme per les administracions públiques de la comunitat, i abastar tots els àmbits on es desenvolupa la vida i l'activitat de les persones i famílies de les Illes Balears.
- f) Principi de cooperació. S'ha de procurar la integració d'esforços i recursos en el disseny, el desenvolupament i la implantació de les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i d'eliminació de la bretxa laboral, fomentant la col·laboració pública i privada.
- g) Principi de conscienciació i sensibilització social. Cal fomentar la sensibilització social sobre la necessitat de compatibilitzar les obligacions personals, familiars i laborals, i sobre l'adopció d'actuacions enfront de la bretxa salarial i de la resta de bretxes laborals.
- h) Principi de protecció i cures a les famílies en situació de protecció especial. S'ha de promoure l'atenció de les persones en situació de necessitat de major protecció d'acord amb el que preveu la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies, en atenció al seu dret fonamental de protecció i cura. Per tal motiu, les mesures previstes en aquesta llei preveuran una especial garantia per a:

- Famílies nombroses.
- Famílies monoparentals.
- Famílies en risc social i víctimes de violència masclista.
- Famílies amb persones en situació de dependència o amb persones amb discapacitat.
- Famílies en situació de vulnerabilitat econòmica especial.

- i) Principi d'igualtat en les relacions laborals per a l'eliminació de les diferències salarials no justificades. S'ha de promoure l'adopció de mesures per part de les entitats públiques i privades adreçades a incorporar, de manera sistemàtica i transversal, mesures contra qualsevol forma de discriminació, ja sigui a nivell retributiu, de contractació, de condicions de jornada, o d'oportunitats de promoció professional.
- j) Principi de participació. S'ha de donar participació als col·lectius de dones, als agents socials, econòmics, tecnològics i a les organitzacions sindicals, als col·lectius del tercer sector i a l'Observatori d'Igualtat en la planificació de polítiques i el seu desenvolupament.
- k) Principi de defensa de les persones treballadores de cures. Es promourà sempre la dignificació i els drets laborals de les persones treballadores en cures.
- l) Principi de protecció i perspectiva d'infància. Les polítiques proposades a aquesta llei tindran sempre en compte l'interès superior de les persones menors, l'impacte que les mesures poden tenir per al seu desenvolupament i els drets de la Infància.
- m) Principi de subsidiarietat. Atendre les necessitats de les famílies únicament quan aquestes no puguin resoldre-les per si mateixes, respectant la seva autonomia i garantint la seva capacitat decisió.

Article 5**Objectius**

Aquesta llei té com a principals objectius:

- a) Crear les condicions necessàries per garantir el lliure desenvolupament de la vida personal i familiar, així com l'accés, la permanència i la promoció laboral de les persones, incloent-hi les que tinguin responsabilitats familiars.
- b) Atendre les característiques especials i les necessitats que es donin en les diferents modalitats de família, sense cap classe de discriminació i amb especial atenció a les famílies amb necessitats de major protecció esmentades a l'article 4 d'aquesta llei.
- c) Promoure mesures per a la permanència i la promoció laboral, especialment, davant situacions de tractaments discriminatoris com la diferència mitjana salarial entre els ingressos bruts anuals, la parcialitat amb una incidència més alta en dones i les dificultats per



arribar a llocs de responsabilitat.

d) Mantenir una xarxa pública de places per a l'atenció de menors, adreçada a afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

e) Impulsar una oferta flexible i variada de serveis i centres d'atenció a la gent gran, les persones en situació de dependència i les persones amb discapacitat.

f) Fomentar la corresponsabilitat en l'àmbit familiar per a la cura i l'atenció de menors i de persones dependents i/o amb discapacitat, així com el repartiment equilibrat de les obligacions familiars.

g) Crear les condicions necessàries per a l'exercici de la criança positiva i promoure el desenvolupament i la cura dels fills i les filles, amb igual participació dels dos progenitors.

h) Incentivar, en els sectors públic i privat, l'adopció de mesures que impulsin la igualtat d'oportunitats, especialment, de les relacionades amb l'espai i el temps de treball, la racionalització d'horaris i torns i la flexibilització horària, que permetin compatibilitzar la vida personal, familiar i laboral, i mesures adreçades a eliminar la bretxa laboral.

i) Sensibilitzar, amb la col·laboració dels agents econòmics i socials, sobre la importància del suport a les persones i famílies en l'exercici del dret a la conciliació i la corresponsabilitat en les obligacions familiars, així com sobre l'eliminació de la bretxa laboral.

j) Potenciar els desenvolupaments tecnològics, el *big data* i l'R+D+I que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i l'eliminació de la bretxa laboral. Fomentar la simplificació administrativa transversal per a l'exercici dels drets i principis reconeguts en aquesta llei.

k) Fomentar la inclusió de mesures de conciliació i corresponsabilitat en la negociació col·lectiva.

l) Impulsar accions i programes de formació adreçats a reduir la bretxa digital.

m) Afavorir la natalitat, a l'objecte de revertir la taxa d'envelliment poblacional i facilitar el relleu generacional.

Capítol II

Transversalitat i òrgans de participació

Article 6

Transversalitat

1. Tots els òrgans de govern de les Illes Balears amb competència en qualsevol de les matèries afectades per aquesta llei han de tenir una implicació directa i continuada en la seva aplicació; per a això s'ha d'articular un sistema que permeti la comunicació i la col·laboració permanent entre ells, especialment en els àmbits familiar, laboral, educatiu, sanitari, judicial, d'igualtat i de serveis socials.

2. En particular, el Govern de les Illes Balears, a través dels departaments competents, ha de proveir actuacions de cooperació amb els consells insulars, els municipis i altres institucions públiques; la col·laboració amb els organismes i les entitats privades, així com amb els agents socials més representatius, a fi de promoure i fomentar la participació en les actuacions de conciliació i contra la bretxa laboral.

Article 7

Col·laboració, cooperació i coordinació

Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de fomentar la col·laboració, cooperació i coordinació amb les entitats que integren la resta del seu sector públic, a fi de promoure l'adopció de mesures destinades a donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i l'eliminació de la bretxa laboral.

Es fomentaran els espais de diàleg i consens amb tots els agents implicats, a fi d'impulsar mesures de conciliació ajustades a nivell territorial i sectorial.

Article 8

Estadístiques, estudis i projectes

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de vetlar perquè en les estadístiques, les enquestes i la recollida de dades que es facin, s'inclogui sistemàticament la variable de sexe perquè possibiliti un millor coneixement de les diferències existents en les situacions, condicions i necessitats de les famílies, així com dels factors que puguin impedir l'exercici del dret a la conciliació personal, familiar i laboral en la forma establerta en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

De la mateixa manera, per tal d'analitzar la bretxa laboral, a través de les estadístiques públiques es recolliran dades de la bretxa salarial, de parcialitat i de temporalitat (tipus de contractació).

2. Igualment, s'han de promoure projectes i estudis destinats a aplicar noves modalitats de gestió eficient i d'usos racionals del temps de treball per part de les administracions i universitats públiques, les empreses i la resta d'entitats privades, especialment en el sector de serveis,



en atenció a la seva major taxa de feminització laboral.

3. Així mateix, s'impulsaran estudis de l'impacte del teletreball en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb especial atenció a les seves implicacions en la igualtat d'oportunitats i promoció professional. Els resultats d'aquests estudis serviran per ajustar les polítiques laborals, garantint que el teletreball no es converteixi en una càrrega addicional ni generi desigualtats en les trajectòries professionals, i afavorir un equilibri real entre les responsabilitats laborals i personals.

4. El pla d'ocupació de les Illes Balears ha d'incloure mesures de reducció de les desigualtats en les relacions laborals, principalment:

- Discriminacions retributives no justificades
- Parcialitat
- Temporalitat (tipus de contractació)
- Promoció laboral
- Conciliació

Article 9

Sensibilització

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de dur a terme campanyes d'informació i sensibilització destinades a conscienciar la societat, sobre els beneficis de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

2. Amb aquesta finalitat, s'ha de promoure el canvi educacional en els rols i estereotips vinculats al repartiment de tasques domèstiques, a la cura de menors i familiars dependents o amb discapacitat i a l'exercici de professions exercides principalment o tradicionalment per les dones.

3. Així mateix, cal conscienciar la societat de les noves possibilitats de conciliació familiar i laboral que ofereix la transformació digital de l'economia.

4. D'igual manera, s'ha de fomentar que el conjunt de mitjans de comunicació desenvolupin un paper actiu en la difusió de la conciliació i la corresponsabilitat com a instruments que promouen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

5. En el mateix sentit, cal impulsar la difusió pública de bones pràctiques de les administracions públiques, empreses i entitats sobre la durada de la jornada laboral i la racionalització dels horaris, així com de les mesures contingudes en els plans d'igualtat de les empreses en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

6. Igualment, s'ha de proporcionar a les persones interessades informació completa sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral existents, així com dels programes i les ajudes adreçades a facilitar la corresponsabilitat previstes en la Llei, a través dels mitjans i els recursos habilitats a aquest efecte.

7. Es fomentarà la realització de campanyes de sensibilització general referida a universalitzar la cura i la conciliació identificant públics determinats per fomentar les mesures que estableix aquesta Llei per a col·lectius com ara joves, majors i altres.

8. Es dissenyaran programes adequats a diferents públics diana (joves, majors, ...) per conscienciar sobre les cures i serveis de cura com a generadors de riquesa, cohesió social, solidaritat intergeneracional i benestar.

Article 10

Planificació autonòmica, insular i local

1. El Govern de les Illes Balears ha d'aprovar plans autonòmics periòdics, amb caràcter quinquennal, en col·laboració amb els agents econòmics i socials, així com amb les administracions públiques insulars i locals, en l'àmbit de les seves competències.

El pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral ha de recollir de manera sistemàtica, per a cada període de vigència, els objectius, les actuacions i les mesures concretes i específiques que, dins el marc normatiu aplicable a cada moment, s'hagin consensuat.

L'elaboració del pla autonòmic ha de contenir un estudi diagnòstic en matèria de conciliació i corresponsabilitat a les Illes Balears, a fi de conèixer la situació de partida i les necessitats que hi ha en aquest àmbit.

2. En igual sentit, els consells insulars han de fer el mateix, en el respectiu àmbit insular, tot elaborant els respectius plans insulars en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral, en el marc dels plans autonòmics aprovats.

3. Els municipis de més de 20.000 habitants, en coherència amb la planificació autonòmica i amb la respectiva planificació insular, i de manera coordinada amb aquestes, han d'aprovar periòdicament, amb la col·laboració del diàleg social local, si escau, plans per fomentar la



conciliació i la corresponsabilitat familiar en l'àmbit de les seves competències, així com per eliminar la bretxa laboral.

4. Per a l'elaboració dels diferents plans es tindrà en compte l'Estratègia Europea de Cures.

Article 11

Òrgan de seguiment de les mesures

La conselleria amb competències en matèria de treball, a través de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, serà la responsable del seguiment i l'impuls de les mesures de suport que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i d'eliminació de la bretxa laboral, en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 12

Participació i assessorament

1. Es crea, dins la Direcció General de Treball i Salut Laboral, un òrgan col·legiat adscrit a la conselleria amb competències en matèria de treball: el Comitè de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'eliminació de la bretxa laboral.

2. El Comitè té com a funcions l'elaboració del pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; l'anàlisi del diagnòstic de situació i el seguiment de les mesures en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i de l'eliminació de la bretxa laboral, l'avaluació dels seus resultats, així com la proposta d'actuacions de millora en aquesta matèria.

3. El Comitè estarà compost per representació de les administracions públiques amb competències en l'àmbit d'aquesta llei i per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de les Illes Balears amb la distribució de components establerta en l'article 3.2 de la Llei 2/2011, de 22 de març, per la qual es regula la participació institucional de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i la composició dels articles 2.3.b) i c) del Decret 47/2012, de 8 de juny, pel qual es crea la Mesa Social Tripartida de les Illes Balears.

El pla autonòmic preveurà les directrius, el pressupost i el calendari de les mesures que seran objecte de debat pel Comitè així com la previsió que el diagnòstic compregui estudis sobre facilitats d'adaptació dels sectors.

4. Els membres del Comitè no poden rebre remuneració per la seva participació i/o feina.

TÍTOL II

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER A LA CORRESPONSABILITAT

Capítol I

Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la corresponsabilitat en l'àmbit públic

Article 13

Accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral

1. En el marc de la normativa en matèria de subvencions, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure, dins les possibilitats pressupostàries, la concessió d'ajuts per al desenvolupament d'actuacions i programes que facilitin la conciliació personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat, entre d'altres:

- Accions adreçades a afavorir la reincorporació de la dona al treball després de la suspensió de contracte per naixement, adopció, guarda, acolliment o cura de menor.
- Ajudes a entitats privades que introdueixin dins el seu conveni col·lectiu, pacte d'empresa o pla d'igualtat, mesures que estableixin mecanismes referits a la racionalització dels horaris, la reordenació o la flexibilització dels temps de treball i les jornades, en nom de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores que en depenen.
- Ajudes per al foment de la contractació de persones desocupades per substituir persones treballadores que es trobin, o bé en situació de reducció de jornada o excedència per cura de fill o filla o familiar fins a segon grau, o bé en suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i la lactància, o en altres situacions relacionades amb la lactància, la maternitat, la paternitat, l'adopció o l'acolliment, així com en els altres supòsits d'atenció a persones dependents prevists per la legislació vigent.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears incorporaran a les bases reguladores de les subvencions, així com a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions dirigides a la consecució efectiva de la conciliació de la vida laboral i familiar, així com a la corresponsabilitat, excepte en els casos en què, per la naturalesa de la subvenció, dels sol·licitants o del sector productiu, estigui justificat no incorporar-la.



Article 14**Contractació pública**

En el marc de la legislació de contractes del sector públic, els òrgans de contractació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i el sector públic instrumental, han de promoure l'adopció de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en el desenvolupament de la seva carrera professional, sempre que estiguin vinculades a l'objecte del contracte.

Article 15**Mesures fiscals**

1. Les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears han de promoure mesures tributàries vinculades a la conciliació personal, familiar i laboral i a la corresponsabilitat en l'àmbit competencial corresponent, en coordinació amb les polítiques sectorials i amb la integració d'aquestes mesures en el conjunt de les polítiques públiques. Els beneficis fiscals han de tenir entre els objectius prioritaris la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que descriu aquesta llei.

2. En particular, el Govern de les Illes Balears ha de promoure la inclusió d'exempcions i bonificacions en les taxes i els preus públics de la seva competència que gravin serveis o activitats relacionats amb la conciliació personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat, per a les diverses modalitats de família d'atenció prioritària previstes en l'article 17 d'aquesta llei. Així mateix, ha de fomentar la inclusió de deduccions fiscals en tributs propis i cedits, especialment en el tram autonòmic de l'impost sobre la renda de les persones físiques, vinculades a la conciliació personal, familiar i laboral i a la corresponsabilitat i, en concret, que fomentin:

- a) La compensació de les despeses derivades de l'atenció als menors fins als tres anys d'edat a les escoles, els centres infantils o el domicili familiar.
- b) La compensació de les despeses derivades de la cura i l'atenció de persones majors i/o en situació de dependència, concretament les despeses efectuades en serveis d'atenció en centres assistencials o en el mateix domicili familiar.

3. Igualment, les administracions locals de les Illes Balears poden incloure exempcions i bonificacions en les taxes i els preus públics de la seva competència.

Article 16**Actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública**

1. En el marc de la normativa sobre ocupació pública, la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat, conciliació de la vida laboral, personal i familiar i corresponsabilitat entre el personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma. Per a això:

- a) Ha de promoure l'adaptació de la normativa autonòmica reguladora de permisos i llicències relacionats amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, per incentivar-ne l'ús equilibrat per homes i dones, per reduir la diferència existent en el gaudi de manera majoritària per part de les dones d'aquesta modalitat d'excedència.
- b) Ha d'impulsar l'aplicació d'horaris racionals i l'adopció de mesures de flexibilització horària, compatibles, en tot cas, amb el desenvolupament correcte del servei, per facilitar la conciliació del seu personal amb responsabilitats familiars.
- c) Ha de fomentar l'establiment de sistemes de còmput de temps efectius de treball més amplis i flexibles, de manera que es permeti adaptar els horaris, dins els marges permesos per la normativa vigent, tant al volum de treball que hi hagi a la unitat com a les necessitats de conciliació personals i familiars.
- d) Ha de facilitar l'accés al teletreball i altres fórmules de treball no presencial amb el suport de les noves tecnologies, per als supòsits en què les característiques i funcions del lloc de treball ho permetin i sempre que sigui compatible amb la consecució dels objectius laborals previstos, sense que això suposi una sobreextensió de la jornada laboral a través de mitjans tecnològics.
- e) Ha de desenvolupar programes experimentals per millorar l'organització i la racionalització del temps de treball amb la finalitat d'afavorir la conciliació.
- f) Ha de fomentar el desenvolupament de cursos en el mateix centre de treball i a través de formació a distància amb les noves tecnologies per al personal empleat públic, dins l'horari laboral, sempre que sigui possible.
- g) Ha de programar activitats de formació en matèria de conciliació i corresponsabilitat destinades al personal empleat públic.

2. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure el desenvolupament de les mesures de conciliació previstes a l'apartat anterior per la resta d'administracions públiques de la comunitat.

Article 17**Actuacions en l'àmbit comunitari**

1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en el marc de la normativa en matèria d'educació, ha de promoure

actuacions per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la corresponsabilitat de persones i famílies de les Illes Balears, mitjançant les mesures següents:

- a) Actuacions que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral consistents en la flexibilització dels horaris d'obertura des de la finalització de les activitats docents durant els dies lectius en els centres educatius públics, incloent-hi els centres d'educació especial públics i fomentant-lo en aquells sostinguts amb fons públics, i que comptin amb personal específic per desenvolupar aquestes activitats, d'acord amb la normativa vigent en relació amb l'organització i la gestió de centres, així com en relació amb els drets del menor.
- b) Actuacions adreçades a l'atenció de nenes i nens durant els períodes de vacances i els dies no lectius, atenent les seves característiques i circumstàncies personals, amb horaris adaptats a la realitat social i laboral de les famílies, en col·laboració amb les entitats locals.
- c) Dur a terme accions per fomentar un repartiment més equilibrat dels usos del temps i la corresponsabilitat, en el marc dels programes d'educació per a la igualtat d'oportunitats.
- d) Intensificar, en funció de les necessitats, l'obertura de centres públics d'educació especial els dies laborables no lectius i les vacances d'estiu, per afavorir el relleu i la conciliació de les famílies amb fills o filles que presentin necessitats educatives especials, tot això mitjançant els programes pertinents dotats de personal específic.
- e) Actuacions de formació del professorat en igualtat i corresponsabilitat, en facilitar-los els permisos necessaris en horari laboral i sense afectar l'horari de docència directa, amb l'objectiu que hi hagi una transmissió de valors en igualtat, del repartiment equilibrat de tasques i responsabilitats familiars.
- f) En l'àmbit del sistema educatiu, impulsar la incorporació i la millora de la conciliació corresponsable a través dels materials, les activitats i les formacions elaborats sobre aquest tema.
- g) Per facilitar la conciliació en determinades circumstàncies que siguin requerides i en consens amb la comunitat educativa, dotar els centres dels recursos necessaris per atendre adequadament l'alumnat de manera coordinada i en col·laboració amb altres administracions o entitats públiques o privades sense ànim de lucre, institucions o associacions.

2. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure el desenvolupament de les mesures de conciliació previstes a l'apartat anterior per la resta d'administracions públiques de la comunitat:

- a) Ha de promoure, de manera conjunta amb les administracions locals (ajuntaments), l'obertura dels centres escolars fora de l'horari lectiu per a l'ús dels espais següents: patis, pistes esportives, sales d'actes i l'accés als banys.
- b) Durant el període escolar, de setembre a juny, l'obertura es pot dur a terme en horari d'horabaixa i en dissabte.
- c) En el període de vacances escolars (Nadal, Pasqua i estiu) l'obertura s'ha de dur a terme en horari de matí i/o horabaixa.
- d) Cal donar resposta a les necessitats de les famílies per reduir desigualtats i fer possible la necessària conciliació horària.

Article 18

Actuacions en l'àmbit dels serveis socials

1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de crear i reforçar determinats serveis que tenen un especial impacte a l'hora de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, especialment els destinats a menors, persones grans, persones amb discapacitat i/o dependència, mitjançant les actuacions següents:

- a) El foment d'una xarxa de centres de dia i residencials, programes d'estada diürna, unitats de convalsència sociosanitària, programes de relleu familiar, teleassistència avançada i servei d'ajuda a domicili, entre d'altres, dins la xarxa de responsabilitat pública, adequats i flexibles a les necessitats de conciliació personal, familiar i laboral.
- b) Promoure la creació de places per a menors de zero a tres anys i mantenir una xarxa pública que presti serveis d'atenció a menors de tres anys, amb criteris socials tant en l'accés com en la fixació de la contraprestació econòmica per aquests serveis, tenint en compte aquells amb necessitats educatives especials.
- c) Apostar pel reconeixement de les persones cuidadores: implantar programes adreçats a formació, descans i cura de la salut de la persona cuidadora de persones dependents o amb discapacitat i col·laborar amb el tercer sector i el sector privat i concertat.
- d) El desenvolupament d'activitats d'oci i convivència intergeneracional.
- e) El foment de les activitats de voluntariat que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les famílies de les Illes Balears, sense que en cap cas la seva feina no pugui substituir les mesures que competeixen a les administracions públiques de la comunitat, en el marc de la legislació sobre voluntariat.
- f) La implementació d'actuacions de sensibilització en matèria de corresponsabilitat i conciliació de la vida familiar i laboral.
- g) El foment de la resolució de conflictes familiars per motius de conciliació a través de la mediació.
- h) El suport de programes del tercer sector relacionats amb la conciliació i la cura de menors, persones grans i persones amb discapacitat.
- i) Impulsar, dins les funcions de la prestació d'assistència personal, les de suport en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a situacions concretes.
- j) El desenvolupament de programes d'atenció a menors, persones dependents i persones amb discapacitat, que cobreixin la necessitat





d'atenció en situacions puntuals.

k) El foment d'ajuts per a les famílies que conté l'article 5.2 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies, per a l'adopció de mesures de conciliació i corresponsabilitat.

2. Específicament, en el marc de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de fomentar mesures d'atenció i cura en la primera infància adreçades a menors amb edat inferior a l'exigida per accedir al segon cicle d'educació infantil, els progenitors, les persones tutores o les acollidores dels quals tinguin la necessitat de conciliar la seva vida familiar i laboral, amb flexibilitat d'horaris d'entrada i de sortida.

Aquestes mesures de foment poden incloure subvencions adreçades a col·laborar en el finançament de les despeses derivades de la utilització de serveis complementaris, de diferent naturalesa, d'atenció i cura dels menors o deduccions fiscals sobre el tram autonòmic de l'IRPF amb aquesta finalitat.

Article 19

Programes d'innovació

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb la finalitat de millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com l'eliminació de les diferents bretxes laborals:

- a) Ha de promoure programes o actuacions innovadors destinats a avaluar noves fórmules de cura a menors, persones amb discapacitat i persones dependents.
- b) Ha d'impulsar i secundar noves metodologies, eines i experiències innovadores en relació amb les formes de treball, la racionalització dels horaris, el drets a la desconnexió digital en l'àmbit laboral i l'eliminació de les diferents bretxes laborals.
- c) Ha de donar suport a accions adreçades a la innovació tecnològica que repercuteixin en una millor i major conciliació.
- d) Ha d'impulsar convenis amb les universitats per a la recerca de noves metodologies, eines, productes, processos i actuacions que facilitin mitjançant estudis noves formes de conciliació i corresponsabilitat.
- e) Els programes d'innovació prevists s'han de concebre a la llum del principi de simplificació administrativa, de manera que s'hi fomenti l'accés de manera àgil i transversal en tot l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei.

Article 20

Accés prioritari

1. Les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves respectives competències, han d'atendre les particularitats de les diverses modalitats de família i promoure l'accés prioritari de les famílies nombroses, monoparentals amb un o més fills, famílies en risc social i víctimes de violència masclista, amb persones en situació de dependència o amb persones amb discapacitat, i famílies en situació de vulnerabilitat econòmica, d'acord amb la Llei 8/2018, de 31 juliol, de suport a les famílies, així com a les famílies d'acollida (ja sigui temporal o permanent), a les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que s'adoptin.
2. En les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que desenvolupin les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'ha de promoure i incentivar la implicació, en termes de corresponsabilitat, dels homes i les dones en les seves responsabilitats progenitores i/o de cura de familiars dependents o amb discapacitat, i la compatibilitat dels diferents usos del temps per al desenvolupament dels seus projectes de vida.

Article 21

Transparència retributiva en l'àmbit públic

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de dur a terme les actuacions següents:

- a) Promoure els mitjans necessaris perquè les administracions públiques de la comunitat i les entitats que en depenen implementin accions de transparència respecte de les retribucions percebudes pel seu personal i fer públic un informe anual que contengui les justificacions previstes en l'article 6.b) del Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva.
- b) Incloure aspectes socials en matèria de conciliació i d'eliminació de bretxes laborals en les seves relacions amb altres administracions públiques o amb entitats privades, amb les quals conclouï instruments jurídics de col·laboració o de foment.
- c) Fomentar que les corporacions de dret públic i les entitats privades implementin accions adreçades a donar suport a la conciliació i a la transparència retributiva del seu personal, a fi d'eliminar bretxes laborals.
- d) Incloure en l'estadística autonòmica un apartat referit a l'anàlisi i l'estudi de les situacions que incideixin en l'eliminació de desigualtats i bretxa laboral en l'àmbit laboral.
- e) Combatre la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball incentivant la contractació de dones en els sectors on estan infrarepresentades i promovent la promoció professional d'aquestes, la participació equilibrada de dones i homes en la formació per a l'ocupació, en les pràctiques laborals en entitats privades i en tota actuació d'inserció laboral que es duguï a terme.



- f) Incentivar les entitats privades perquè transformin els contractes indefinits a temps parcial formalitzats amb dones en contractes a temps complet.
- g) Aplicar programes específics per millorar l'ocupabilitat, l'accés i la permanència en l'ocupació o autoocupació de dones amb especials dificultats o que pertanyin a grups vulnerables. Aquests programes han de tenir en compte mesures per facilitar l'accessibilitat universal i l'adaptabilitat del lloc de treball a les necessitats concretes.
- h) Fomentar de manera específica, amb acord entre les parts, les mesures que promoguin la conciliació mitjançant l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses de menys de 50 persones treballadores.
- i) Vetlar perquè en les administracions públiques de la comunitat i en les entitats vinculades a aquestes hi hagi representació equilibrada entre dones i homes en llocs de responsabilitat i participació paritària en els diferents òrgans que les conformin, especialment en els òrgans superiors de direcció, en els de negociació, selecció i valoració del personal, entre d'altres.
- j) Incidir en la formació específica del personal orientador dels centres educatius per tal de promoure l'accés a formacions i professions en què existeixi una infrarepresentació significativa de qualsevol sexe, fomentant així l'elecció lliure i informada de les opcions acadèmiques i professionals.
- k) Impulsar que les dones i els homes es formin en estudis i professions on hi hagi infrarepresentació d'un sexe, amb la finalitat d'equilibrar la seva presència en l'àmbit laboral.

Capítol II

Mesures per a la conciliació i la corresponsabilitat en el sector privat

Article 22

Foment de la igualtat i de la conciliació en les entitats privades

1. La comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure, en col·laboració amb els agents socials i econòmics més representatius, en el marc del diàleg social de les Illes Balears, que les entitats privades, amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses que duguin a terme activitats en l'àmbit de la comunitat autònoma, adoptin mesures adreçades a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i a impulsar la corresponsabilitat entre el seu personal. Amb aquesta finalitat:

- a) S'ha de fomentar l'adopció de mesures de conciliació i corresponsabilitat en la negociació col·lectiva.
- b) S'han d'impulsar en les entitats privades pràctiques de gestió de recursos humans que tenguin en compte la vida personal i familiar de les persones treballadores.
- c) S'ha de fomentar el desenvolupament d'accions d'informació i formació que promoguin valors en la gestió empresarial basats en la corresponsabilitat.
- d) S'han d'impulsar l'elaboració i l'aplicació de plans d'igualtat en les entitats privades que prevegin objectius i mesures per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- e) S'han d'adoptar les mesures escaients per facilitar l'aplicació d'horaris racionals i flexibles en les entitats privades de les Illes Balears, per millorar tant la seva productivitat com la satisfacció i l'optimització del clima laboral. Es fomentarà, en col·laboració amb els agents socials i en el marc del diàleg social, la implantació d'una borsa d'hores a les empreses com a mesura de foment de la conciliació laboral i de la productivitat, i s'establiran els horaris de les seves persones treballadores d'acord amb les necessitats, amb una jornada flexible adaptada als moments de més activitat.
- f) S'han d'impulsar la promoció del teletreball i altres fórmules de treball no presencial amb el suport de noves tecnologies, sense que això suposi una sobreextensió de la jornada laboral a través de mitjans tecnològics, en les empreses i entitats que, pel seu sistema de producció o organització, permetin dur a terme tota o part de la jornada fora de l'entorn laboral.
- g) S'ha de promoure que les entitats privades proporcionin a les persones treballadores serveis i instal·lacions, com ara ludoteques o altres serveis de cures per a menors, destinats a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, en diferents modalitats, sempre que l'activitat desenvolupada ho permeti.
- h) S'ha de potenciar el desenvolupament de bancs de bones pràctiques que orientin les empreses i el seu personal en la implantació de mesures innovadores de conciliació, i establir mecanismes adequats per fer-les extensives en el teixit empresarial a través de les seves entitats representatives.
- i) S'han d'impulsar fórmules de resolució extrajudicial de conflictes laborals en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a través del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.
- j) S'ha de fomentar l'autonomia horària per compaginar la vida laboral amb la vida familiar i personal d'una manera compatible amb la productivitat de l'empresa.
- k) S'han de fomentar la implantació i el manteniment d'escoles laborals.

2. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en col·laboració amb els agents econòmics i socials en el marc del diàleg social, ha de dur a terme campanyes específiques d'informació i sensibilització a les entitats privades destinades a promoure l'adopció en el seu si de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.



3. L'Administració ha d'impulsar, en coordinació amb els òrgans competents de l'Administració General de l'Estat, el compliment efectiu de la normativa de la legislació laboral relativa als drets de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i promoure, si s'escau, noves actuacions dins les seves campanyes de comprovació del reconeixement d'aquests drets.

Article 23**Reconeixements**

La comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure el reconeixement públic de les entitats privades que presentin una actitud proactiva cap a la conciliació de la vida familiar i laboral.

A aquest efecte, l'Administració de la comunitat ha de reconèixer públicament, d'una banda, les millors pràctiques innovadores i, de l'altra, les millors polítiques empresarials en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. A tals efectes es crearà un premi autònom, com acreditació d'empreses responsables.

Article 24**Transparència retributiva en l'àmbit privat**

1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure, en col·laboració amb els agents socials i econòmics, especialment amb les organitzacions més representatives, que les entitats privades amb seu a la comunitat adoptin, en el si de la negociació col·lectiva, si escau, actuacions adreçades a eliminar les bretxes laborals que puguin guardar relació amb la conciliació amb el propòsit de:

- a) Fer en la classificació professional una valoració dels llocs de treball que dugui a la igualtat entre dones i homes.
- b) Establir sistemes d'accés, selecció i promoció transparents i no discriminatoris.
- c) Combatre la segregació vertical i horitzontal, impulsar la presència de dones en llocs de responsabilitat i direcció, promoure la paritat en els òrgans de selecció i participació, així com en els òrgans de direcció de les empreses.
- d) Impulsar accions de transparència i bones pràctiques, vinculades a la lluita contra les bretxes laborals associades a la conciliació.
- e) Promoure la presència de les dones en els processos de promoció professional i impulsar-ne la participació en els cursos de formació interna vinculats a la promoció.
- f) Adoptar mesures que afavoreixin la corresponsabilitat i la conciliació per combatre la bretxa laboral associada a la conciliació, especialment en les ocupacions de treball per torns, torns estesos o altres supòsits similars.
- g) Fomentar la difusió i l'ús d'eines que permetin una millor detecció de la bretxa laboral.
- h) Promoure en la negociació col·lectiva sectorial la implantació de mesures sobre igualtat en aquelles empreses que, pel seu nombre de persones treballadores, no tenen l'obligació de negociar en aquesta matèria.

2. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en col·laboració amb els agents econòmics i socials corresponents, ha de dur a terme campanyes específiques d'informació, sensibilització i suport, amb mesures tendents a promoure la transparència retributiva i eliminar discriminacions laborals derivades dels drets a la conciliació de la vida laboral i familiar.

3. En el marc de la legislació de l'Estat i de l'Estatut d'Autonomia, el Govern de les Illes Balears, a través de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, ha d'impulsar campanyes d'inspecció adreçades a verificar el compliment de la normativa aplicable, especialment, en matèria de desenvolupament i compliment dels plans d'igualtat, per intensificar les actuacions en les competències autonòmiques en matèria d'ocupació, de relacions laborals i de prevenció de riscos laborals.

Capítol III**Mesures per a la conciliació i la corresponsabilitat dels treballadors autònoms****Article 25****Mesures per al foment de la conciliació per als treballadors autònoms**

Les previsions d'aquesta llei han de ser enteses a l'empara de la necessitat i el dret dels autònoms de conciliar la seva vida professional amb la familiar i personal. D'aquesta manera, les administracions amb competències en aquesta matèria tindran en compte aquesta necessitat a totes les seves mesures i polítiques i fomentaran la consecució d'aquesta finalitat. Aquestes mesures estaran contemplades en els plans de conciliació.

Article 26**Mesures fiscals de foment de la conciliació per als treballadors autònoms**

De conformitat amb el previst a l'article anterior, l'administració promourà incentius fiscals que fomentin la conciliació dels treballadors autònoms.

**Disposició addicional primera****Pla autonòmic de suport a la conciliació personal, familiar i laboral**

En el termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern de les Illes Balears ha d'aprovar el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral previst en l'article 10 d'aquesta llei. El pla autonòmic ha de recollir en el seu contingut totes les mesures i actuacions en matèria de corresponsabilitat familiar i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que responguin als principis i objectius establerts en aquesta llei.

Disposició addicional segona**Plans de conciliació d'àmbit insular i local**

En el termini màxim de dotze mesos des de l'aprovació del pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els consells insulars han d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències, i en coordinació amb el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els seus respectius plans insulars per al foment de la conciliació i la corresponsabilitat familiar, i l'eliminació bretxes laborals; i la seva periodicitat ha de ser quinquennal, de conformitat amb l'article 10 d'aquesta llei.

Així mateix, els municipis de més de 20.000 habitants, en el termini màxim de dotze mesos des de l'aprovació del pla insular de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, han d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències i en coordinació amb el pla autonòmic i amb l'insular, els seus respectius plans locals per al foment de la conciliació i la corresponsabilitat familiar i l'eliminació de bretxes laborals, i la seva periodicitat ha de ser quinquennal, de conformitat amb l'article 10 d'aquesta llei.

Disposició addicional tercera**Plans d'igualtat en els diferents àmbits de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, els diferents ens de la comunitat autònoma de les Illes Balears amb obligació de disposar d'un pla d'igualtat, han d'analitzar les mesures de conciliació, els llocs de treball i els salaris del seu personal des de la perspectiva de gènere, amb la finalitat d'adaptar, si escau, aquest pla d'igualtat a les previsions fetes en aquesta llei en el marc de la negociació col·lectiva.

Disposició transitòria única**Funcions executives**

Les funcions executives atribuïdes en aquesta llei al Govern o a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'han d'entendre referides als respectius consells insulars una vegada aprovats els corresponents decrets de traspàs a què es refereix l'article 70 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, sempre que no hagin estat objecte de reserva en el marc del que disposen els articles 69 i 72.2 del mateix Estatut.

Disposició derogatòria única**Derogació normativa**

Queden derogades totes les normes d'igual o inferior rang que s'oposin, contradiguin o siguin incompatibles al que preveu aquesta llei.

Disposició final primera**Adaptació d'òrgans de participació institucional**

Els òrgans de participació institucional de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, especialment els referits a ocupació, formació i relacions laborals, les funcions dels quals resultin afectades pel que disposa aquesta llei, han d'adaptar la seva normativa reguladora, a fi d'incorporar entre les seves funcions les d'impuls de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i d'eliminació de bretxes laborals.

Disposició final segona**Habilitació normativa**

Es faculta el Govern de les Illes Balears a dictar les disposicions necessàries per al desplegament d'aquesta llei, d'acord amb els articles 58.3, 72.2 i 72.3 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, sens perjudici de la potestat reglamentària dels consells insulars a què es refereix l'article 72.1 del mateix Estatut.

Disposició final tercera**Modificacions del text refós de les disposicions legals de la comunitat autònoma de les Illes Balears en matèria de tributs cedits per l'Estat, aprovat pel Decret legislatiu 1/2014, de 6 de juny**

L'apartat 6 de l'article 6 bis del Text refós de les disposicions legals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de tributs



cedits per l'Estat, aprovat pel Decret legislatiu 1/2014, de 6 de juny, queda modificat de la manera següent:

“6. Quan el contribuent sigui menor de 36 anys, tenguí reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, tenguí dret al mínim per discapacitat d'ascendents o descendents en l'impost sobre la renda de les persones físiques, o sigui el pare, mare o pares que convisquin amb el fill o fills sotmesos a la pàtria potestat i que integrin una família nombrosa, en els termes que estableix l'article 6 de la Llei 8/2018, de 13 de juliol, de suport a les famílies, o una família monoparental de les que preveu l'article 7.7 de la Llei 8/2018 esmentada, o un treballador autònom que estigui d'alta en el règim especial de treballadors autònoms o per compte propi de la Seguretat Social que correspongui un mínim de 183 dies al llarg del període impositiu corresponent, es pot deduir el 50% dels imports satisfets en el període impositiu, amb un màxim de 900 euros anuals, sempre que es compleixin els requisits establerts als apartats 1 i 2 d'aquest article, i sens perjudici de tenir en compte així mateix l'establert en els apartats 3, 4 i 5 anteriors.

No obstant això, en el supòsit de famílies nombroses o monoparentals, els límits de renda a què es refereix la lletra b) de l'apartat 2 d'aquest article s'han d'incrementar un 20%, i, en el cas particular de famílies nombroses de categoria especial, un 30%.”

Disposició final quarta

Modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears

S'afegeix una nova disposició addicional a la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb la redacció següent:

“Disposició Addicional Vint-i-unena

Previsions específiques sobre els permisos per naixement i cura de fills per a famílies monoparentals per tal de garantir la igualtat de tracte dels fills

Els empleats públics del Govern de les Illes Balears i del seu sector públic que tinguin la consideració de família monoparental gaudiran d'un permís per naixement i cura de fills de 26 setmanes.

Aquest permís també es gaudirà en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.

Aquests permisos es gaudiran amb efectes de 6 de novembre de 2024, data de publicació de la Sentència de Tribunal Constitucional 140/2024.”

Disposició final cinquena

Entrada en vigor

Aquesta llei entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Per tant, ordén que tots els ciutadans guardin aquesta llei i que els tribunals i les autoritats als quals pertorqui la facin guardar.

Palma, 4 de juliol de 2025

La presidenta

Margarita Prohens Rigo

