



PLA PER A LA IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL



**Govern de les
Illes Balears**
Conselleria de Treball,
Funció Pública i Diàleg Social



Pròleg

La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral és un dels puntals fonamentals d'una societat justa, cohesionada i amb futur. No és només un principi que inspira les polítiques públiques, sinó una exigència democràtica i una condició imprescindible per avançar cap a un mercat de treball de qualitat, capaç d'aprofitar tot el talent i de generar prosperitat compartida. En els darrers anys, les Illes Balears han experimentat una evolució positiva en matèria d'ocupació i participació laboral de les dones, una tendència que confirma que les polítiques públiques, la implicació de les empreses i l'esforç de la societat estan donant resultats.

Aquesta millora, però, no ens fa perdre de vista que encara hi ha camí per recórrer. I és precisament aquest progrés el que ens permet situar avui en el centre una nova mirada: la de les dones empoderades, lliures i valentes que no volen renunciar a res. Són dones que volen desenvolupar plenament la seva carrera professional, accedir a les promocions, ocupar espais de decisió i continuar trencant sostres de vidre. Per fer-ho possible, la conciliació emergeix com la gran clau del futur: un instrument imprescindible perquè totes les dones puguin optar, en igualtat de condicions, a les oportunitats de creixement professional i vital que mereixen.

Les dades posen de manifest que aquesta evolució positiva conviu encara amb desigualtats estructurals. Segons la Memòria del Consell Econòmic i Social, les dones continuen presentant taxes d'activitat i d'ocupació inferiors a les dels homes, i concentren, de manera desproporcionada, les formes d'ocupació més fràgils. La contractació a temps parcial continua sent una realitat clarament feminitzada i vinculada a les responsabilitats de cura, que continuen recaient majoritàriament sobre les dones.

Aquestes desigualtats es manifesten amb especial intensitat en determinats col·lectius. Les dades del CES i del SOIB indiquen que el 38,1 % de les persones desocupades de llarga durada a les Illes Balears són dones, amb una incidència especialment elevada entre les de més de 45 anys, fet que evidencia les dificultats de requalificació i de reincorporació al mercat de treball en etapes avançades de la vida laboral. Alhora, les dones joves afronten trajectòries professionals marcadament per la inestabilitat i la rotació contractual, sovint vinculades a sectors feminitzats amb menor projecció. Pel que fa a les retribucions, tot i la reducció dels darrers anys, la bretxa salarial de gènere se situa encara entorn del 8 %, com a resultat de factors com la segregació ocupacional o les dificultats d'accés a llocs de responsabilitat.

Davant aquest escenari, aquest Pla parteix d'una concepció clara i decidida de la igualtat: una igualtat que ha de ser transversal, que ha d'impregnar totes les polítiques de treball i salut laboral, i que ha de tenir la corresponsabilitat de les institucions, les empreses i els agents socials. No es tracta només de corregir

desigualtats existents, sinó de prevenir-ne de noves, reconèixer el talent de les dones i consolidar un marc laboral en què el desenvolupament professional i la vida personal avancin conjuntament.

Els objectius del Pla responen a aquesta visió compartida: garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al llarg de tot el cicle laboral; impulsar una cultura empresarial compromesa amb la igualtat i amb els plans d'igualtat; reforçar la contractació pública com a instrument al servei de la cohesió social; integrar la perspectiva de gènere en la seguretat i la salut laboral, i promoure l'empoderament econòmic, la participació i el lideratge de les dones en tots els àmbits del mercat de treball.

Per assolir aquests objectius, el Pla s'articula al voltant de cinc eixos estratègics: un primer eix, orientat a garantir la igualtat en l'accés a l'ocupació i en les trajectòries professionals; un segon eix, dedicat a la igualtat dins les empreses i al desplegament efectiu dels plans d'igualtat; un tercer eix, centrat en la contractació pública com a motor de millora de les condicions laborals; un quart eix, orientat a integrar la perspectiva de gènere en la seguretat i la salut laboral, i un cinquè eix, adreçat a reforçar l'empoderament econòmic, el lideratge i la participació institucional de les dones.

A aquests cinc eixos s'hi afegeix un sisè eix transversal, destinat al seguiment, l'avaluació i el control del conjunt de les actuacions, per garantir-ne l'eficàcia, la coherència i la millora contínua.

Vull expressar un agraïment sincer a totes les institucions, els organismes i els agents socials i econòmics que han fet possible aquest Pla, en especial a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives —UGT Illes Balears, CCOO Illes Balears, la Confederació d'Associacions Empresarials de les Balears (CAEB) i la Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de les Balears (PIMEB)—, així com als organismes públics que han participat activament en el seu disseny i elaboració: la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, la Direcció General de Treball i Salut Laboral, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBAS-SAL), l'Institut Balear de la Dona (IBDONA), la Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç i el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB). El treball rigorós i el diàleg social que han presidit aquest procés són la millor garantia d'un pla útil, realista i transformador.

Amb aquest Pla, el Govern de les Illes Balears reafirma el seu compromís inequívoc amb una igualtat real, efectiva i sostenible. Ens referim a una igualtat que no és només un objectiu polític, sinó una aposta estratègica de futur per a un mercat de treball més just, més inclusiu i més fort, en què cada dona pugui desenvolupar plenament el seu talent, sense renunciar a res.

Catalina Cabrer

Consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social

ÍNDEX

1. Introducció	5
2. Antecedents, marc jurídic i conceptual	6
2.1. Del primer PIAL al nou horitzó 2026-2028	6
2.2. Marc normatiu i estratègic de referència.....	8
2.3. Marc conceptual	10
3. Objectius generals, específics i operatius	10
3.1. Objectiu general	10
3.2. Objectius específics	11
3.3. Objectius operatius.....	11
4. Eixos estratègics i línies d'actuació	14
Eix 1. Igualtat de tracte, accés, formació i treball de qualitat	15
Eix 2. Empresa igualitària, plans d'igualtat i negociació col·lectiva	18
Eix 3. Contractació pública amb perspectiva de gènere	21
Eix 4. Salut laboral amb perspectiva de gènere	23
Eix 5. Emprenedoria, empoderament i participació institucional	25
Eix transversal. Avaluació, coneixement i millora contínua	27
5. Governança i cronograma del PIAL 2026-2028	29
5.1. Presentació i validació institucional (2n semestre de 2025)	29
5.2. Estructura de governança del PIAL.....	30
5.4. Revisió semestral i instruments de seguiment.....	31
6. Recursos i finançament.....	31
7. Resum executiu del Pla	32
8. Annex.....	34

«La igualtat no és una qüestió de gènere, sinó de talent. Cap societat no pot progressar deixant fora la meitat del seu potencial» (Gloria Lomana)

1. Introducció

El II Pla per a la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats per Raó de Gènere en el Marc de les Relacions Laborals i la Salut Laboral de les Illes Balears (2026-2028) —o, en endavant, Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral (PIAL)— és fruit del diàleg social i es constitueix com a full de ruta compartit entre el Govern de les Illes Balears i els agents socials i econòmics més representatius.

L'objectiu principal és consolidar un mercat laboral basat en la igualtat d'oportunitats com a factor de progrés, eficiència i cohesió social, en què el talent, la formació i la salut laboral esdevinguin eixos de competitivitat sostenible i de qualitat en l'ocupació a les Illes Balears.

El segon PIAL sorgeix en un context de transformació econòmica i social que impulsa l'Agenda de Transició per a la Sostenibilitat Econòmica, Social i Ambiental de les Illes Balears, orientada a consolidar una economia diversificada, innovadora i centrada en les persones. Les dades d'ocupació mostren una evolució positiva i constant cap a la igualtat efectiva entre dones i homes, reflex d'una societat cada vegada més conscient del valor que aporta la igualtat al progrés col·lectiu. Tot i els avenços, encara cal continuar treballant per assolir una igualtat plena en tots els àmbits del mercat laboral i la salut laboral.

El PIAL 2026-2028 s'alinea plenament amb els objectius de desenvolupament (OD) i els objectius estratègics (OE) definits en el marc del Pacte Social i Polític per la Sostenibilitat, resultat de la feina conjunta dels grups de treball de l'Agenda de Transició, que estableixen les bases per a una sostenibilitat social i laboral real:

- OD 1.3. Fomentar la conciliació laboral.
- OD 1.7. Implementar mesures per reduir les desigualtats de gènere en el mercat laboral.
- OD 1.9. Crear mecanismes per monitorar les desigualtats laborals.
- OE 1.6. Integrar la igualtat i la perspectiva de gènere en totes les estratègies de qualificació i formació laboral.

Aquesta alineació s'articula sota els principis de l'Agenda de Transició, que, traslladats a l'àmbit laboral, promouen una gestió integrada de les polítiques de treball, un creixement econòmic desvinculat de les desigualtats, la diversificació d'oportunitats professionals i la inversió en capital humà amb perspectiva de gènere.

El PIAL 2026-2028 ha estat elaborat per la Direcció General de Treball i Salut Laboral, amb la participació de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral

(IBASSAL), l'Institut Balear de la Dona (IBDONA), la Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç, el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) i els principals agents socials i econòmics: la Unió General de Treballadors (UGT) – Illes Balears, Comissions Obreres (CCOO) – Illes Balears, la Confederació d'Associacions Empresariales de Balears (CAEB) i la Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Balears (PIMEB).

A aquest treball s'hi afegeix la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, creada amb la voluntat d'enfortir el lideratge institucional en matèria d'igualtat i de donar continuïtat a la trajectòria iniciada.

El Pla s'estructura en objectius generals, estratègics i operatius, així com en línies d'actuació específiques per a cada objectiu estratègic.

Inclou indicadors de seguiment i d'avaluació per mesurar l'impacte de les actuacions i identificar els agents responsables d'executar-lo.

Una mesa de treball permanent entre l'Administració pública i els col·lectius, les entitats i les parts socials i econòmiques implicades coordinarà i avaluarà el desenvolupament del Pla. Aquesta estructura de col·laboració assegura la coherència amb els processos participatius de l'Agenda de Transició i reforça el compromís compartit amb un mercat laboral més equitatiu, competitiu i sostenible.

El PIAL 2026-2028 disposa d'un pressupost basat en els recursos econòmics que el Govern de les Illes Balears mobilitza per garantir l'efectivitat de les mesures proposades. Cal destacar que algunes de les actuacions previstes no impliquen un cost econòmic directe sobre el pressupost de la Comunitat Autònoma, ja que corresponen a accions que afecten recursos públics d'altres administracions o es duen a terme en el marc de programes i serveis ja existents. Amb aquesta nova edició del Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral, el Govern de les Illes Balears reafirma el seu compromís amb una igualtat real, madura i efectiva, entesa com un element de qualitat institucional, progrés social i desenvolupament econòmic sostenible.

2. Antecedents, marc jurídic i conceptual

2.1. Del primer PIAL al nou horitzó 2026-2028

El primer Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral (2022-2025) va permetre ordenar les primeres actuacions en matèria d'igualtat dins l'àmbit laboral, i ha servit de base per a la nova planificació 2026-2028.

Els objectius definits i les actuacions desplegades durant el període anterior s'han recollit de manera sistematitzada en una taula de seguiment que n'avaluarà el

grau d'execució. Aquesta informació es presenta en l'annex, per garantir la transparència i facilitar l'anàlisi de resultats.

Les dades més recents, recollides per l'Observatori del Treball de les Illes Balears (OTIB), per l'Observatori per a la Igualtat, organisme estadístic de l'Institut Balear de la Dona (IBDONA), l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV), confirmen una evolució positiva i sostinguda de la igualtat en el mercat laboral balear.

La taxa d'ocupació femenina ha assolit el 66,6 %, el valor més alt de la sèrie històrica, mentre que la bretxa salarial s'ha reduït fins al 8,7 %, una de les més baixes de l'Estat. Les Illes Balears lideren la taxa d'activitat femenina, amb un 74,5 %, que supera la mitjana espanyola en 2,8 punts percentuals.

A més, més de la meitat de les dones d'entre 25 i 34 anys (51,6 %) disposen d'estudis superiors, davant el 36,9 % dels homes, fet que demostra un avantatge formatiu consolidat i una alta capacitat per participar en sectors innovadors i d'alt valor afegit.

Aquest progrés reflecteix una maduresa social i econòmica creixent, impulsada per la implicació del teixit productiu, la millora de les polítiques públiques i una consciència social cada vegada més arrelada sobre el valor estratègic de la igualtat com a motor de competitivitat, innovació i qualitat de l'ocupació.

Malgrat aquests avenços, persisteixen desequilibris estructurals en alguns àmbits. La jornada parcial continua afectant el 16,1 % de les dones, tres vegades més que els homes (5 %), i les dones representen el 73,6 % del total de persones amb contractes a temps parcial. També es mantenen diferències en la presència femenina en càrrecs de direcció i gestió, així com una concentració sectorial en activitats com l'hostaleria, el comerç o la neteja, que agrupen prop del 45 % dels contractes signats per dones.

En l'àmbit del lideratge i la participació institucional, les Illes Balears mostren una evolució notable: les dones representen el 39,2 % dels consells d'administració de l'IBEX-35, el 50,8 % del Parlament balear i el 30 % del Govern autonòmic. Tot i això, el repte central és traslladar la paritat formal a una igualtat efectiva d'oportunitats en totes les fases del cicle laboral: accés, permanència, promoció i emprenedoria.

Aquest conjunt d'indicadors situa les Illes Balears en un moment de maduresa i oportunitat, que convida a fer un salt qualitatiu en la política d'igualtat laboral: passar de concebre la igualtat com una política correctiva a entendre-la com una palanca de valor, sostenibilitat i transformació del model productiu.

En aquest context, el II Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral (PIAL 2026-2028) neix per consolidar els avenços assolits, corregir els desequilibris persistents i alinear la política d'igualtat amb els objectius de l'Agenda de Transició de les Illes

Balears, centrats en la gestió integrada del capital humà, la diversificació econòmica i la inversió en talent.

En conjunt, el panorama laboral balear reflecteix maduresa social i avenços tangibles, amb una igualtat que transcendeix la dimensió jurídica per convertir-se en un actiu de progrés, innovació i cohesió.

L'experiència del primer període ha evidenciat que cal evolucionar el discurs: la igualtat ja no s'ha d'entendre com una mesura de compensació, sinó com un element de creixement i d'excel·lència, capaç de reforçar la competitivitat i la qualitat del model econòmic i social de les Illes.

Aquesta nova mirada s'assenta en una realitat que ha canviat profundament:

- Les dones constitueixen avui una part essencial del mercat laboral i contribueixen de manera decisiva al seu creixement i estabilitat.
- El talent femení presenta un alt nivell de qualificació i especialització.
- La bretxa salarial i de participació es redueixen progressivament, mentre que la societat mostra una consciència cada vegada més madura sobre el valor econòmic i social de la igualtat.

En síntesi, el nou PIAL parteix del període anterior per fer un salt qualitatiu, que situa la igualtat no com una resposta a la desigualtat, sinó com una expressió de maduresa col·lectiva i un factor clau de desenvolupament econòmic i social per al conjunt de la societat balear.

2.2. Marc normatiu i estratègic de referència

El II Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral de les Illes Balears (2026-2028) s'emmarca dins un conjunt ampli i coherent de normes, estratègies i compromisos internacionals, europeus, estatals i autonòmics que orienten les polítiques públiques d'igualtat, treball digne i salut laboral.

En l'àmbit internacional, s'inspira en la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1979 i ratificada per Espanya el 1983, que constitueix el principal instrument jurídic per a la protecció dels drets de les dones.

En el marc europeu, el Pla s'alinea amb l'Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 de la Comissió Europea, amb el Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials (2021) i amb el Marc Estratègic Europeu de Salut i Seguretat en el Treball

2021-2027, que reconeixen la igualtat d'oportunitats, la qualitat de les condicions laborals i la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos i el benestar laboral.

A escala estatal, el II PIAL es fonamenta en la Constitució espanyola, que en l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, i en l'article 9.2 estableix el deure dels poders públics de promoure les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva.

Aquest mandat es desplega a través de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, que reforça l'obligació d'elaborar i registrar plans d'igualtat en les empreses.

Aquesta exigència s'articula reglamentàriament mitjançant els reials decrets 901/2020 i 902/2020, de 13 d'octubre, que regulen, respectivament, els plans d'igualtat i la igualtat retributiva entre dones i homes, i consoliden una arquitectura jurídica que fa de la igualtat un principi transversal, mesurable i vinculant dins les relacions laborals.

A més, el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i els convenis col·lectius estableixen l'obligació de negociar i aplicar mesures específiques orientades a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de l'activitat laboral, la qual cosa reforça la corresponsabilitat del sector empresarial en la seva implementació.

En l'àmbit autonòmic, el II PIAL s'integra dins el Pacte Social i Polític per la Sostenibilitat de les Illes Balears i les Bases de l'Agenda de Transició Econòmica, Social i Ambiental, que defineixen un model compartit de desenvolupament sostenible, diversificació econòmica i cohesió social.

A més, es fonamenta en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, que estableix el marc propi d'actuació en matèria d'igualtat, i en l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears (2007), que en els articles 16 i 22 reconeix el deure dels poders públics de garantir la igualtat entre dones i homes i d'impulsar polítiques de benestar i equilibri social.

També es coordina amb el Pla d'Ocupació de les Illes Balears, el Pla de Salut Laboral i les línies d'actuació de l'Institut Balear de la Dona (IBDONA) i de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL), organismes de referència en la promoció de la igualtat i la seguretat en el treball.

Aquest entramat normatiu i estratègic configura un marc estable i coherent de planificació pública, que dota el PIAL d'una base sòlida per continuar avançant en un model d'igualtat moderna, estructural i vinculada al desenvolupament sostenible, que situa la igualtat com un actiu essencial de progrés econòmic i social per a les Illes Bale

2.3. Marc conceptual

El marc conceptual del II PIAL parteix d'una visió moderna de la igualtat: no com una política reparadora, sinó com un factor de progrés, competitivitat i qualitat social.

La igualtat d'oportunitats s'entén com una condició necessària per al desenvolupament sostenible, per a la millora de la productivitat i per al benestar dels treballadors i treballadores.

Aquesta visió s'alinea amb els principis de l'Agenda de Transició de les Illes Balears, que promouen un creixement equilibrat, la inversió en capital humà i la diversificació econòmica. Traslladats a l'àmbit laboral, aquests principis impliquen:

- Integrar la igualtat en totes les polítiques de treball i salut laboral.
- Promoure entorns laborals que potenciïn el talent i la participació de totes les persones.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i la formació.
- Impulsar una cultura organitzativa basada en la qualitat, la innovació i el respecte.

El PIAL 2026-2028 assumeix, així, una concepció transversal i transformadora de la igualtat, vinculada a la gestió moderna dels recursos humans, a la sostenibilitat i reputació empresarial i a la cohesió social del territori.

3. Objectius generals, específics i operatius

3.1. Objectiu general

Impulsar un model laboral igualitari, sostenible i innovador que garanteixi la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les dimensions del mercat de treball —accés, permanència, promoció i emprenedoria—, i que asseguri alhora condicions de benestar i desenvolupament professional que afavoreixin la retenció i el desplegament del talent femení.

Aquest model, fonamentat en la perspectiva de gènere en la salut laboral i en la participació equilibrada en els espais de decisió econòmica i institucional, és impulsat conjuntament amb els agents socials i econòmics més representatius de les Illes Balears, com a expressió del diàleg social i de la corresponsabilitat institucional.

El PIAL 2026-2028 aspira així a consolidar un mercat laboral més competitiu, resiliència i cohesionat, alineat amb els principis de l'Agenda de Transició de les Illes Balears, i situa la igualtat com un factor clau de desenvolupament econòmic i progrés social.

3.2. Objectius específics

El disseny dels objectius específics s'ha construït en el marc de la Mesa de Treball per a la Coordinació, el Control i el Seguiment del PIAL, vinculada al I PIAL, com a espai de concertació institucional i de diàleg social per a la planificació i el seguiment de les polítiques d'igualtat laboral a les Illes Balears.

Aquesta Mesa reprèn la composició i l'experiència tècnica de l'etapa anterior, en què participaven la Secretaria Autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social, la Direcció General de Treball i Salut Laboral, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL), el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), l'Institut Balear de la Dona (IBDONA) i les entitats i els organismes sindicals i empresarials més representatius (UGT, CCOO, CAEB i PIMEB).

En aquesta nova fase (2026-2028), la nova Mesa integrarà la Direcció General de Treball i Salut laboral, i la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral (DGCI), recentment incorporada a l'organigrama de la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social, que assumeix les funcions de coordinació estratègica, seguiment tècnic i avaluació de resultats del Pla. Aquesta incorporació permet enfortir la transversalitat de la igualtat dins totes les polítiques laborals i garantir una visió més integrada de les actuacions públiques en aquest àmbit.

A partir d'aquest espai de concertació, el II PIAL fixa com a objectius específics prioritaris els següents:

1. Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, la formació, la promoció i les condicions laborals.
2. Promoure la igualtat efectiva en l'àmbit empresarial, mitjançant plans, mesures i clàusules socials que enforteixin la responsabilitat corporativa.
3. Enfortir la contractació pública i la negociació col·lectiva amb criteris d'igualtat.
4. Integrar la perspectiva de gènere en la salut laboral, per garantir entorns segurs i saludables per a dones i homes.
5. Fomentar l'emprenedoria, el lideratge i la participació de les dones en espais econòmics i institucionals de decisió.
6. Consolidar un sistema d'indicadors i d'avaluació continuada que permeti mesurar l'impacte real de les polítiques d'igualtat laboral i orientar les decisions futures.

3.3. Objectius operatius

Per assolir aquests objectius específics, el Pla desplega un conjunt d'objectius operatius que es tradueixen en actuacions concretes dins els eixos estratègics. Entre els principals, hi ha els següents:

1. Reduir les desigualtats de gènere en l'ocupació i en les condicions laborals

- Disminuir la taxa de parcialitat i temporalitat femenina fins a equiparar-la amb la mitjana estatal.
- Fomentar la contractació estable i la millora de les condicions laborals de les dones, especialment en sectors de baixa qualificació o alta estacionalitat.
- Incorporar mesures específiques adaptades a la realitat territorial i sectorial de les Illes Balears, per garantir un impacte equilibrat entre illes i activitats econòmiques.

2. Diversificar la presència femenina en el teixit productiu i reduir la segregació sectorial

- Impulsar la incorporació de dones en sectors emergents i d'alt valor afegit, com la innovació, la transició verda, la digitalització i l'economia del coneixement.
- Dissenyar programes formatius i d'ocupació amb enfocament territorial, orientats a facilitar la transició de les dones cap a nous perfils professionals.

3. Consolidar la igualtat de tracte i la no-discriminació en totes les fases del cicle laboral

- Reforçar la inspecció i la supervisió de la igualtat en l'accés, la permanència, la promoció i la retribució.
- Implementar mecanismes de detecció precoç i actuació coordinada davant possibles vulneracions.
- Promoure accions de sensibilització i formació en empreses, sindicats i administracions públiques.

4. Impulsar una cultura empresarial igualitària i responsable

- Assegurar que el 100 % de les empreses obligades disposin de plans d'igualtat vigents i registrats, i que almenys el 30 % de les pimes apliquin mesures voluntàries.
- Oferir assessorament tècnic i ajuts econòmics per a l'elaboració i el seguiment dels plans.
- Fomentar la inclusió de clàusules socials i de gènere en la contractació pública.
- Reforçar la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere, amb la inclusió de mesures de conciliació i corresponsabilitat.

5. Garantir la igualtat retributiva i la transparència salarial

- Promoure l'auditoria retributiva i la publicació de dades desagregades per sexe.
- Especialitzar els equips tècnics del TAMIB i les parts negociadores en igualtat salarial.
- Establir sistemes de seguiment per detectar i corregir possibles bretxes retributives residuals.

6. Integrar la perspectiva de gènere en la salut laboral i la prevenció de riscos

- Incorporar de manera sistemàtica el factor de gènere en totes les actuacions de l'IBASSAL.
- Reduir la sinistralitat i el nombre de malalties professionals entre dones, especialment en sectors amb alta feminització.
- Impulsar programes de prevenció i sensibilització sobre riscos psicosocials, assetjament i violència laboral.
- Elaborar estudis i protocols diferenciats per sexe i activitat.

7. Reforçar l'emprenedoria, el lideratge i l'empoderament econòmic de les dones

- Promoure programes de mentoria, finançament i formació per a dones emprenedores i autònomes.
- Incrementar la presència de dones en espais de direcció, representació i presa de decisions.
- Crear xarxes de dones directives i innovadores per fomentar la col·laboració i la visibilitat.
- Promoure la igualtat en les polítiques de desenvolupament econòmic i innovació.

8. Avançar cap a una representació equilibrada i participació institucional real

- Garantir la presència paritària de dones i homes en òrgans de decisió, consells, patronats i comissions públiques i privades.
- Establir canals de participació estable en el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'igualtat laboral.

9. Consolidar un sistema d'informació, avaluació i millora contínua de la igualtat laboral

- Crear un sistema autonòmic d'indicadors integrat, amb dades desagregades per sexe, territori i sector.

- Elaborar informes anuals de seguiment i un informe final d'avaluació, per garantir la rendició de comptes pública.
- Incorporar els resultats de l'avaluació en la planificació de polítiques futures.
- Promoure la recerca aplicada i la transferència de coneixement sobre igualtat i mercat laboral.

10. Fomentar la sensibilització social i la cultura de la igualtat com a valor estratègic

- Difondre bones pràctiques empresarials i reconèixer iniciatives exemplars.
- Impulsar campanyes de comunicació i sensibilització a escala autonòmica i insular.
- Situar la igualtat de gènere com a factor de competitivitat, innovació i cohesió social dins el model productiu balear.

4. Eixos estratègics i línies d'actuació

El II Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral de les Illes Balears (2026-2028) es desplega a través d'un conjunt d'eixos estratègics que concreten, de manera operativa i mesurable, els objectius específics i operatius definits.

Aquests eixos representen les grans àrees de transformació del model laboral balear, des d'una mirada integral que combina la igualtat d'oportunitats, la participació institucional, la qualitat de l'ocupació i la salut laboral amb perspectiva de gènere.

Cada eix incorpora un marc d'objectius específics i operatius, plans d'acció, indicadors i cronograma d'execució, que permeten orientar les polítiques públiques cap a resultats tangibles i avaluable. El seu disseny respon a tres principis transversals que vertebraven tot el Pla:

- La transversalitat de gènere, com a criteri de coherència i impacte real.
- La corresponsabilitat institucional i social, amb implicació dels organismes públics, econòmics i sindicals.
- L'avaluació contínua, com a garantia d'eficiència, transparència i millora de les polítiques públiques.

Els eixos s'han construït a partir del diàleg amb els agents socials i econòmics i de l'experiència recollida en l'anàlisi de la situació laboral de les dones a les Illes Balears. Aquest procés participatiu ha permès prioritzar actuacions amb alt valor transformador i afavorir la innovació en les polítiques d'igualtat, així com la seva alineació amb les estratègies de transició econòmica i social de la comunitat autònoma.

El conjunt d'aquests eixos constitueix un marc d'acció integral i coherent, destinat a garantir que la igualtat de gènere en l'àmbit laboral sigui un element estructural del desenvolupament econòmic, la cohesió social i la sostenibilitat de les Illes Balears.

Eix 1. Igualtat de tracte, accés, formació i treball de qualitat

Objectiu específic

Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de gènere en totes les fases de la relació laboral —accés, formació, permanència i condicions de treball—, per assegurar oportunitats reals d'ocupació i desenvolupament professional per a dones i homes, en un marc de col·laboració institucional i diàleg social estable.

Objectius operatius

1. Reduir la taxa de temporalitat i parcialitat femenina fins a convergir amb la mitjana estatal.
2. Fomentar la incorporació de dones en sectors estratègics i d'alt valor afegit, especialment vinculats a la innovació, la transició verda i digital.
3. Consolidar un sistema estable d'anàlisi i seguiment de la situació laboral de les dones, amb dades desagregades i comparables.
4. Promoure la contractació estable i la formació específica per a dones en situació de vulnerabilitat o risc d'exclusió.
5. Establir mesures per reconèixer competències i trajectòries professionals en sectors feminitzats.
6. Reforçar la qualificació i la formació tècnica de les dones per facilitar-ne la inserció i promoció professional.

Línies d'actuació principals

- Recollir i analitzar dades desagregades per sexe, sector, tipus de contracte, jornada i retribució, amb la finalitat de conèixer de manera continuada l'estructura i l'evolució de la desigualtat en el mercat laboral balear i orientar les polítiques públiques.
- Reforçar la inspecció de treball en matèria d'ús abusiu de contractes temporals o a temps parcial amb biaix de gènere, prioritzant els sectors amb més incidència de precarietat femenina.
- Mantenir i reforçar l'actuació inspectora en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats, especialment en el marc del conveni per a l'impuls i el desenvolupament d'actuacions en matèria d'igualtat, a fi de garantir el

control previ de la legalitat dels convenis col·lectius des de la perspectiva de la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere, i l'enviament d'informes a la Direcció General de Treball i Salut Laboral sobre les clàusules amb possibles discriminacions directes o indirectes detectades a conseqüència d'actuacions inspectores.

- Impulsar programes d'ocupació amb itineraris personalitzats per a dones en situació de vulnerabilitat social o laboral (violència masclista, monoparentalitat, discapacitat, migració, etc.), i assegurar la formació, l'acompanyament i el seguiment continuat.
- Desenvolupar programes de formació tècnica, digital i de requalificació professional per a dones desocupades o en sectors en transformació, en col·laboració amb el SOIB i el teixit empresarial.
- Promoure la participació de dones en programes d'innovació, economia verda i digitalització, afavorint la seva inserció en sectors tecnològics o industrials.
- Reforçar la col·laboració entre centres de formació, empreses i agents socials per adaptar l'oferta formativa a les noves demandes del mercat laboral.
- Promoure la visibilització de dones referents en sectors estratègics i d'alt valor afegit, a través de campanyes públiques i accions de sensibilització que fomentin vocacions femenines en àmbits STEM, tecnològics i industrials.
- Establir un sistema de reconeixement públic i empresarial de bones pràctiques en la professionalització de sectors feminitzats, valorant especialment les iniciatives que millorin la qualificació, les condicions i la visibilitat de les dones en aquests àmbits.

Indicadors de seguiment

- Taxa de temporalitat femenina respecte de la mitjana estatal i la masculina.
- Percentatge de dones amb contractes a temps parcial respecte del total de persones assalariades.
- Nombre d'actuacions inspectores fetes en matèria d'igualtat, no-discriminació i ús indegut de contractes temporals o parcials.
- Nombre d'informes d'inspecció remesos a la DGTSL per clàusules discriminatòries detectades en convenis col·lectius.
- Percentatge de dones participants en programes d'ocupació amb itineraris personalitzats o mesures d'inserció sociolaboral.
- Nombre de programes de formació tècnica o digital orientats a dones en sectors emergents.
- Percentatge de dones participants en formació vinculada a innovació, transició verda o digitalització.

- Percentatge de dones contractades en sectors estratègics o d'alt valor afegit respecte del total de nous contractes femenins.
- Nombre de campanyes públiques i accions de sensibilització sobre referents femenins en àmbits STEM, innovació o indústria.
- Nombre de bones pràctiques o iniciatives empresarials reconegudes per la seva contribució a la professionalització i la millora de les condicions en sectors feminitzats.
- Existència i actualització anual d'un sistema de dades desagregades per sexe, sector i tipus de contracte.

Resultat esperat

Un mercat laboral més equitatiu, estable i competitiu, amb una reducció significativa de la temporalitat i la parcialitat femenina, més presència de dones en sectors estratègics i d'alt valor afegit, i un augment de la seva participació en ocupacions de qualitat.

El reforç de la formació tècnica i digital contribuirà a millorar la qualificació professional i la capacitat d'adaptació de les dones als nous nínxols d'ocupació vinculats a la innovació, la transició verda i la transformació tecnològica, afavorint-ne la inserció i la promoció professional.

El sistema de dades desagregades i el reforç de la inspecció permetran detectar i corregir situacions de desigualtat o discriminació, mentre que els programes d'ocupació i formació personalitzats milloraran les oportunitats d'inserció i promoció per a les dones en situació de vulnerabilitat.

A través d'aquestes mesures, el PIAL contribuirà a consolidar una cultura d'igualtat efectiva en les relacions laborals i en la gestió empresarial, amb un impacte directe en la cohesió social, el desenvolupament econòmic i la sostenibilitat del model productiu de les Illes Balears.

Entitats responsables

- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral (DGCI)
Lidera la coordinació de les actuacions, el seguiment d'indicadors d'igualtat i la interlocució amb les parts socials implicades.
- Direcció General de Treball i Salut Laboral (DGTSL)
Responsable de la planificació i l'execució d'actuacions inspectores, el control de convenis col·lectius i la supervisió de les condicions laborals.
- Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)
Responsable de la gestió dels programes d'ocupació, formació i inserció laboral per a dones, especialment en situació de vulnerabilitat.

Entitats clau

- Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)
Exerceix actuacions inspectores i remet informes sobre clàusules discriminatòries en convenis o pràctiques laborals.
- Institut Balear de la Dona, a través de l'Observatori per a la Igualtat
Col·labora en la integració de la perspectiva de gènere i en la visibilització de dones referents.
- Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL)
Dona suport a la incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral i en la detecció de riscos específics.
- Observatori del Treball i de la Igualtat (OTIB)
Coordina la recollida, l'anàlisi i la difusió de dades desagregades sobre la situació laboral de les dones.
- Organismes socials i econòmics (UGT, CCOO, CAEB, PIMEB)
Participen en el disseny, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'igualtat, així com en la concertació d'acords per a la millora de l'ocupació femenina.

Eix 2. Empresa igualitària, plans d'igualtat i negociació col·lectiva

Objectiu específic

Sensibilitzar, assessorar i implicar empreses, sindicats i patronals en la implementació de polítiques d'igualtat, i promoure la negociació col·lectiva com a instrument clau per a la igualtat de gènere i la conciliació.

Objectius operatius

1. Assegurar que el 100 % de les empreses amb més de 50 persones en plantilla disposin de plans d'igualtat registrats i vigents.
2. Promoure que almenys el 30 % de les empreses de menys de 50 persones en plantilla disposin de mesures o plans d'igualtat voluntaris.
3. Impulsar accions de formació i assessorament tècnic en matèria de plans d'igualtat empresarials.
4. Promoure la presència paritària de dones i homes en les taules de negociació col·lectiva.
5. Establir canals de coordinació amb altres administracions per garantir la coherència i el control dels plans d'igualtat.
6. Impulsar accions de formació especialitzada en negociació col·lectiva que incorporin la perspectiva d'igualtat i de gènere, adreçades tant a

representants sindicals com a patronals, per millorar la qualitat dels convenis i la integració de mesures de conciliació i corresponsabilitat.

Línies d'actuació principals

- Organitzar jornades de sensibilització i formació adreçades a empreses, sindicats i patronals per disposar de plans d'igualtat, amb el foment de la implantació de qualitat, el seguiment actiu i la millora contínua.
- Establir línies d'ajuts i incentius destinats tant a empreses amb obligació legal de disposar de plans d'igualtat com a empreses de caràcter voluntari, amb l'objectiu d'impulsar-ne la redacció, la implantació, el seguiment i l'actualització periòdica.
- Promoure ajuts per a les empreses que incorporin dins els seus plans d'igualtat mesures específiques de conciliació, que afavoreixin la igualtat real entre dones i homes i contribueixin a la retenció del talent.
- Promoure la incorporació de la perspectiva d'igualtat en la negociació col·lectiva, amb el foment de la presència equilibrada de dones i homes en les taules i comissions negociadores, així com la inclusió de mesures específiques d'igualtat i conciliació en els convenis col·lectius d'àmbit autonòmic.
- Impulsar programes de formació especialitzada en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere, adreçats a representants empresarials i sindicals, per millorar la qualitat dels convenis i la integració de mesures d'igualtat, conciliació i corresponsabilitat.
- Establir canals de coordinació entre la DGCI, la DGTSL i l'IBDONA, per assegurar la coherència, la validació tècnica i el seguiment dels plans d'igualtat registrats a les Illes Balears, amb l'objectiu d'afavorir la unificació de criteris i la transparència en la gestió.
- Potenciar el registre i el visat autonòmic dels plans d'igualtat, i millorar-ne els processos de verificació, seguiment i actualització periòdica, en col·laboració amb l'IBDONA i d'acord amb la normativa vigent.

Indicadors de seguiment

- Percentatge d'empreses de més de 50 treballadors i treballadores amb plans d'igualtat registrats i vigents.
- Percentatge d'empreses de menys de 50 treballadors i treballadores amb mesures o plans d'igualtat voluntaris registrats.
- Nombre total de plans d'igualtat registrats anualment a les Illes Balears.
- Percentatge de plans d'igualtat revisats o actualitzats dins el període de vigència establert.
- Nombre d'empreses beneficiàries d'ajuts o incentius per a la redacció, la implantació o l'actualització de plans d'igualtat.
- Percentatge d'empreses beneficiàries que incorporen mesures específiques de conciliació dins els seus plans d'igualtat.

- Nombre de participants en programes de formació especialitzada en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.
- Nombre de reunions tècniques de coordinació entre la DGCI, la DGTSL i l'IBDONA per al seguiment dels plans d'igualtat i la millora dels procediments de registre i verificació.

Resultat esperat

Un teixit empresarial més compromès, competitiu i alineat amb els valors d'igualtat i corresponsabilitat, en què la implantació de plans d'igualtat es consolidi com a eina efectiva de millora de la gestió interna i de la cohesió social. L'increment de plans registrats —tant en empreses obligades com voluntàries— i la incorporació de mesures reals de conciliació contribuiran a reduir desigualtats estructurals i a afavorir la retenció del talent femení.

La formació especialitzada en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere i la presència equilibrada en les meses de diàleg social reforçaran la qualitat dels convenis col·lectius i la corresponsabilitat entre empreses i la part treballadora.

La coordinació estable entre la DGCI, la DGTSL i l'IBDONA garantirà la coherència tècnica, el seguiment efectiu i la millora contínua dels processos de registre i control, amb l'objectiu d'assegurar que la igualtat sigui un principi transversal en la cultura empresarial i institucional de les Illes Balears.

Entitats responsables

- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral (DGCI)
Coordina la implementació de les línies d'actuació, el seguiment dels plans d'igualtat registrats i la gestió de les línies d'ajuts i incentius, per assegurar la integració de la perspectiva de gènere en totes les fases del procés.
- Direcció General de Treball i Salut Laboral (DGTSL)
Supervisa l'aplicació de la normativa laboral i col·labora en la verificació del compliment dels plans d'igualtat dins les empreses, així com en la incorporació de mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva.
- Institut Balear de la Dona (IBDONA)
Participa en el visat tècnic i el seguiment dels plans d'igualtat, vetla per la seva coherència amb les polítiques públiques d'igualtat de gènere i proporciona assessorament especialitzat.

Entitats clau

Institucions socials i econòmiques (UGT, CCOO, CAEB, PIMEB)

Col·laboren activament en el disseny, la implementació i el seguiment dels plans d'igualtat i dels processos de negociació col·lectiva, i promouen la presència equilibrada i la incorporació de mesures d'igualtat i conciliació en els convenis.

Col·legi Oficial de Graduats Socials de les Illes Balears

Dona suport tècnic i formatiu en la implantació i gestió dels plans d'igualtat dins les empreses, especialment en matèria de compliment normatiu i registre.

Eix 3. Contractació pública amb perspectiva de gènere

Objectiu específic

Impulsar la contractació pública com a instrument estratègic per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la no-discriminació i la corresponsabilitat, amb la integració de criteris socials i de gènere de manera sistemàtica.

Objectiu operatiu

Continuar integrant clàusules socials i de gènere en tots els processos de contractació pública del Govern de les Illes Balears, garantir-ne el seguiment, assegurar-ne el compliment i impulsar la difusió de bones pràctiques entre les empreses adjudicatàries, amb l'objectiu de convertir la contractació pública en un motor real de canvi cap a la igualtat efectiva.

Línies d'actuació principals

- Integrar la igualtat d'oportunitats com a criteri transversal en la contractació pública del Govern de les Illes Balears i assegurar que tots els plecs incorporin clàusules socials específiques en matèria d'igualtat, no-discriminació i conciliació.
- Implementar plenament l'Acord del Consell de Govern que estableix directrius per a la inclusió de clàusules socials i laborals establertes en el punt 4 de l'article onzè d'aquest Acord en matèria d'igualtat, no-discriminació i conciliació.

Indicadors de seguiment

- Percentatge de contractes públics que incorporin clàusules específiques en matèria d'igualtat, no-discriminació i conciliació.
- Percentatge de plecs administratius i tècnics revisats amb perspectiva de gènere abans de publicar-los.

Resultat esperat

Un marc laboral més equitatiu i transparent, en què la contractació pública actua com a motor de canvi i exemplaritat, que incorpora criteris socials i de gènere en tots els processos de licitació i en què la negociació col·lectiva integra de manera efectiva mesures d'igualtat, conciliació i corresponsabilitat. Aquesta transformació es tradueix en convenis més inclusius, empreses compromeses amb la igualtat real i una participació equilibrada de dones i homes en els espais de diàleg social i decisió. En aquest context, s'espera un increment progressiu del nombre de contractes públics que incorporen clàusules d'igualtat fins a assolir-ne la inclusió sistemàtica en tots els plecs, així com la consolidació de la revisió amb perspectiva de gènere com a pràctica habitual en la tramitació dels expedients de contractació.

Entitats responsables

- Òrgans de contractació: seran els encarregats d'atribuir les obligacions contractuals essencials a les condicions especials d'execució de caràcter social. Aquestes condicions només tindran aquest caràcter si es delimiten i es configuren degudament com a tals en els plecs, i no de manera genèrica.
- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral: impulsa la incorporació de la perspectiva de gènere i la corresponsabilitat en la contractació pública, i coordina el seguiment de l'eix 3 dins el PIAL.
- Direcció General de Treball i Salut Laboral: garanteix la coherència de les actuacions amb la normativa laboral i promou la participació de les entitats socials en el desplegament de les mesures.

Entitats clau

- Conselleries i organismes autònoms del Govern: asseguruen l'aplicació efectiva de les clàusules socials i de gènere en els contractes propis i aporten informació per al seguiment.
- Organismes socials i econòmics (UGT, CCOO, CAEB, PIMEB): col·laboren en la difusió, la sensibilització i l'avaluació de l'impacte de les mesures d'igualtat en el teixit productiu.
- Inspecció de Treball i Seguretat Social: verifica el compliment de les obligacions d'igualtat per part de les empreses adjudicatàries.

Eix 4. Salut laboral amb perspectiva de gènere

Objectiu específic

Reforçar la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral, que garanteixi entorns de treball segurs, saludables i igualitaris per a homes i dones.

Objectiu operatiu

Integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la prevenció, vigilància i promoció de la salut laboral, mitjançant actuacions coordinades entre l'IBASSAL, la Direcció General de Treball i Salut Laboral, els serveis de prevenció, les mútues i els agents socials, per reduir les desigualtats en la sinistralitat, la salut psicosocial i el reconeixement de malalties professionals en dones.

Línies d'actuació principals

- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva dels riscos laborals i en tots els processos d'avaluació, planificació i vigilància de la salut, com a element de qualitat i eficiència en la prevenció.
- Millorar el reconeixement i la investigació de les malalties professionals que afecten majoritàriament les dones, amb el reforç de la base tècnica i científica de les actuacions en salut laboral.
- Executar actuacions específiques de vigilància de la salut i anàlisi de riscos psicosocials amb enfocament diferencial, per reduir desigualtats i millorar la salut, condicions i capacitats de tota la població treballadora.
- Impulsar la formació, la sensibilització i la participació equilibrada de dones i homes en els òrgans de seguretat i salut laboral, amb l'objectiu d'afavorir entorns de treball segurs, saludables i inclusius.
- Elaborar i difondre materials, guies i bones pràctiques sobre prevenció de riscos amb enfocament inclusiu i respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Dur a terme projectes pilot de col·laboració entre l'IBASSAL, l'IBDONA i organismes socials per millorar la integració de la perspectiva de gènere en els sistemes de gestió preventiva.
- Consolidar la recollida i l'anàlisi de dades desagregades per sexe en matèria de sinistralitat, salut laboral i malalties professionals per orientar les polítiques públiques amb evidència objectiva.

Indicadors de seguiment

- Percentatge d'avaluacions de riscos laborals que incorporen la perspectiva de gènere.
- Nombre d'actuacions de vigilància de la salut que integren criteris diferenciats per sexe i gènere.

- Nombre d'estudis o informes sobre malalties professionals i riscos psicosocials amb enfocament de gènere elaborats per l'IBASSAL o amb la seva col·laboració.
- Nombre de materials, guies o bones pràctiques publicades sobre prevenció amb enfocament inclusiu i igualitari.
- Percentatge de dades de sinistralitat i malalties professionals desagregades per sexe en els informes anuals de salut laboral.

Resultat esperat

Consolidació d'un model de gestió preventiva que incorpori de manera sistemàtica la perspectiva de gènere com a element de qualitat i eficàcia en la salut laboral. Millora en la detecció i el reconeixement de malalties professionals que afecten majoritàriament les dones i reducció de les desigualtats en la sinistralitat i els riscos psicosocials. Increment del nombre de professionals amb formació i d'empreses que integren aquest enfocament en els seus sistemes de prevenció. Disponibilitat d'informació desagregada per sexe que permeti orientar les polítiques públiques amb criteris d'evidència i transparència.

Entitats responsables

- Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL): lidera la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, impulsa estudis, l'elaboració de materials i projectes pilot, i coordina tècnicament les actuacions amb altres organismes.
- Direcció General de Treball i Salut Laboral: garanteix la coherència de les actuacions amb la normativa laboral, coordina el seguiment de l'eix dins el PIAL i promou la participació d'entitats socials.
- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral: vetla perquè la perspectiva de gènere s'integri de manera transversal en les polítiques de salut laboral i dona suport tècnic i institucional a l'IBASSAL.

Entitats clau

- Institut Balear de la Dona (IBDONA): col·labora en l'elaboració de materials i projectes de sensibilització, i aporta coneixement especialitzat en igualtat i violència de gènere.
- Entitats socials i econòmiques (UGT, CCOO, CAEB, PIMEB): participen en la planificació, la difusió i l'avaluació de les actuacions, i promouen bones pràctiques en les empreses i els sectors.
- Serveis de prevenció propis i aliens, mútues col·laboradores amb la Seguretat Social i empreses: apliquen les directrius i incorporen la perspectiva de gènere en les seves avaluacions, plans i programes de salut laboral.

- Inspecció de Treball i Seguretat Social: col·labora en la vigilància del compliment de la normativa i en la detecció de possibles desigualtats o incompliments en matèria de salut laboral.

Eix 5. Emprenedoria, empoderament i participació institucional

Objectiu específic

Fomentar l'empoderament econòmic de les dones i la seva participació activa en l'emprenedoria, la innovació i la presa de decisions institucionals.

Objectiu operatiu

Impulsar l'emprenedoria, el lideratge i la presència de dones en els espais econòmics i institucionals de decisió, mitjançant programes de suport, formació i visibilització, així com la creació de xarxes de col·laboració que potenciïn el talent i la participació femenina en els sectors estratègics de les Illes Balears.

Línies d'actuació principals

- Impulsar programes d'emprenedoria femenina en col·laboració amb les conselleries competents en matèria econòmica i laboral, orientats a donar suport tècnic, financer i formatiu a dones emprenedores en tots els sectors, especialment en àmbits innovadors i verds.
- Fomentar el lideratge i la participació de dones en espais de decisió econòmica i institucional, i promoure'n la presència en òrgans consultius, consells rectors, comissions de diàleg social i patronats d'entitats públiques.
- Dur a terme accions de formació, mentoria i treball en xarxa per reforçar les competències directives, la gestió empresarial i el lideratge femení, amb la participació d'empreses, universitats i entitats de suport a l'emprenedoria.
- Crear i consolidar xarxes de col·laboració i suport mutu entre dones emprenedores, directives i professionals, amb l'objectiu d'afavorir la interconnexió entre territoris, sectors i generacions, i la seva projecció a escala estatal i europea.
- Promoure campanyes de visibilització i reconeixement del talent i l'aportació de les dones a l'economia, la ciència, la tecnologia i la innovació, amb models de referència inspiradors.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de foment empresarial i innovació, amb l'objectiu de garantir que els programes d'ajuts, subvencions i acceleració d'empreses tinguin en compte la igualtat d'oportunitats i la participació equilibrada.

- Establir mecanismes d'avaluació i seguiment per identificar barreres estructurals o de gènere en l'accés de les dones a l'emprenedoria, al finançament i als espais de presa de decisions, i formular recomanacions de millora.

Indicadors de seguiment

- Nombre de programes i accions de suport a l'emprenedoria femenina executats o reforçats.
- Nombre de dones participants en programes de formació, mentoria o xarxes de col·laboració en matèria d'emprenedoria i lideratge.
- Percentatge de dones presents en òrgans de participació econòmica i institucional (consells rectors, comissions, meses de diàleg social, etc.).
- Nombre de campanyes o iniciatives de visibilització i reconeixement del talent femení en els sectors econòmics i innovadors.
- Percentatge de programes i ajuts públics de foment empresarial que incorporen la perspectiva de gènere en la seva convocatòria o execució.
- Nombre d'estudis o informes elaborats per identificar barreres i oportunitats per a l'emprenedoria femenina a les Illes Balears.

Resultat esperat

Consolidació d'un ecosistema d'emprenedoria inclusiu i igualitari que promogui l'accés i la permanència de les dones en la creació i direcció d'empreses. Increment de la participació femenina en els espais econòmics i institucionals de decisió, que afavoreixi una representació més equilibrada i diversa. Millora de les competències directives i empresarials de les dones a través de programes de formació i mentoria. Més visibilitat del talent femení i dels projectes liderats per dones, i integració progressiva de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques de suport a l'activitat econòmica i innovadora.

Entitats responsables

- Direcció General de Treball i Salut Laboral: coordina l'execució de les actuacions de l'eix i assegura la coherència amb les polítiques laborals i de diàleg social.
- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral: impulsa la integració de la perspectiva de gènere en les iniciatives d'emprenedoria i lideratge, i coordina les accions amb l'Institut Balear de la Dona i altres organismes implicats.
- Institut Balear de la Dona (IBDONA): promou la participació i visibilització de les dones en l'àmbit econòmic i institucional, dona suport tècnic i participa en la difusió de bones pràctiques.

- Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB): dissenya i executa programes d'ocupació i formació adreçats a dones, especialment en àmbits estratègics o de baixa representació femenina, i col·labora en iniciatives d'emprenedoria i inserció laboral.
- Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç: impulsa programes i línies d'ajuts per fomentar l'emprenedoria femenina, la innovació i la consolidació empresarial.

Entitats clau

Entitats socials i econòmiques (CAEB, PIMEB, UGT, CCOO): col·laboren en la difusió, la formació i el suport a l'emprenedoria femenina, i promouen la presència equilibrada de dones en els espais de representació i diàleg social.

Eix transversal. Avaluació, coneixement i millora contínua

Objectiu específic

Garantir un sistema estable i transparent de seguiment, avaluació i millora contínua de les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral, basat en dades objectives, participació institucional i avaluació periòdica de resultats.

Objectiu operatiu

Consolidar un sistema autonòmic integrat d'indicadors, avaluació i rendició de comptes en matèria d'igualtat laboral, que permeti mesurar els avenços del PIAL, identificar àrees de millora i orientar les futures polítiques públiques cap a resultats efectius, sostenibles i alineats amb els objectius de desenvolupament sostenible.

Línies d'actuació principal

- Consolidar un sistema autonòmic integrat d'indicadors d'igualtat laboral, que permeti monitorar de manera sistemàtica els avenços del PIAL i la seva contribució als objectius de desenvolupament sostenible.
- Habilitar eines digitals i quadres de comandament compartits entre les direccions generals implicades per al seguiment en temps real de les actuacions i els resultats, amb dades desagregades per sexe i altres variables rellevants.
- Impulsar informes periòdics d'avaluació i rendició de comptes, elaborats de manera participada amb els organismes socials i econòmics, que recullin l'anàlisi dels indicadors, les bones pràctiques i les recomanacions de millora.
- Promoure estudis, recerques i anàlisis comparatives sobre la situació de les dones en el mercat laboral, la bretxa salarial, la conciliació i la

corresponsabilitat, per reforçar la base de coneixement del PIAL i orientar la presa de decisions.

- Impulsar la formació especialitzada del personal tècnic en matèria d'avaluació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere i gestió basada en resultats.
- Garantir la transparència i la comunicació pública dels resultats del PIAL, mitjançant la publicació periòdica d'informes, dades obertes i bones pràctiques en el portal institucional del Govern de les Illes Balears.
- Fomentar la millora contínua i l'aprenentatge institucional, i assegurar que les avaluacions del PIAL es tradueixin en ajusts, noves línies d'acció i polítiques més eficients i equitatives.

Indicadors de seguiment

- Existència i actualització del sistema autonòmic integrat d'indicadors d'igualtat laboral.
- Nombre d'indicadors desenvolupats i actualitzats anualment amb dades desagregades per sexe.
- Nombre d'informes d'avaluació i rendició de comptes elaborats i presentats a la Comissió de Seguiment del PIAL.
- Nombre d'estudis, recerques o anàlisis comparatives fets sobre igualtat.
- Publicació anual de dades i resultats del PIAL en format obert en el portal institucional.

Resultat esperat

Disposició d'un sistema estable, transparent i participat de seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat laboral, basat en dades objectives i actualitzades. Millora de la capacitat institucional per analitzar resultats, identificar àrees de millora i orientar la presa de decisions cap a actuacions més eficients i equitatives. Increment de la col·laboració interdepartamental i amb els organismes socials, i consolidació d'una cultura de gestió basada en evidències, rendició de comptes i millora contínua de les polítiques públiques d'igualtat.

Entitats responsables

- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral: coordina el sistema autonòmic d'indicadors, el seguiment i l'avaluació del PIAL, amb l'objectiu d'assegurar la coherència metodològica i la integració de la perspectiva de gènere en totes les fases del procés.
- Direcció General de Treball i Salut Laboral: garanteix la coordinació amb les polítiques laborals i de diàleg social, i participa en la recopilació i l'anàlisi de dades relatives a l'ocupació i les condicions de treball.
- Observatori per a la Igualtat de l'Institut Balear de la Dona (IBDONA): aporta l'expertesa tècnica en igualtat de gènere, participa en el disseny dels indicadors i en la valoració de l'impacte de les polítiques públiques.

- Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB): proporciona informació sobre ocupació, formació i programes d'inserció laboral, amb la integració de les seves dades en el sistema d'indicadors del PIAL.

Entitats clau

- Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL): col·labora en la incorporació d'indicadors sobre salut laboral i riscos amb perspectiva de gènere.
- Direcció General de Funció Pública: aporta dades i informació sobre igualtat en l'ocupació pública.
- Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT): dona suport tècnic en la definició, la recopilació i la validació de dades per al sistema d'indicadors.
- Entitats socials i econòmiques (UGT, CCOO, CAEB, PIMEB): participen en la Comissió de Seguiment del PIAL, contribueixen a la validació dels resultats i a la formulació de propostes de millora.

5. Governança i cronograma del PIAL 2026-2028

5.1. Presentació i validació institucional (2n semestre de 2025)

Durant el segon semestre de 2025 es durà a terme la presentació institucional del II Pla d'Igualtat en l'Àmbit Laboral (PIAL 2026-2028), com a pas previ al seu desplegament efectiu.

Aquesta fase té per objectiu garantir la validació política i tècnica del Pla, la seva difusió pública i la implicació activa dels organismes socials i econòmics abans de l'inici del període d'execució.

Les principals actuacions previstes són les següents:

- Finalització i validació del document definitiu del PIAL per part de la Mesa de Treball del PIAL.
- Presentació institucional davant els organismes socials i econòmics.
- Difusió pública a través del portal institucional del Govern de les Illes Balears i altres canals de comunicació.
- Definició del pla operatiu inicial 2026-2028, amb l'assignació de responsabilitats tècniques i el calendari d'execució.

Aquesta fase marca l'inici formal del compromís institucional per avançar cap a un mercat laboral més equitatiu, inclusiu i sostenible, d'acord amb els objectius de desenvolupament sostenible i els valors de la concertació social.

5.2. Estructura de governança del PIAL

El PIAL tindrà una estructura estable de coordinació i seguiment, liderada per la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, òrgan competent en el foment de les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral, i articulada mitjançant la Mesa de Treball del PIAL, que es crearà mitjançant un acord formal una vegada signat el PIAL.

Mesa de Treball del PIAL

- Presidència: Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'àmbit laboral.
- Vocals: un representant de l'Institut Balear de la Dona (IBDONA) i de cada una de les organitzacions empresarials (CAEB i PIMEB) i de les organitzacions sindicals (UGT i CCOO).
- Secretaria: amb veu però sense vot, designada per la presidència.
- Suplències: cada membre podrà designar un suplent, amb la comunicació formal prèvia.
- Funcions principals:
 - Impulsar, coordinar i supervisar el desenvolupament del PIAL.
 - Avaluar periòdicament els avenços i validar els informes semestral i anuals.
 - Rebre, debatre i emetre consideracions sobre el pla d'actuació anual en igualtat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) abans de la seva elevació a la Comissió Tripartida.
 - Promoure la cooperació i l'intercanvi d'informació entre Administració, organismes socials i econòmics.
- Periodicitat: com a mínim dues reunions ordinàries anuals (una per semestre) i les extraordinàries que s'estimin necessàries.
- Vigència: vinculada a la vigència del PIAL, prorrogable si calgués per avaluar el tancament o iniciar el nou període estratègic.

5.3. Cronograma d'execució i seguiment 2026-2028

El desplegament del PIAL es farà en quatre fases successives, amb avaluacions semestral per garantir el seguiment i la millora contínua de les actuacions.

Fase 0. Presentació i validació institucional (2n semestre de 2025)

- Aprovació definitiva i presentació pública del PIAL 2026-2028.
- Constitució de la Mesa de Treball i aprovació del pla operatiu inicial.
- Publicació i difusió institucional.

Fase 1. Desplegament inicial (1r i 2n semestre de 2026)

- Execució de les primeres actuacions prioritàries de cada eix.
- Implementació del sistema autonòmic integrat d'indicadors d'igualtat laboral.

- Reunions semestrals de la Mesa de Treball per al seguiment i la coordinació.
- Informe anual 2026 de seguiment.

Fase 2. Consolidació i execució plena (any 2027)

- Implementació completa de les línies d'actuació dels sis eixos del PIAL.
- Avaluació intermèdia i revisió d'indicadors.
- Reforç de la formació, inspecció i accions d'impacte territorial.
- Elaboració de l'informe anual 2027.

Fase 3. Avaluació final i projecció (any 2028)

- Avaluació global dels resultats del PIAL i identificació de bones pràctiques.
- Elaboració de l'informe final de seguiment i recomanacions.
- Jornada pública de presentació de resultats i planificació del PIAL 2029-2031.

5.4. Revisió semestral i instruments de seguiment

El sistema de seguiment del PIAL es fonamentarà en la revisió semestral coordinada per la Mesa de Treball, amb els instruments següents:

- Informes semestrals de progrés, elaborats per la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, amb la participació de totes les direccions generals implicades.
- Quadre de comandament i actualització d'indicadors per eix i línia d'actuació.
- Actes i acords de la Mesa de Treball amb recomanacions per a la millora contínua.
- Informes anuals públics, publicats en el portal institucional.
- Informe final de tancament i recomanacions estratègiques per al període següent.

6. Recursos i finançament

L'execució del Pla d'Igualtat en l'Àmbit Laboral (PIAL) 2026-2028 es durà a terme mitjançant els recursos propis del Govern de les Illes Balears, complementats amb fons estatals i europeus destinats a la promoció de la igualtat laboral, l'ocupació femenina, la conciliació i la corresponsabilitat.

El finançament s'articularà de manera interdepartamental, amb la participació de les unitats directives i els organismes següents:

- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral (DGCI): coordina el conjunt del PIAL, impulsa programes i actuacions en matèria

- d'igualtat i conciliació, i gestiona les línies d'ajuts, subvencions i formació adreçades a empreses i entitats socials.
- Direcció General de Treball i Salut Laboral (DGTSL): planifica i executa actuacions inspectores i de prevenció de riscos amb perspectiva de gènere, coordina la Mesa de Treball del PIAL i garanteix la coherència amb les polítiques laborals i de diàleg social.
 - Direcció General de Funció Pública (DGFP): vetla per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació dins l'ocupació pública.
 - Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB): executa programes de formació, inserció i ocupació adreçats a dones, especialment en situació de vulnerabilitat o en sectors estratègics.
 - Institut Balear de la Dona (IBDONA): participa en dades estadístiques desagregades per sexe i dona suport tècnic, assessora en matèria d'igualtat i visat de plans d'igualtat, i participa en la difusió i sensibilització.
 - Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL): impulsa accions en salut laboral amb perspectiva de gènere i projectes de millora de la prevenció.

7. Resum executiu del Pla

<i>Eix</i>	<i>Objectiu específic</i>	<i>Principals línies d'actuació (pla d'acció)</i>	<i>Indicadors clau de seguiment</i>	<i>Alineament normatiu i estratègic</i>
Eix 1. Igualtat de tracte, accés, formació i treball de qualitat	Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de gènere en totes les fases de la relació laboral.	• Reforç de la inspecció de treball en matèria d'igualtat i no-discriminació. • Itineraris d'ocupació i formació per a dones en situació de vulnerabilitat. • Requalificació digital i promoció de vocacions STEM. • Sistema de dades desagregades per sexe i sector. • Impulsar dones en innovació i sectors verds/digitals. • Alinear formació amb les noves demandes del mercat laboral.	• Taxa de temporalitat i parcialitat femenina. • % de dones en sectors estratègics. • Nre. d'actuacions inspectores i informes d'igualtat. • Programes de formació tècnica/digital per a dones en sectors emergents. • % de dones en formacions d'innovació, transició verda i digitalització.	• Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. • Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025. • Agenda de Transició Econòmica i Social de les Illes Balears: ocupació estable i igualitària.

Eix 2. Empresa igualitària, plans d'igualtat i negociació col·lectiva	Promoure la implementació i qualitat dels plans d'igualtat empresarials i incorporar la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva.	• Línies d'ajuts per a plans d'igualtat obligatoris i voluntaris. • Formació i sensibilització d'empreses i organismes socials. • Coordinació DGCI, DGTSL i IBDONA per al registre i seguiment dels plans. • Promoció de la paritat en les taules de negociació.	• % d'empreses amb plans d'igualtat registrats. • Nre. de persones i empreses participants en formacions. • % de convenis col·lectius amb mesures d'igualtat i conciliació.	• RD 901/2020 i RD 902/2020, sobre plans d'igualtat i igualtat retributiva. • Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI. • Agenda de Transició Social: promoció d'empreses igualitàries i corresponsables.
Eix 3. Contractació pública amb perspectiva d'igualtat	Utilitzar la contractació pública com a instrument per impulsar la igualtat d'oportunitats.	• Inclusió sistemàtica de clàusules socials i de gènere en els plecs. • Aplicació de l'Acord del Consell de Govern sobre contractació responsable. • Revisió amb perspectiva de gènere dels expedients de licitació.	• % de contractes públics amb clàusules d'igualtat. • % de plecs revisats amb perspectiva de gènere.	• Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic. • Acord del Consell de Govern sobre clàusules socials (2022). • Agenda de Transició institucional: contractació pública responsable i amb valor social.
Eix 4. Salut laboral amb perspectiva de gènere	Integrar la perspectiva de gènere en la prevenció, la vigilància i la promoció de la salut laboral.	• Incorporació del gènere en les avaluacions de riscos i vigilància de la salut. • Estudis sobre malalties professionals i riscos psicosocials. • Formació en salut laboral inclusiva. • Recollida de dades desagregades per sexe i difusió de bones pràctiques.	• % d'avaluacions de riscos amb enfocament de gènere. • Nre. d'estudis sobre salut laboral femenina. • % de dades desagregades per sexe en informes anuals.	• Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. • Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2023-2027. • Agenda de Transició Social i Sanitària: entorns laborals segurs i saludables.
Eix 5. Emprenedoria, empoderament i participació institucional	Fomentar l'empoderament econòmic i la presència de dones en	• Programes de suport a l'emprenedoria femenina. • Xarxes i	• Nre. de programes d'emprenedoria femenina. • % de dones	• Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom. • Pla Estatal

Eix transversal. Avaluació, coneixement i millora contínua	l'emprenedoria, la innovació i els espais de decisió.	programes de mentoria i lideratge. • Formació i visibilització del talent femení en sectors estratègics. • Incorporació de la perspectiva de gènere en polítiques de foment econòmic.	participants en xarxes i òrgans de decisió. • Nre. de campanyes de visibilització.	d'Emprenedoria Femenina 2023- 2026. • Agenda de Transició Econòmica: innovació i lideratge inclusiu.
	Garantir un sistema estable i transparent de seguiment i avaluació del PIAL basat en dades objectives i participació institucional.	• Sistema autonòmic d'indicadors d'igualtat laboral. • Quadre de comandament compartit i informes semestrals. • Estudis i recerques sobre bretxa salarial, conciliació i corresponsabilitat. • Publicació oberta de dades i rendició de comptes.	• Existència i actualització del sistema d'indicadors. • Nre. d'informes semestrals i anuals. • Publicació de dades obertes i informes de resultats.	• Llei 11/2016 , de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. • Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. • Agenda de Transició institucional: govern obert i polítiques basades en evidències.

8. Annex

En la taula següent, es pot veure el grau d'execució i actuació de cadascun dels objectius fixats pel I Pla per a la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats per Raó de Gènere:

Objectius del Pla d'Igualtat de les Illes Balears	Actuació
Objectiu 1. Garantir la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball.	Conveni entre la ITSS i la CAIB per a l'impuls i el desenvolupament d'actuacions en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats i no-discriminació per raó de gènere (18/03/2022). Vigència del conveni: 4 anys.
1.1. Incrementar de manera	S'anuncien les actuacions previstes per al 2025.

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

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

S'anuncien les actuacions previstes per al 2025.

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

Es manté per al 2025.

1.4. Establir accions de sensibilització per al personal i les empreses en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere entre dones i homes, posant èmfasi en la importància de la denúncia com a mitjà fonamental perquè la Inspecció de Treball i Seguretat Social

UGT i CCOO fan jornades de sensibilització.

pugui estar assabentada de fets constitutius d'incompliments de la normativa laboral, especialment en temes d'igualtat i no-discriminació.

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

Reunió que es va fer el 10/09/2024 amb el director territorial de la ITSS i el director de l'IBASSAL. Contacte continu entre les institucions.

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

S'anuncien les actuacions previstes per al 2025.

1.7. Crear una comissió de treball entre la Direcció General de Treball,

Aquesta comissió no estava planificada amb la Inspecció, però es manté una informació fluida.

**l'IBASSAL,
l'IBDONA i la
Inspecció de
Treball i
Seguretat Social
per planificar,
coordinar i
avaluar les
diferents
actuacions en
matèria d'igualtat
i no-discriminació
en l'ocupació i en
les condicions de
treball.**

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

1. SOIB Dona (cal fer-ne més publicitat).
2. Valoració per l'IBDONA sobre línia d'ajuts per a dones en situació de vulnerabilitat.

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

**2.1. Continuar el
Pla de Lluita
contra la
Precarietat
Laboral a les Illes
Balears, amb**

Previst en el pla anual.

l'objectiu de lluitar contra la precarietat en el treball i combatre la temporalitat i la contractació parcial irregular, així com controlar les jornades laborals, amb l'objectiu d'erradicar el frau en la contractació d'hores extres.

2.2. Incrementar de manera progressiva l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les matèries relacionades amb frau en la contractació temporal a temps parcial, el temps de treball i el control de les condicions salarials. Previst en el pla anual.

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

3.1. Fer jornades específiques de sensibilització i formació amb els Convocatòria d'ajuts del Pla d'Igualtat 2025.

agents socials i econòmics en matèria de plans d'igualtat i la implantació d'aquests plans en les empreses.

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

Convocatòria d'ajuts del Pla d'Igualtat 2025.

3.3. Ampliar les competències de l'Oficina d'Orientació Jurídica i Laboral, en el marc del conveni de col·laboració de la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social i el Col·legi de Graduats Socials de les Illes Balears, i incorporar l'assessorament en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere en les relacions

Es preveu continuar la col·laboració amb el Col·legi de Graduats Socials.

**laborals i,
específicament,
en relació amb els
plans d'igualtat.**

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

Pendent. Sol·licitada una reunió al Ministeri. Pendent de data.

**3.5. Establir línies
d'ajuts per
fomentar
l'elaboració i la
implantació de**

Convocatòria d'ajuts del Pla d'Igualtat 2025.

plans d'igualtat en les empreses que no tenen l'obligació de tenir aquest instrument.

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

Convocatòria d'ajuts del Pla d'Igualtat 2024.

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

4.1. Continuar la revisió, la millora i la implantació dels procediments interns i de coordinació de la Direcció General de Treball i Salut Laboral amb altres administracions.

Sí, sobretot s'està treballant en els procediments interns.

4.2. Establir mecanismes d'actuació conjunta amb l'Organisme Estatal de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per garantir el compliment de la

No es fa cap actuació conjunta, però sí que se'ls facilita la informació si la sol·liciten.

**inscripció
obligatòria dels
plans d'igualtat.**

**4.3. Disposar
d'informació
actualitzada de
les mesures i els
plans d'igualtat
que han registrat
les empreses en el
Registre de
convenis
col·lectius
(REGCON) i
facilitar aquesta
informació als
agents socials i
econòmics més
representatius a
través de la mesa
de treball que
recull l'objectiu 8.**

Sí, es disposa de la informació del REGCON. Com que és informació pública, es pot consultar.

**4.4. Organitzar
una campanya o
jornades
informatives per
a les empreses i
els agents
sindicals sobre els
procediments
administratius i
protocols
d'actuació de la
Direcció General
de Treball i Salut
Laboral en
matèria de
registre de
mesures i plans
d'igualtat en les
empreses.**

Ens posam a disposició dels agents socials per organitzar una jornada, com ja es va fer altres anys.

**Objectiu 5.
Promoure la
inclusió de
clàusules socials
en la contractació**

Acord del Consell de Govern pel qual s'estableixen directrius per a la inclusió de clàusules de caràcter social, laboral i mediambiental en la contractació de l'Administració. Com a criteri de desempat, s'hi inclou tenir un pla d'igualtat prèviament visat i registrat en el Registre de convenis

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

col·lectius autonòmic (REGCON). Les guies corresponents estan en procés d'elaboració.

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

S'està treballant en coordinació amb les conselleries afectades.

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

Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears 2026-2028.

**6.1. Promoure per
part dels sectors
sindicals i
empresarials**

l'objectiu de la paritat, amb la presència equilibrada de dones i homes en les taules de negociació col·lectiva.

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

La ITSS en fa un control.

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

Entrada Guia d'Igualtat elaborada pel senyor Adrián Todolí.

6.4. Impulsar jornades de formació i sensibilització conjuntament els

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

6.5. Impulsar l'especialització del cos de mediadors del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) en matèria d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe. En els supòsits en què es produeixin discrepàncies en les comissions negociadores dels plans d'igualtat, se sol·licitarà la mediació del TAMIB.

6.6. Impulsar la signatura d'un acord interprofessional o d'acords parcials en

matèria d'igualtat en les relacions laborals.

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

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

S'està duent a terme.

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

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

Encàrrec de l'estudi al Consell Econòmic i Social (CES). Cal pactar-ne l'enfocament. Lliurament de l'informe a l'OTIB.

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

Cada any, dia 8 de març, l'OTIB publica l'informe sobre la dona i el mercat de treball i es penja a la pàgina web de l'OTIB (https://www.caib.es/sites/observatorideltreball/ca/collectius_espacifics-10655/).

7.2. Incorporar la perspectiva de gènere en les dades i els estudis econòmics en matèria de feina i ocupació que elabori l'Observatori del Treball de les Illes Balears.

Gairebé totes les estadístiques publicades per l'OTIB desagreguen la informació per sexe, i també és així en els informes publicats.

7.3. Elaborar un estudi de l'impacte de gènere que té sobre el mercat de treball a les Illes Balears el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

L'OTIB no ha elaborat cap estudi sobre l'impacte de gènere de la reforma laboral.

**Objectiu 8.
Potenciar el diàleg social i la**

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

8.1. Establir ajuts per a la creació i el manteniment de les oficines d'igualtat i per a la contractació d'agents d'igualtat per als agents socials i econòmics més representatius.

Convocatòria d'ajuts del Pla d'Igualtat 2025 (Llei autonòmica de conciliació).

8.2. Crear una mesa de treball amb els agents socials i econòmics més representatius, conjuntament amb la Direcció General de Treball i Salut Laboral, amb l'objectiu d'impulsar i coordinar totes les mesures incorporades en aquest pla d'actuació, així com traslladar a aquesta mesa el pla d'actuació anual en matèria d'igualtat que faci la Inspecció de

Constituïda el març de 2024.

Treball en coordinació amb la Direcció General de Treball i Salut Laboral.

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

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

Es fa mitjançant la investigació d'accidents i de malalties professionals.

9.2. Establir actuacions de millora de la recerca de les malalties professionals que afecten, en gran part, les dones treballadores, amb les actuacions de l'àrea de medicina del treball de

Es fa mitjançant la recerca d'accidents i de malalties professionals i adaptacions de lloc de treball.

**l'IBASSAL i la feina
dels agents
socials i
econòmics.**

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

S'ha avançat en el sector de cambreres de pisos, de conformitat amb els acords assolits en la Mesa Tècnica de l'IBASSAL amb els agents socials.

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

En el cas d'UGT, informació, assistència i assessorament als delegats i delegades de prevenció per part de l'Oficina per a la Igualtat i la Prevenció. Col·laboració amb les tècniques d'igualtat d'UGT per elaborar material informatiu. Pel que fa a CCOO, informació i assessorament a les delegades i els delegats amb la col·laboració del Gabinet Tècnic d'Igualtat de CCOO Illes Balears. En el cas de la CAEB, informació, assessorament i suport a les empreses des de l'Oficina per a la Igualtat Laboral. Pel que fa PIMEEF, informació a empreses en matèria d'igualtat.

**9.5. Establir
actuacions en
matèria de
sensibilització i
formació en
prevenció de riscos
laborals amb
perspectiva de
gènere, adreçada
a treballadors i
treballadores,
empreses,**

Formació d'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere al personal tècnic de l'IBASSAL (2023).

autònoms i autònomes, agents socials i personal tècnic de l'IBASSAL.

9.6. Incloure la perspectiva de gènere en prevenció de riscos laborals, com un dels eixos transversals de la nova Estratègia de Seguretat i Salut Laboral de les Illes Balears.

L'Estratègia de Seguretat i Salut Laboral de les Illes Balears 2023-2027 estableix un objectiu operatiu transversal en totes les accions de l'IBASSAL en què s'inclou la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques de salut laboral.

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

Projecte pilot per difondre bones pràctiques sobre la integració de la perspectiva de gènere en la gestió preventiva. Pendent de realització.

9.8. Promoure, a través de l'IBASSAL i els agents socials i econòmics, la incorporació de la perspectiva de gènere en la normativa de prevenció de riscos laborals, amb la modificació corresponent; especialment, pel que fa al gènere femení en el Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social i s'estableixen criteris per notificar-les i registrar-les.

L'objectiu estratègic 1.3 de l'Estratègia de Seguretat i Salut Laboral de les Illes Balears 2023-2027 estableix una proposta al Govern d'Espanya per iniciar el procediment previst en el Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social i s'estableixen criteris, a més d'impulsar, des de les Illes Balears, la inclusió de les patologies derivades de l'exposició als riscos psicosocials en el quadre de malalties professionals del Reial decret esmentat, pel qual registrar-les, tal com s'indica en l'objectiu estratègic 2.1.

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

Fet.

9.10. Promoure, per part de l'IBASSAL, una campanya informativa i divulgativa destinada als serveis de prevenció aliens perquè integrin la

Pendent d'executar.

perspectiva de gènere en les actuacions preventives.

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

En procés. Es fa en tots els processos d'atenció a usuaris i usuàries que du a terme l'equip de psicosociologia motivats per conflictes laborals en què es detecta la necessitat de dur a terme actuacions d'informació per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

9.12. Facilitar línies d'ajuts als agents socials per elaborar projectes de prevenció de riscos laborals enfocats a la sensibilització, la informació i la formació sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en la salut laboral.

La Resolució del president de l'IBASSAL per la qual s'aprova la convocatòria per concedir subvencions públiques per a programes, projectes i actuacions específiques en matèria de salut laboral, corresponent als exercicis pressupostaris dels anys 2024 i 2025, té com un dels seus objectius la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral.