PLA PRIMER PLA AUTONÒMIC DE CONCILIACIÓ 2026 - 2031

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

PLA PRIMER

PLA AUTONÒMIC DE CONCILIACIÓ 2026-2031

PRIMER LES FAMÍLIES · PRIMER EL TEU TEMPS · PRIMER CUIDAR · PRIMER CONCILIAR



www.caib.es

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

Pla Autonòmic de Suport a la Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral de les Illes Balears

2026-2031

ÍNDEX

Presentació ... 8

Introducció ... 11

Metodologia ... 15

Marc normatiu ... 18

Marc internacional i comunitari ... 18

Marc estatal ... 18

Marc autonòmic ... 19

Diagnòstic ... 23

Bloc I. Anàlisi del context socioeconòmic i laboral ... 23

Bloc II. Estructura demogràfica, usos del temps i treball de cura ... 44

Bloc III. La conciliació al sector públic ... 61

Bloc IV. La conciliació al sector privat ... 64

Bloc V. La conciliació en treballadors autònoms ... 70

Resum i conclusions ... 74

Principals resultats de la diagnosi com a punt de partida i anàlisi DAFO ... 79

Factors interns ... 79

F — FORTALESES ... 79

D — DEBILITATS ... 82

Factors externs ... 84

O — OPORTUNITATS ... 84

A — AMENACES ... 86

Principis del Pla de Conciliació 89

Definició dels eixos d'actuació i els objectius del Pla 93

Eix 1: Família, cura i natalitat 93

Eix 2: Temps de treball, flexibilitat i innovació 94

Eix 3: Igualtat laboral i transparència retributiva 95

Definició dels objectius específics i les mesures 97

17Eix 1: Família, cura i natalitat 97

Objectiu general 1.1. Reduir el cost econòmic de la cura per a les famílies 97

Objectiu específic 1.1.1 Promoció de mesures tributàries vinculades a la conciliació personal, familiar i laboral (art. 15) 97

Objectiu específic 1.1.2. Incentius fiscals i de suport per a la conciliació dels treballadors autònoms (art. 26) 98

Objectiu general 1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible i adaptada a la realitat de les Illes Balears 99

Objectiu específic 1.2.1. Infància: xarxa de places 0-3 i atenció puntual (art. 18, apt. b, d, j, k) 99

Objectiu específic 1.2.2. Dependència, gent gran i reconeixement de les persones cuidadores (art. 18, apt. a, c, i) 100

Acció 1. Xarxa de centres de dia, residencials, teleassistència i servei d'ajuda a domicili (art. 18.a) 100

Objectiu específic 1.2.3. Voluntariat, tercer sector, mediació i sensibilització (art. 18, apt. e, f, g, h) 101

Objectiu general 1.3. Accés prioritari de les famílies en situació de vulnerabilitat 102

Objectiu específic 1.3.1. Accés prioritari de les famílies en situació de vulnerabilitat a les mesures de conciliació (art. 20) 102

Objectiu general 1.4. Proporcionar a la ciutadania informació clara, completa i accessible sobre totes les mesures de conciliació existents, i facilitar-ne el coneixement i l'accés 102

Objectiu específic 1.4.1. Millorar la difusió i l'accessibilitat de la informació sobre les mesures de conciliació. (art. 9.6) 102

Eix 2: Temps de treball, flexibilitat i innovació 103

Objectiu general 2.1. Incrementar l'adopció de mesures de conciliació al sector privat, amb adaptació al teixit empresarial de les Illes Balears 103

Objectiu específic 2.1.1. Incentius econòmics a les empreses 103

Objectiu específic 2.1.2. Foment organitzatiu i bones pràctiques (art. 22) 105

Objectiu específic 2.1.3. Palanca pública i reconeixement empresarial (art. 23) 107

Objectiu específic 2.1.4. Autònoms: flexibilitat i conciliació laboral (art. 25) 108

Objectiu general 2.2. Impulsar l'Administració pública com a model i la innovació com a motor de canvi 109

Objectiu específic 2.2.1. L'Administració pública com a model de gestió del temps (art. 16) 109

Objectiu específic 2.2.2. Innovació, pilots i recerca en noves formes d'organització del temps (art. 19) 111

Eix 3. Igualtat laboral i transparència retributiva 114

Objectiu general 3.1. Reduir la bretxa salarial i laboral de gènere associada a les cures . 114

Objectiu específic 3.1.1. Transparència retributiva i eliminació de bretxes laborals al sector públic (art. 21, apt. a, b, c, d, f, h, i) 114

Objectiu específic 3.1.2. Transparència retributiva i eliminació de bretxes laborals al sector privat (art. 24) 116

Objectiu general 3.2. Combatre la segregació professional i millorar l'ocupabilitat femenina 119

Objectiu específic 3.2.1. Segregació professional, formació, ocupabilitat i orientació (art. 21, apt. e, g, j, k) 119

Governança 122

Comitè de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral i d'Eliminació de la Bretxa Laboral 122

Implementació i cronograma 126

Implementació del Pla 126

Finançament del Pla 129

Seguiment i avaluació 131

Sistema d'indicadors 131

Eix 1. Família, cures i natalitat 132

Objectiu 1.1. Reduir el cost econòmic de les cures per a les famílies 132

Objectiu 1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible 132

Objectiu 1.3. Prioritzar l'atenció a famílies en situació de vulnerabilitat 132

Eix 2. Temps de treball, flexibilitat i innovació 133

Objectiu 2.1. Incrementar l'adopció de mesures de conciliació en el sector privat 133

Objectiu 2.2. Impulsar la flexibilitat i la innovació en l'àmbit públic 133

Eix 3. Igualtat laboral i transparència 134

Objectiu 3.1. Reduir la bretxa laboral i salarial de gènere 134

Objectiu 3.2. Combatre la segregació professional 134

Taula operativa del Pla 136

Pla Autonòmic de Suport a la Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral de les Illes Balears 2026-2031 136



01 PRESENTACIÓ

PRESENTACIÓ

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és una de les grans prioritats de les polítiques públiques del segle XXI. Garantir que les persones puguin desenvolupar el seu projecte vital sense haver de renunciar a les responsabilitats familiars o professionals és una qüestió de justícia social, d'igualtat d'oportunitats i també de progrés econòmic.

Les Illes Balears afronten aquest repte des d'una realitat pròpia, marcada per la insularitat, l'estacionalitat econòmica i un mercat laboral amb característiques específiques. Per això, la conciliació no es pot abordar amb mesures aïllades o puntuals. Requereix una estratègia compartida, una planificació estable i una acció coordinada de totes les administracions públiques, els agents socials i el conjunt de la societat.

Amb l'aprovació de la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears, el Govern va assumir el compromís de situar la conciliació com una política pública estructural. Aquest pla autonòmic dona compliment a aquest manament legal i representa el primer instrument integral de planificació en aquesta matèria a la nostra comunitat autònoma.

El Pla és fruit d'un procés rigorós de diagnosi, participació i treball transversal. S'ha elaborat a partir de l'anàlisi de la realitat econòmica, laboral, social i demogràfica de les Illes Balears, i ha incorporat les aportacions de les diferents conselleries, els organismes públics competents i els agents socials i econòmics més representatius. Aquesta manera de treballar reflecteix una convicció: les grans polítiques públiques només es poden construir des del consens, la cooperació institucional i l'evidència.

Durant els pròxims anys, el Pla marcarà el full de ruta de l'acció del Govern en matèria de conciliació. Les mesures que incorpora tenen un objectiu compartit: facilitar la vida de les persones, promoure la corresponsabilitat, reduir les desigualtats que encara condicionen especialment les dones en l'àmbit laboral, reforçar la competitivitat del nostre teixit productiu i garantir que la conciliació sigui una oportunitat real per a totes les famílies, visquin on visquin.

És un pla viu, orientat a resultats, amb mecanismes de seguiment i avaluació que permetran mesurar-ne l'impacte i adaptar-ne les actuacions als nous reptes que sorgeixin. La seva implementació exigirà la implicació continuada de totes les institucions i de tots els actors socials, perquè la conciliació és una responsabilitat compartida.

Des del Govern de les Illes Balears reafirmam el nostre compromís amb unes polítiques públiques que situïn les persones en el centre de l'acció de govern. Estam convençuts que avançar en conciliació és avançar en igualtat, benestar, productivitat i cohesió social. Aquest pla és una mostra d'aquest compromís i una aposta decidida per construir unes Illes Balears més justes, més competitives i amb més oportunitats per a tothom.

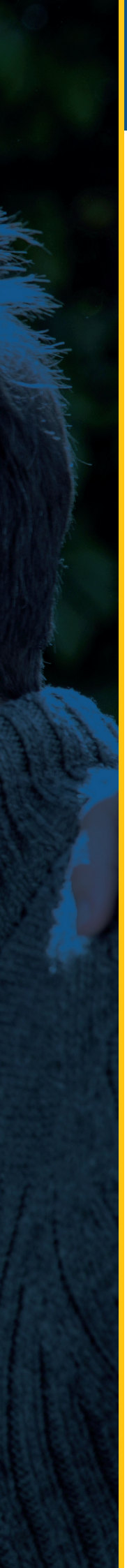
Perquè la conciliació ha estat i és una prioritat de la nostra presidenta, Margalida Prohens, que ha apostat per la creació de la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral per desplegar la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears. Sens dubte, ara, l'execució d'aquest pla marcarà un canvi en la realitat laboral de les nostres illes.

Gràcies a tots els signants del Pla i a totes les conselleries i els ens autònoms que hi participen, perquè la conciliació és feina de tots. Enhorabona i cap endavant.

Catalina Teresa Cabrer González
Consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social



02 INTRODUCCIÓ



INTRODUCCIÓ

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar constitueix un dels principals reptes estructurals de les societats contemporànies i una de les qüestions centrals per al benestar de la ciutadania, la sostenibilitat dels sistemes socials i la qualitat dels models productius. La progressiva transformació de les estructures familiars, els canvis en l'organització laboral, l'augment de l'esperança de vida, la necessitat creixent d'atendre situacions de dependència i cura, així com les noves expectatives socials vinculades a la qualitat de vida i a l'equilibri dels temps personals i professionals, han situat la conciliació en el centre del debat públic i de les polítiques de govern de les societats més avançades.

En aquest context, la conciliació ja no es concep únicament com una qüestió privada o familiar, sinó com una política pública transversal amb impacte directe sobre la igualtat d'oportunitats, la salut física i emocional de les persones, la natalitat, la productivitat, la competitivitat econòmica, la cohesió social i la sostenibilitat demogràfica. Les dificultats per compatibilitzar la vida laboral amb les responsabilitats familiars i personals afecten de manera directa les trajectòries professionals, les oportunitats de desenvolupament vital, les decisions vinculades a la maternitat i la paternitat, i la distribució de les tasques de cura dins la societat.

La conciliació està estretament relacionada amb l'organització social del temps, la disponibilitat de serveis públics de suport i les condicions del mercat laboral. Per aquest motiu, les possibilitats reals de conciliació depenen no només de decisions individuals, sinó també de factors estructurals com la configuració del teixit empresarial, la flexibilitat de les organitzacions, la qualitat de l'ocupació, la racionalització dels horaris, l'accés als serveis de cura, les polítiques públiques de suport a les famílies i la capacitat de les institucions per impulsar models laborals i socials més equilibrats.

En els darrers anys, la conciliació ha adquirit una dimensió encara més rellevant arran dels canvis socials i econòmics produïts a escala internacional i europea. La digitalització, les noves formes de treball, l'extensió progressiva del teletreball, la necessitat de retenir talent i la creixent demanda social de major flexibilitat i qualitat de vida han transformat les expectatives de la ciutadania i de les organitzacions. Aquest canvi de paradigma ha evidenciat la necessitat d'impulsar polítiques públiques capaces d'adaptar les estructures laborals i socials a les necessitats reals de les persones, avançant cap a models més sostenibles, corresponsables i centrats en el benestar.

La conciliació s'ha convertit, així, en un indicador de qualitat democràtica i de desenvolupament social. Les societats amb més nivells de conciliació presenten, en general, millors resultats en igualtat, ocupació femenina, salut laboral, productivitat i cohesió social. Al mateix temps, les dificultats per conciliar generen efectes directes sobre la precarització laboral, l'abandonament o la limitació de trajectòries professionals, l'impacte sobre la salut mental, les desigualtats de gènere i la reducció de les expectatives vitals i familiars de moltes persones.

A les Illes Balears, aquests reptes presenten característiques específiques derivades de la realitat econòmica, territorial i demogràfica de l'arxipèlag. El pes predominant del sector serveis, la concentració de l'activitat econòmica durant els períodes de més activitat turística, la forta presència de microempreses i treball autònom, les dificultats d'accés a l'habitatge,

la fragmentació territorial pròpia de la realitat insular i les diferències existents entre illes condicionen de manera significativa les possibilitats efectives de conciliació de bona part de la població.

Aquestes particularitats configuren una realitat diferenciada respecte d'altres territoris i exigeixen una resposta adaptada a les necessitats específiques de les Illes Balears. La intensitat de l'activitat econòmica durant determinades èpoques de l'any implica sovint jornades prolongades, més feina en caps de setmana i dificultats d'organització dels temps personals i familiars, especialment en sectors com l'hostaleria, el comerç, el transport o determinats serveis essencials.

Alhora, la predominança de petites empreses i treball autònom planteja dificultats afegides per implantar mesures de flexibilitat i conciliació, tant des del punt de vista organitzatiu com econòmic. La realitat insular i les diferències territorials existents entre illes generen igualment desigualtats en l'accés a serveis públics, recursos de suport i oportunitats laborals, especialment en els territoris amb menor dimensió poblacional o amb una oferta més limitada de serveis especialitzats.

A aquesta realitat, s'hi afegeixen altres factors estructurals rellevants, com la persistència d'un repartiment desigual de les tasques de cura i de les responsabilitats familiars entre dones i homes, la feminització de les reduccions de jornada i excedències per cura, o la concentració de moltes dones en sectors especialment condicionats pels horaris extensius i la temporalitat. Aquestes circumstàncies continuen incidint de manera directa sobre les trajectòries professionals de les dones i sobre les desigualtats existents en l'àmbit laboral i retributiu.

La conciliació es vincula també de manera directa amb altres reptes estratègics de les Illes Balears, com la baixa natalitat, la retenció del talent, la sostenibilitat dels serveis públics i la cohesió territorial i social.

En paral·lel, les necessitats associades a l'envelliment progressiu de la població i a l'atenció de persones en situació de dependència exigeixen reforçar els serveis públics de cura i avançar cap a models més sostenibles i corresponsables d'organització social de les cures. Aquesta realitat obliga a concebre la conciliació no únicament com una qüestió vinculada a la infància i la criança, sinó també com una política pública relacionada amb l'atenció a les persones grans, dependents i vulnerables.

Malgrat aquests reptes, les Illes Balears disposen també d'importants fortaleses i oportunitats per avançar cap a un model de conciliació més modern, corresponsable i adaptat a les necessitats socials actuals. La consolidació progressiva de serveis públics de cura, l'avenç en les polítiques d'igualtat, la implantació creixent de mesures de flexibilitat laboral, la digitalització de les organitzacions i la creixent conscienciació social sobre la importància del benestar i de la qualitat de vida constitueixen una base sòlida sobre la qual construir noves polítiques públiques de conciliació.

En aquest escenari, el Pla Autonòmic de Suport a la Conciliació Personal, Familiar i Laboral de les Illes Balears 2026-2031 es configura com el principal instrument estratègic del Govern de les Illes Balears per impulsar, ordenar i coordinar les polítiques públiques en matèria de conciliació, corresponsabilitat i organització social dels temps.

El Pla neix amb la voluntat d'impulsar una resposta integral, transversal i coordinada davant els reptes socials, laborals i demogràfics associats a la conciliació, promovent alhora un model de desenvolupament més sostenible, equilibrat i centrat en la qualitat de vida de les persones.

El Pla s'emmarca en el desplegament de la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears, primera norma autonòmica específica en aquesta matèria, que estableix el mandat d'elaborar plans autonòmics de conciliació i defineix un marc d'actuació transversal per al conjunt de les administracions públiques i dels agents socials i econòmics.

La promulgació d'aquesta llei representa un punt d'inflexió en les polítiques públiques de conciliació de les Illes Balears i consolida el reconeixement de la conciliació com un dret de la ciutadania i una responsabilitat compartida entre administracions públiques, empreses i conjunt de la societat.

La rellevància estratègica d'aquesta matèria per al futur de les Illes Balears ha motivat igualment la creació de la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, adscrita a la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social, com a òrgan específic responsable de l'impuls, coordinació i seguiment de les polítiques públiques en aquest àmbit.

La creació d'aquesta direcció general respon a la voluntat del Govern de les Illes Balears de situar la conciliació com un eix prioritari dins l'acció de govern i com una política pública transversal vinculada al benestar de la ciutadania, la sostenibilitat social i demogràfica, la qualitat de l'ocupació i la transformació del model econòmic i organitzatiu de les Illes Balears.

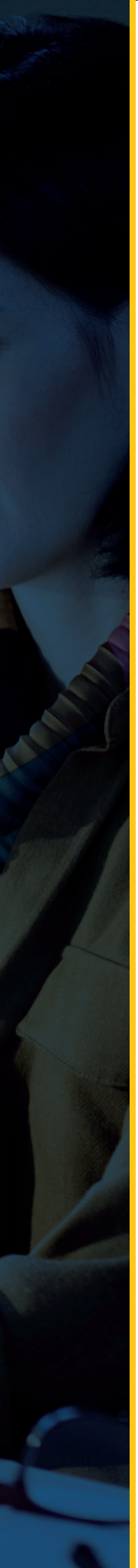
Aquesta aposta institucional implica avançar cap a un model en què la conciliació deixi de dependre exclusivament de solucions individuals o familiars i passi a concebre's com una responsabilitat compartida, basada en la corresponsabilitat social, la cooperació institucional i la implicació activa del conjunt dels agents econòmics i socials.

En aquest sentit, el Pla assumeix una concepció integral de la conciliació, i l'entén no únicament com una política de suport familiar, sinó també com una política estratègica de transformació social, econòmica i territorial. La conciliació es vincula així amb la sostenibilitat del model productiu, la racionalització dels temps de treball, la modernització de les organitzacions, la retenció del talent, la reducció de les desigualtats i la construcció d'un model social més cohesionat i equilibrat.

El Pla s'alinea igualment amb els principals instruments europeus, estatals i autonòmics en matèria de conciliació, corresponsabilitat, sostenibilitat i igualtat, especialment amb la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliació de la vida familiar i professional, l'Estratègia Europea de Cures, el Pla Corresponsables, el II Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral de les Illes Balears 2026-2028 (PIAL) i amb l'Agenda de Transició impulsada en el marc del Pacte Polític i Social per la Sostenibilitat de les Illes Balears, especialment amb l'Objectiu de Desenvolupament 1.3, orientat a avançar cap a un model de benestar i qualitat de vida més sostenible, equilibrat i compatible amb les necessitats socials i familiars de la ciutadania.



03 METODOLOGIA



METODOLOGIA

El document parteix d'una diagnosi exhaustiva de la situació de la conciliació a les Illes Balears, basada en l'anàlisi integrada dels factors econòmics, laborals, socials, demogràfics i organitzatius que hi incideixen. Aquesta diagnosi permet identificar les principals fortaleses, debilitats, oportunitats i reptes estructurals existents, amb la finalitat de definir línies d'actuació adaptades a la realitat específica de l'arxipèlag i orientades a resultats.

L'elaboració del Pla s'ha desenvolupat mitjançant una metodologia participativa, transversal i basada en l'evidència. La Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral ha coordinat un procés de treball conjunt amb les diferents conselleries i els organismes del Govern de les Illes Balears implicats en l'execució de mesures vinculades a conciliació, ocupació, educació, serveis socials, economia i innovació, família, empresa, funció pública i igualtat.

Aquest procés ha inclòs reunions tècniques interdepartamentals amb totes les conselleries i les entitats implicades, amb l'objectiu d'identificar actuacions ja existents, detectar necessitats, definir noves mesures i concretar els òrgans responsables per implementar-les, i així garantir la coherència, la viabilitat i la transversalitat del Pla.

La metodologia de treball ha combinat diferents instruments d'anàlisi i participació, entre els quals destaquen:

- Revisió normativa i documental dels principals instruments europeus, estatals i autonòmics en matèria de conciliació, corresponsabilitat, igualtat, ocupació i sostenibilitat.
- Anàlisi estadística i socioeconòmica de dades relatives a ocupació, usos del temps, natalitat, cures, estructura familiar, mercat laboral i desigualtats territorials.
- Identificació de bones pràctiques i experiències innovadores desenvolupades en altres territoris i institucions.
- Coordinació tècnica interdepartamental amb els diferents òrgans del Govern de les Illes Balears.
- Participació dels agents socials, econòmics i institucionals vinculats a les polítiques de conciliació.
- Identificació i anàlisi de les mesures ja existents dins les diferents conselleries i organismes públics.
- Definició d'objectius estratègics, línies d'actuació, indicadors de seguiment i mecanismes d'avaluació.

El Pla adopta una perspectiva transversal i interseccional, tenint en compte la diversitat de situacions personals, familiars, laborals i territorials existents a les Illes Balears. Així mateix, incorpora una visió integral de la conciliació que inclou no només la criança i l'atenció a la infància, sinó també les necessitats derivades de l'envelliment, la dependència, la discapacitat i les situacions de vulnerabilitat social.

La metodologia emprada s'orienta igualment a garantir la viabilitat operativa del Pla, la coordinació institucional i la capacitat d'avaluar-ne l'impacte real sobre la ciutadania,

les empreses i el conjunt del territori. En aquest sentit, el Pla incorpora mecanismes de seguiment, sistemes d'indicadors i espais de coordinació que han de permetre mesurar el grau d'execució de les mesures i l'evolució dels principals indicadors vinculats a conciliació, corresponsabilitat, qualitat de vida i sostenibilitat social.

Finalment, el procés d'elaboració del Pla respon a la voluntat de construir un instrument estratègic estable, flexible i adaptatiu, capaç d'evolucionar en funció dels canvis socials, econòmics i demogràfics futurs i de donar resposta a les necessitats reals de la ciutadania de les Illes Balears.



04 MARC NORMATIU

MARC NORMATIU

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar és un dret reconegut en múltiples instruments normatius internacionals, europeus, estatals i autonòmics. El Pla Autonòmic de Conciliació de les Illes Balears 2026-2031 s'inscriu en aquest conjunt normatiu multinivell i té com a base habilitadora directa la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears, primera llei de conciliació a les Illes Balears. Aquesta llei constitueix el fonament jurídic i el mandat directe d'elaboració del Pla.

MARC INTERNACIONAL I COMUNITARI

Els drets reconeguts en els articles 23, 24 i 33 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea constitueixen un deure per a les administracions públiques de la comunitat de les Illes Balears. Els preceptes esmentats es refereixen, de manera específica, a la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, incloent-hi el laboral, i a la conciliació de la vida familiar i la professional. Això requereix l'acció de la societat en conjunt per aconseguir una corresponsabilitat social que permeti que dones i homes puguin dedicar, de manera equitativa, el seu temps, tant al treball remunerat com al personal i familiar. La necessitat de conciliació ha estat ja plantejada a escala internacional i comunitària com una condició vinculada de manera inequívoca a la nova realitat social, en què els poders públics l'han abordat en un marc més ampli que el de les polítiques de suport a les famílies.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, n'és l'expressió màxima i s'assenta en el principi d'equilibri entre vida familiar i vida professional, reafirmats en els principis 2 i 9 del Pilar Europeu de Drets Socials. Aquesta norma és fruit de l'evolució de la mateixa Unió Europea, i supera els antecedents de la Directiva 96/34/CE i la Directiva 2010/18/UE, les quals es basaven tan sols en la configuració de drets d'absència i no reflectien les conseqüències de gènere de les cures. Amb la Directiva 2019/1158, la conciliació passa a un lloc central, atorgant rellevància a l'adaptació de les condicions de treball i introduint amb rotunditat la dimensió de la corresponsabilitat. El seu objectiu és eliminar qualsevol desavantatge en les carreres professionals de les persones que s'ocupen de tasques de cura i disposa que els llocs de treball s'han d'adaptar a les vicissituds de la criança i l'atenció a dependents per garantir un repartiment real de tasques.

MARC ESTATAL

En l'àmbit de l'Estat, la transposició de la normativa europea s'ha materialitzat de forma significativa en el Llibre segon del Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, el qual enriqueix les millores iniciades pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Aquesta regulació va més enllà de la gestió dels llargs permisos en pro de fórmules de treball flexible, la qual cosa permet avançar en la igualtat real a través del reconeixement del dret de conciliació com a part de l'elenc de drets de tota persona

treballadora. En conseqüència, les modificacions efectuades en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, estableixen com a dret laboral no rebre un tracte desfavorable per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat.

Així mateix, cal incidir en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix el marc general per a l'erradicació de la bretxa laboral. Aquesta normativa estatal incideix en la necessitat d'identificar les causes de les desigualtats retributives i promoure mesures encaminades a la seva reducció progressiva. La implementació de mesures eficaces de conciliació, d'acord amb la legislació estatal, contribueix al desenvolupament professional i personal sense imposar quotes, basant-se en la llibertat i la capacitat com a pilars de la societat. Finalment, la Resolució del Parlament Europeu de 12 de juny de 2018 i la legislació estatal concurrent insten a l'impuls del sector assistencial infantil i de dependència, i reconeixen el paper essencial de les escoletes i els centres assistencials com a infraestructures adequades per oferir serveis de cura amb garanties professionals, que faciliten així la plena incorporació de la dona al món del treball.

MARC AUTONÒMIC

Les Illes Balears disposen d'un marc normatiu propi en matèria de conciliació i igualtat que ha anat consolidant-se fins a la promulgació de la Llei 3/2025, la qual constitueix el fonament jurídic i el mandat directe d'elaboració d'aquest pla. Aquesta norma s'erigeix com la base habilitadora directa i defineix un model en què la conciliació deixa de ser una aspiració per esdevenir un dret efectiu.

La Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears (BOIB núm. 88, 10 de juliol de 2025), en l'article 1 estableix l'objecte de promoure l'adopció, en l'àmbit públic i privat, de mesures que permetin compatibilitzar la vida privada dels treballadors amb el seu temps de feina remunerada. Així mateix, l'articulat persegueix garantir les mateixes oportunitats per a dones i homes, impulsar els plans d'igualtat i eliminar les diferències retributives derivades de l'exercici del dret a conciliar. Per tal d'orientar l'acció pública, l'article 4 de la Llei defineix tretze principis rectors: llibertat, responsabilitat pública, igualtat de tracte, corresponsabilitat, transversalitat, cooperació, conscienciació social, protecció de les famílies en situació especial —i comprèn les nombroses, monoparentals, en risc social, amb dependents o en vulnerabilitat econòmica—, igualtat en les relacions laborals, participació, defensa de les persones treballadores de cures, protecció de la infància i subsidiarietat.

En coherència amb aquests principis, l'article 5 defineix deu objectius principals entre els quals destaquen la creació de condicions per a l'accés i promoció laboral, el manteniment d'una xarxa pública de places per a l'atenció de menors, l'impuls d'una oferta flexible de serveis per a gent gran i dependents, i l'incentiu de mesures de racionalització horària. El mandat de planificació s'explicita en l'article 10, que obliga el Govern de les Illes Balears a aprovar plans autonòmics quinquennals, elaborats en col·laboració amb els agents econòmics i socials i les administracions insulars i locals, incorporant un estudi diagnòstic i tenint en compte l'Estratègia Europea de Cures. Aquest sistema

es complementa amb la previsió de plans insulars i locals per als municipis de més de 20.000 habitants.

Pel que fa a l'estructura organitzativa, l'article 11 designa la Conselleria competent en matèria de treball, a través de la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, com la responsable del seguiment i impuls de les mesures. Per part seva, l'article 12 crea el Comitè de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'eliminació de la bretxa laboral.

El desplegament executiu de la norma es troba en el Títol II (articles 13 a 26), que regula les mesures en l'àmbit públic, en el sector privat i per als treballadors autònoms, constituint el marc d'actuació directe dels eixos i objectius d'aquest Pla. Finalment, el caràcter imperatiu de la planificació es reforma en les disposicions addicionals: la primera estableix el deure d'aprovar el Pla en un termini de dotze mesos des de l'entrada en vigor de la Llei; la segona fixa els terminis per a l'aprovació dels plans insulars i locals; i la tercera obliga els ens públics amb plans d'igualtat a adaptar-los a les noves previsions legals en el termini d'un any.

L'eficàcia del Pla s'assenta, així mateix, en un conjunt de normes que conformen l'ecosistema jurídic balear. La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, estableix l'obligació de fomentar la igualtat en l'ocupació i la transparència retributiva, i assigna a l'Observatori d'Igualtat funcions d'anàlisi de les desigualtats laborals. D'altra banda, la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies, defineix les situacions de protecció especial que la Llei 3/2025 assumeix com a criteri de prioritat en l'accés a les mesures. En l'àmbit organitzatiu, el Decret 15/2025, de 12 de setembre, determina les competències de la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social en matèria de conciliació.

L'atenció al temps de treball i la prestació de serveis es regula mitjançant el Decret 7/2020 i l'Acord de Consell de Govern de 13 de setembre de 2021, que estableixen la flexibilitat horària i la borsa d'hores per als empleats públics de la CAIB. En l'àmbit educatiu, el Decret llei 5/2023 i el Decret 43/2024 garanteixen la gratuïtat del primer cicle d'educació infantil (0-3 anys) i regulen l'admissió als centres amb criteris d'especial necessitat. Aquest entramat es tanca amb el marc de finançament previst en l'Ordre del conseller de Treball i Formació de 4 de maig de 2005 (modificada per l'Ordre 39/2024), que regula les subvencions per a la igualtat d'oportunitats, i el Pla Estratègic de Subvencions 2024-2026, que dota de pressupost les línies d'actuació vinculades a la conciliació.

El Pla s'alinea amb dos instruments de planificació estratègica fonamentals. En primer lloc, el Pla Corresponsables 2025-2026, finançat mitjançant la Resolució de la Secretaria d'Estat d'Igualtat de 29 de maig de 2025, el qual articula tres sublínies d'actuació: la 1.1.a per a la cura professional a domicili de menors de 0 a 12 anys; la 1.1.b per al suport educatiu d'infants de 3 a 16 anys; i la 1.2 per a serveis de cura en espais públics fora de l'horari escolar. El Pla de Conciliació recull i consolida aquestes mesures i els amplia per garantir la cobertura territorial a totes les illes.

En segon lloc, el II Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral (PIAL 2026-2028), aprovat el 15 de desembre de 2025, estableix el full de ruta per a un mercat de treball en què la igualtat sigui un factor de qualitat. Entre els seus objectius operatius destaca l'assoliment del 100 % de plans d'igualtat en empreses de més de cinquanta persones i del 30 % en les de menor dimensió. La coordinació entre el Pla de Conciliació i el PIAL, que comparteixen òrgans responsables i agents socials com a interlocutors, és condició indispensable per assolir els objectius d'igualtat laboral i corresponsabilitat en el període 2026-2031.



05 DIAGNÓSTIC

DIAGNÒSTIC

BLOC I. ANÀLISI DEL CONTEXT SOCIOECONÒMIC I LABORAL

1. El creixement i l'especialització productiva

L'economia de les Illes Balears va consolidar durant l'exercici de 2024 una trajectòria de resiliència. Amb un creixement del Valor Afegit Brut (VAB) del 4 %, l'arxipèlag demostra una robustesa que ja no depèn de l'anomenat *efecte base* de 2020. Aquest dinamisme és especialment revelador en el context internacional: mentre la zona euro va avançar un 0,9 %, les Balears van triplicar aquest ritme, superant la mitjana espanyola (3,2 %) i contrastant amb l'estancament de grans potències com França (1,1 %) o la recessió d'Alemanya (-0,2 %). El VAB a preus corrents va superar per primera vegada el llindar dels 40.000 milions d'euros i se situà exactament en 40.428,84 milions.

Aquesta solidesa macroeconòmica, però, no és uniforme en la seva gènesi, sinó que respon a una especialització sectorial en el que el sector terciari ja representa el 87,3 % de l'economia.

Taula 1. Pes del VAB a preus corrents per sectors econòmics (2024)

Sector econòmic	Pes en l'economia (%)	Evolució VAB 24/23
Serveis	87,3 %	+4,3 %
Construcció	6,8 %	+1,9 %
Indústria i Energia	5,5 %	+2,6 %
Agricultura	0,42 %	+1,5 %

Font: Direcció General d'Economia i Estadística, GOIB

Cal destacar, des d'una òptica de diversificació, que el sector industrial i energètic va registrar un creixement del 2,6 %, la seva millor xifra en els darrers vuit anys. Malgrat aquest brot verd, el pes relatiu de la indústria continua sent insuficient per compensar el declivi acumulat (-7 % en la darrera dècada). Per contra, la construcció se suma als serveis en l'assoliment de màxims històrics, mentre que l'agricultura es manté en una posició marginal del 0,4 %.

Durant el 2024, Mallorca va liderar el creixement amb un 4,4 % (accelerant respecte al 4,1 % de l'any anterior), mentre que les illes menors van experimentar una frenada. Especialment, crida l'atenció Menorca, ja que el seu creixement va passar del 3,1 % al 1,5 %. Mallorca ja acumula el 78,2 % del pes econòmic total, concentració que pot derivar en tensions de mobilitat laboral i desequilibris en la prestació de serveis.

2. Teixit empresarial

L'any 2024, les Balears van assolir les 100.430 empreses actives, amb un creixement del 2,7 % que va doblar gairebé la mitjana estatal (1,5 %). No obstant això, sota aquesta xifra s'amaga una paradoxa estructural: mentre que les microempreses i els autònoms sense assalariats conformen el 90 % del teixit, el dinamisme real se situa en les capes altes. Les grans empreses (més de 250 treballadors) van créixer un 15,3 %.

El nombre d'empreses industrials va caure un 1,8 %, amb especial incidència en la indústria extractiva (-6,8 %) i manufacturera (-2 %).

Les branques de serveis amb més empenta en la creació d'unitats econòmiques van ser les d'activitats artístiques i d'entreteniment: (+6,7 %), transport i emmagatzematge: (+6,1 %) i construcció: (+4,4 %).

Taula 2. Classificació de les empreses de les Illes Balears segons nombre de treballadors i treballadores (2024)

Sense assalariats	1-9 persones	Petita empresa (10-49)	Mitjana empresa (50-249)	Grans empreses (més de 250)	Total
54.181	41.511	4.186	469	83	1.004
53,9 %	41,3 %	4,2 %	0,5 %	0,1 %	100,0 %

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del DIRCE de l'Ibestat (2025)

Taula 3. Empreses a les Illes Balears, segons activitat principal i mida d'empresa (2024)

	Sense assalariats	1-9 persones assalariades	Petita empresa (10-49)	Mitjana empresa (50-249)	Grans empreses (més de 250)	Total	% sobre el total d'empreses
(41) Construcció d'immobles	56,8 %	37,2 %	5,7 %	0,3 %	0,0 %	10.363	10,3 %
(47) Comerç al detall, excepte el comerç de vehicles de motor i motocicletes	41,2 %	56,2 %	2,5 %	0,2 %	0,0 %	9.246	9,2 %
(68) Activitats immobiliàries	73,4 %	25,9 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	8.135	8,1 %
(56) Serveis de menjar i begudes	21,4 %	69,7 %	8,4 %	0,5 %	0,0 %	7.810	7,8 %
(43) Activitats especialitzades de la construcció	47,9 %	45,9 %	5,9 %	0,3 %	0,0 %	6.547	6,5 %
(86) Activitats sanitàries	73,5 %	24,7 %	1,6 %	0,1 %	0,1 %	4.360	4,3 %
(96) Altres activitats de serveis personals	60,4 %	39,0 %	0,6 %	0,1 %	0,0 %	4.190	4,2 %
(69) Activitats jurídiques i de comptabilitat	56,3 %	40,6 %	2,9 %	0,2 %	0,0 %	3.897	3,9 %
(49) Transport terrestre; transport per canonades	40,9 %	56,4 %	2,3 %	0,3 %	0,1 %	3.850	3,8 %
(82) Activitats administratives d'oficina i altres activitats auxiliars a les empreses	73,5 %	24,6 %	1,7 %	0,3 %	0,1 %	3.552	3,5 %
(46) Comerç a l'engròs i intermediaris del comerç, excepte vehicles de motor i motocicletes	46,3 %	45,4 %	7,1 %	1,2 %	0,1 %	3.536	3,5 %
(71) Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècnics	73,8 %	24,9 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	3.108	3,1 %

	Sense assalariats	1-9 persones assalariades	Petita empresa (10-49)	Mitjana empresa (50-249)	Grans empreses (més de 250)	Total	% sobre el total d'empreses
(81) Serveis a edificis i activitats de jardineria	55,9 %	39,2 %	4,1 %	0,7 %	0,1 %	2.993	3,0 %
(85) Educació	64,0 %	28,7 %	5,1 %	1,9 %	0,3 %	2.471	2,5 %
(55) Serveis d'allotjament	27,1 %	60,2 %	9,6 %	2,4 %	0,7 %	2.306	2,3 %
(77) Activitats de lloguer	55,6 %	42,3 %	1,9 %	0,2 %	0,1 %	1.940	1,9 %
(74) Altres activitats professionals, científiques i tècniques	85,6 %	13,4 %	0,9 %	0,1 %	0,0 %	1.928	1,9 %
(93) Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment	43,7 %	48,6 %	6,7 %	0,9 %	0,1 %	1.797	1,8 %
(90) Activitats de creació, artístiques i d'espectacles	82,0 %	15,8 %	2,0 %	0,2 %	0,0 %	1.725	1,7 %
(66) Activitats auxiliars de la mediació financera i d'assegurances	71,3 %	28,1 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	1.583	1,6 %
(45) Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	37,4 %	56,3 %	5,6 %	0,5 %	0,3 %	1.530	1,5 %
(73) Publicitat i estudis de mercat	79,4 %	18,9 %	1,6 %	0,1 %	0,0 %	1.402	1,4 %
(94) Activitats associatives	41,4 %	53,3 %	4,7 %	0,5 %	0,1 %	1.003	1,0 %

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del DIRCE

Així, l'anàlisi de les dades sectorials permet identificar una configuració del teixit productiu altament especialitzada, en què el sector terciari i la construcció articulen la major part de l'activitat econòmica de l'arxipèlag.

Les activitats vinculades a l'edificació i la propietat mantenen una presència central. Les branques de construcció d'immobles (41) i les activitats especialitzades de la construcció (43) configuren un dels nuclis amb major densitat d'empreses. Així mateix, el pes de les activitats immobiliàries (68) confirma la rellevància del mercat patrimonial.

També es registra una presència significativa d'unitats dedicades als serveis a empreses, sovint sota l'estructura de microempreses. Destaquen les activitats jurídiques i de comptabilitat (69), els serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria (71) i les activitats administratives (82).

Finalment, s'identifica un volum estable d'empreses en l'àmbit de l'educació (85), les activitats sanitàries (86) i les activitats esportives i d'entreteniment (93), que conformen l'oferta de serveis personals i socials de les Illes.

3. Activitat i ocupació

El mercat laboral de les Illes Balears va consolidar durant el 2024 una fase d'expansió, refermant la seva posició en el context estatal. Amb una taxa d'activitat del 64,0 %, l'arxipèlag es va situar cinc punts per sobre de la mitjana nacional (58,8 %) i va assolir un màxim històric d'afiliació amb 566.380 treballadors (Ribas, M. 2025a). Un factor determinant en aquesta dinàmica és el pes de la immigració regular; la població estrangera representa el 21,2 % del total i el 22,2 % de l'afiliació, essent una peça indispensable per sostenir el sistema productiu (SEPE, 2025).

Sota aquests indicadors persisteixen asimetries de gènere. La bretxa en la taxa d'activitat entre homes (68,3 %) i dones (59,7 %) s'accentua en el segment de 35 a 44 anys, en què la distància arriba als 11,6 punts. Aquesta dada indica l'impacte de les tasques de cura en les trajectòries professionals femenines. Territorialment, el creixement de l'afiliació es distribueix seguint la jerarquia del teixit insular: Mallorca (79,3 % del total), Eivissa (12,9 %), Menorca (6,2 %) i Formentera (0,7 %).

Taula 4. Taxa d'activitat, d'ocupació i d'atur per sexe i grup d'edat a les Illes Balears (2023-2024)

	Activitat			Ocupació			Atur		
	2023	2024	Var. 24-23 (abs.)	2023	2024	Var. 24-23 (abs.)	2023	2024	Var. 24-23 (abs.)
Ambdós sexes	63,6	64,0	0,3	57,1	58,0	0,9	10,3	9,3	-1,0
16-24 anys	40,9	47,6	6,7	32,6	36,4	3,8	20,3	23,5	3,2
25-34 anys	85,0	84,9	-0,1	73,5	75,9	2,5	13,5	10,5	-3,0
35-44 anys	87,3	87,7	0,4	79,4	81,2	1,8	9,1	7,4	-1,6
45-54 anys	88,1	86,6	-1,5	82,2	80,9	-1,3	6,7	6,6	-0,2
55 anys i més	34,9	34,8	-0,1	31,5	31,9	0,4	9,8	8,2	-1,6
Homes	68,2	68,3	0,1	61,4	62,7	1,3	9,9	8,1	-1,8
16-24 anys	43,7	50,2	6,4	33,8	40,0	6,2	22,6	20,2	-2,5
25-34 anys	87,0	85,5	-1,5	75,3	77,2	1,8	13,4	9,8	-3,6
35-44 anys	92,2	93,4	1,3	85,0	87,0	2,0	7,8	6,9	-0,9
45-54 anys	91,6	90,1	-1,5	86,3	85,5	-0,7	5,8	5,1	-0,8
55 anys i més	39,5	38,8	-0,7	35,6	36,2	0,6	9,9	6,6	-3,3
Dones	59,1	59,7	0,6	52,8	53,3	0,5	10,8	10,8	0,0
16-24 anys	37,9	44,9	7,0	31,3	32,6	1,2	17,4	27,5	10,2
25-34 anys	82,9	84,2	1,3	71,6	74,7	3,1	13,6	11,2	-2,4
35-44 anys	82,2	81,8	-0,4	73,6	75,2	1,6	10,5	8,0	-2,5
45-54 anys	84,5	82,9	-1,5	77,9	76,1	-1,8	7,8	8,3	0,5
55 anys i més	30,8	31,2	0,4	27,8	28,1	0,3	9,8	10,0	0,3

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

D'altra banda, el 50 % de les persones afiliades a les Illes Balears tenen més de 45 anys, en comparació amb el 41 % de fa una dècada (SEPE, 2025). Els joves balears tenen una taxa d'ocupació molt alta (50,5 %, la segona de l'Estat), però amb l'abandonament

escolar prematur més alt d'Espanya (20,1 %). D'altra banda, els menors de 25 anys cobren de mitjana 16.388 € anuals, un 40,5 % menys que la mitjana del conjunt de balears. A més, només el 15,3 % dels joves estan emancipats, cosa que contribueix a la decisió de tenir fills (OTIB, 2024).

4. Nova contractació

L'aplicació de la darrera reforma laboral va reconfigurar el paisatge contractual, desplaçant el focus cap a l'estabilitat jurídica: el 91,2 % de la població ocupada disposa d'un contracte indefinit. No obstant això, la jornada parcial es manté com un espai feminitzat; el 73,6 % d'aquestes jornades corresponen a dones, amb una taxa de parcialitat femenina del 16,1 % enfront del 5,0 % masculí.

Tot i que l'arxipèlag té la taxa de temporalitat més baixa de l'Estat (11,7 %), s'identifica una rotació elevada. La durada mitjana dels contractes se situa en 45,2 dies i el 45,4 % dels contractes temporals tenen una durada inferior a 16 dies (Ribas, M. 2025a). Aquesta fragilitat del vincle laboral es reflecteix en un índex de rotació de 2,03 contractes per persona.

Taula 5. Contractació de durada determinada registrada a les Illes Balears per durada del contracte (2014-2024), en percentatges

	1-2 dies	3-15 dies	16-30 dies	2-3 mesos	3-6 mesos	7-12 mesos	>12 mesos	Indeterminats
2014	14,7	8,0	8,0	23,4	15,5	3,4	0,3	26,7
2015	14,7	7,9	7,9	22,7	15,3	3,5	0,3	27,8
2016	14,8	7,4	7,4	22,9	16,6	3,5	0,3	27,0
2017	15,4	6,6	6,7	22,4	17,9	4,2	0,4	26,5
2018	15,0	6,6	6,3	22,0	17,5	4,3	0,4	27,9
2019	15,4	6,7	6,2	22,0	17,6	4,4	0,3	27,5
2020	10,2	7,3	8,5	22,7	9,9	4,4	0,6	36,5
2021	11,8	7,3	9,4	26,1	12,1	2,9	0,6	29,8
2022	23,4	12,6	8,4	17,6	10,8	2,5	0,7	24,0
2023	28,9	14,7	8,5	15,8	8,4	2,2	1,0	20,4
2024	30,0	15,4	8,5	14,4	7,2	2,9	1,1	20,4

Font: SOIB

5. Estacionalitat

L'estacionalitat es confirma com el tret estructural definitori de l'economia balear. Mentre que a l'Estat la diferència d'afiliació entre juliol i desembre és del -0,2 %, a les Illes Balears l'activitat estival és un 34,9 % superior a la d'hivern. Aquesta dinàmica presenta nivells crítics a Formentera (148,4 %) i Eivissa (78,7 %), seguides de Menorca (49,8 %) i Mallorca (27,3 %) (Ribas, 2025a).

Taula 6. Índex d'estacionalitat a les Illes Balears per illa (2024)

Índex estacionalitat	Treb. juliol	Treb. des.	% de var. jul.-des.
Illes Balears	652.683	483.981	34,9
Mallorca	502.499	394.694	27,3
Menorca	43.691	29.170	49,8
Eivissa	94.869	53.092	78,7
Formentera	7.563	3.045	148,4
Espanya	21.168.308	21.201.126	-0,2

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Aquest fenomen es vincula directament a la figura del fix discontinu, que registra el seu pic d'activitat al juliol (188.448 persones afiliades) i el mínim al gener (28.850). Aquesta fluctuació pot generar dificultats en la gestió dels temps de treball i la conciliació durant la temporada alta.

Taula 7.Evolució de les afiliacions per tipus de contracte a les Illes Balears (2023-2024)

	Indefinits fixos discontinus (1)			Altres indefinits			Total d'indefinits		
	2023	2024	% variació	2023	2024	% variació	2023	2024	% variació
Gener	29.745	28.850	-3,01	241.931	258.644	6,91	271.676	287.494	5,82
Febrer	42.783	44.583	4,21	245.643	261.489	6,45	288.426	306.072	6,12
Març	79.213	87.531	10,50	248.926	263.899	6,02	328.139	351.430	7,10
Abril	131.234	138.318	5,40	251.135	263.475	4,91	382.369	401.793	5,08
Maig	164.104	171.402	4,45	250.296	264.112	5,52	414.400	435.514	5,10
Juny	177.650	182.862	2,93	250.971	266.202	6,07	428.621	449.064	4,77
Juliol	184.390	188.448	2,20	250.511	265.263	5,89	434.901	453.711	4,33
Agost	177.691	186.199	4,79	248.970	264.508	6,24	426.661	450.707	5,64
Setembre	166.165	166.294	0,08	252.096	264.725	5,01	418.261	431.019	3,05
Octubre	90.993	84.837	-6,77	252.455	265.781	5,28	343.448	350.618	2,09
Novembre	38.182	41.602	8,96	256.705	270.515	5,38	294.887	312.117	5,84
Desembre	31.657	29.667	-6,29	256.874	270.381	5,26	288.531	300.048	3,99
Mitjana anual	109.484	112.549	2,80	250.543	264.916	5,74	360.027	377.466	4,84

	Temporals			Total d'afiliats (2)		
	2023	2024	% variació	2023	2024	% variació
Gener	38.537	33.577	-12,87	343.320	356.060	3,71
Febrer	38.244	34.002	-11,09	360.057	375.579	4,31
Març	38.484	34.988	-9,08	400.604	422.340	5,43
Abril	39.632	35.652	-10,04	456.646	473.808	3,76
Maig	39.967	36.910	-7,65	489.244	509.184	4,08
Juny	42.384	39.936	-5,78	505.765	526.060	4,01
Juliol	44.655	42.257	-5,37	513.846	532.489	3,63
Agost	42.547	42.534	-0,03	499.003	528.563	5,92
Setembre	41.375	37.988	-8,19	494.155	506.369	2,47
Octubre	37.026	33.789	-8,74	415.182	422.590	1,78
Novembre	35.895	33.788	-5,87	365.636	384.768	5,23
Desembre	36.103	32.994	-8,61	359.512	371.995	3,47
Mitjana anual	39.571	36.535	-7,67	433.581	450.817	3,98

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

(1) Afiliacions al règim general. El total d'afiliats contractats inclou la categoria «no consta». El sumatori d'indefinits i temporals no es correspon amb el total.

(2) El total d'afiliats al règim general.

6. Parcialitat

Quasi el 89 % de les persones assalariades a les Illes Balears fan feina a temps complet, de manera que la taxa de parcialitat està en l'11,1 %. La taxa més alta es registra en la població més jove i la de més de 55 anys. Per sexes, la taxa de parcialitat femenina (15,7 %) és més de dues vegades superior a la masculina.

Taula 8. Persones assalariades per període, sexe, gran grup d'edat i tipus de jornada (2025)

Ambdós sexes		
Totes les edats	88,9 %	11,1 %
De 16 a 34 anys	83,7 %	16,3 %
De 35 a 54 anys	92,0 %	8,0 %
55 i més anys	88,9 %	11,1 %
Homes		
Totes les edats	93,5 %	6,5 %
De 16 a 34 anys	86,4 %	13,6 %
De 35 a 54 anys	97,7 %	2,3 %
55 i més anys	92,8 %	7,2 %
Dones		
Totes les edats	84,3 %	15,7 %
De 16 a 34 anys	81,1 %	18,9 %
De 35 a 54 anys	85,9 %	14,1 %
55 i més anys	85,0 %	15,0 %

Font: INE (2025), Enquesta de població activa (EPA)

7. Temporalitat

La taxa de temporalitat és el quocient entre el nombre de persones assalariades amb contracte temporal i el nombre total de persones assalariades. La taxa de temporalitat de les dones (12,2 %) és superior a la dels homes en 1 %.

Taula 9. Taxes de temporalitat dels assalariats a les Illes Balears per sexe (2018-2024)

Taxa temporalitat	Total	Home	Dona
2018	28,4	29,2	27,6
2019	27,0	26,0	28,2
2020	22,6	23,7	21,5
2021	22,7	21,2	24,4
2022	20,7	18,7	22,9
2023	14,5	13,3	15,8
2024	11,7	11,2	12,2

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

Per sectors, la temporalitat més elevada es registra en el sector públic i en el sector primari, i afecta en major grau la població estrangera.

Taula 10. Taxes de temporalitat per seccions d'activitat, nacionalitat i tipus de sector a les Illes Balears (2022-2024)

	Taxa temporalitat	2022	2023	2024
Total		20,7	14,5	11,7
Seccions d'activitat	Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	32,0	-	12,3
	Indústria alimentació, tèxtil, cuir, fusta i paper	13,1	3,0	5,1
	Indústria extractiva, química, farmacèutica, cautxú i plàstiques, subministrament d'energia, aigua i residus	10,1	6,6	5,6
	Construcció de maquinària, equip elèctric i material de transport; instal·lació i reparació industrial	6,8	5,3	3,9
	Construcció	27,1	15,7	6,8
	Comerç a l'engròs i al detall, reparació d'automòbils, hostaleria	17,3	10,5	8,6
	Transport i emmagatzematge, informació i comunicacions	11,8	12,5	10,1
	Intermediació financera, assegurances, activitats immobiliàries, serveis professionals, científics i altres	13,0	9,0	6,7
	Administració pública, educació i activitats sanitàries	31,8	26,1	22,3
	Altres serveis	19,9	14,2	16,4
Nacionalitat	Espanyola o doble	19,1	14,2	11,0
	Estrangera	27,3	15,4	14,1
Tipus de sector	Sector públic	34,2	30,5	26,6
	Sector privat	17,7	10,9	8,5

Font: INE (2024), Enquesta de població activa (EPA)

La meitat de les persones assalariades que tenen contractes temporals a les Illes Balears manifesten que la feina que tenen només està disponible de manera temporal, mentre que en el cas del total d'Espanya més de la meitat de les persones assalariades amb contractes temporals no poden trobar una feina indefinida.

Taula 11. Percentatge de persones assalariades amb contracte o relació laboral temporal, motiu temporalitat, sexe i comunitat autònoma (2024)

	No poder trobar una feina de durada indefinida	No voler una feina de durada indefinida	Aquesta feina només està disponible amb durada temporal	Altres raons	No ho sap	Total
Ambdós sexes						
Total Espanya	57,8	2,9	24,8	13,5	0,9	100
Illes Balears	30	2,4	46,9	20,2	0,6	100
Homes						
Total Espanya	58,6	3	23,7	13,5	1,3	100
Illes Balears	30,2	1	46,1	21,5	1,1	100
Dones						
Total Espanya	57,2	2,9	25,8	13,5	0,6	100
Illes Balears	29,8	3,9	47,7	18,7	..	100

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

8. Teixit productiu i treball autònom

L'estructura productiva presenta una híper especialització en el sector serveis, que concentra el 82,3 % de les persones ocupades. El treball autònom és un pilar fonamental; sumant els treballadors per compte propi i els seus assalariats dependents, el col·lectiu representa el 23,9 % de l'ocupació total.

Dins d'aquest àmbit, es detecten dues tendències: un increment dels ocupadors (+10,4 %) i la persistència de l'empresariat sense assalariats, que constitueix el 64,4 % del total d'autònoms. El gènere també marca una barrera en l'emprenedoria: només el 13,3 % de les dones ocupades són empresàries, enfront del 20,1 % dels homes (Ribas, M. 2025a), i per això hi ha un eix específic sobre dones empresàries en el Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral a les Illes Balears 2026-2028.

Taula 12. Treballadors ocupats per situació professional a les Illes Balears (2020-2024)

Treballadors ocupats	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Total de treballadors	528,2	100,0	538,0	100,0	575,9	100,0	589,6	100,0	607,3	100,0
Treballadors per compte propi: total	100,5	19,0	106,9	19,0	99,5	17,3	94,5	16,0	102,7	16,9
Treballadors per compte propi: ocupador	30,0	29,9	31,4	29,9	35,2	35,4	29,7	31,4	32,8	31,9
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents	67,8	67,5	72,4	67,5	60,2	60,5	61,7	65,3	66,1	64,4
Treballadors per compte propi: membre de cooperativa	..	0,0	..	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1
Treballadors per compte propi: ajuda familiar	2,7	2,7	3,1	2,7	4,1	4,1	3,0	3,2	3,7	3,6
Total assalariats	427,5	80,9	430,9	80,9	476,3	82,7	494,6	83,9	504,6	83,1
Assalariats del sector públic	81,0	18,9	88,2	18,9	87,8	18,4	90,5	18,3	87,4	17,3
Assalariats del sector privat	346,5	81,1	342,7	81,1	388,5	81,6	404,1	81,7	416,8	82,6
Una altra situació	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,4	0,1	0,4	0,1

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

9. Ús del teletreball

Hi ha un debat sobre si el teletreball es pot considerar o no una mesura de conciliació de la vida laboral i familiar.

Pel que fa al primer posicionament, el teletreball es considera una mesura de conciliació perquè permet una gestió més eficient del temps i les responsabilitats familiars, encara que la seva efectivitat depèn de com s'apliqui.

Els motius principals pels quals el teletreball afavoreix la conciliació són (UNAF, 2021):

- Estalvi de temps en desplaçaments: el teletreball elimina el temps necessari per anar de la llar al lloc de treball, la qual cosa allibera temps que es pot dedicar a la vida personal o familiar.
- Adaptació als horaris escolars: si es combina amb la flexibilitat horària, permet adaptar la jornada laboral als horaris dels centres educatius.
- Gestió de situacions puntuals: les fonts destaquen que pot ajudar a alleujar situacions de malalties dels menors que siguin sobrevingudes i de curta durada.
- Manteniment del nivell d'ingressos: a diferència de la reducció de jornada, el teletreball permet conciliar sense que es produeixi una pèrdua de sou.

Per aquest motiu, és una de les mesures més utilitzades pels homes i per persones que tenen responsabilitats de cura però no poden permetre's guanyar menys.

No obstant això, des de l'altre punt de vista s'argumenten alguns riscos i limitacions d'aquesta mesura:

- Perill d'hores extres: molt sovint, el teletreball regular va lligat a fer més hores de les establertes (més de 40 hores setmanals), tant en homes com en dones.
- Biaix de classe i ocupacional: no és una mesura accessible per a tothom. Es concentra principalment en càrrecs directius i professions tècniques o intel·lectuals, mentre que és gairebé inexistent en ocupacions elementals o de serveis (com restauració o vendes).
- Necessitat de desconnexió: perquè sigui realment efectiu com a eina de conciliació, el teletreball ha de ser voluntari i garantir el dret a la desconnexió digital.

Amb dades de l'EPA, les Illes Balears tenen un major percentatge de treballadors que no fan cap dia de teletreball que la mitjana d'Espanya.

Taula 13. Percentatge de persones ocupades que no fan cap dia de teletreball, per comunitat autònoma (2024)

Comunitat autònoma	%
Comunitat de Madrid	72,0
Catalunya	82,0
Comunitat Valenciana	83,3
Total Espanya	83,6
País Basc	84,8
Andalusia	86,0
Aragó	86,3
Cantàbria	86,9
Galícia	86,9
Illes Balears	87,2
Principat d'Astúries	87,3
Regió de Múrcia	87,5
Comunitat Foral de Navarra	87,5
La Rioja	88,3
Castella-la Manxa	89,0
Extremadura	89,8
Melilla	90,3
Castella i Lleó	90,6
Ceuta	90,7
Canàries	91,4

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

Per sexe, el percentatge d'homes que no fan cap dia de teletreball a les Illes Balears (88,1 %) és superior al de dones (86,1 %).

10. Treball per torns, capvespres i caps de setmana

Taula 14. Percentatge de persones ocupades per freqüència amb què treballen al seu domicili particular, per comunitat autònoma i sexe (2024)

	Ocasionalment	Més de la meitat dels dies que va treballar	Cap dia	No ho sap
Homes				
Total Espanya	7,3 %	7,6 %	84,1 %	1,0 %
Illes Balears	3,6 %	6,1 %	88,1 %	2,2 %
Dones				
Total Espanya	7,9 %	8,0 %	83,1 %	1,1 %
Illes Balears	6,3 %	6,7 %	86,1 %	1,0 %

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

Una de les dificultats de la conciliació és quan l'horari de treball remunerat coincideix en horari no escolar. En aquest sentit, el percentatge de persones ocupades que mai treballen en dissabte és més de 5 punts percentuals a Espanya que a les Illes Balears. De fet, el percentatge de les persones ocupades que treballen dos o més dissabtes arriba en el cas de les Illes Balears a quasi una de cada tres.

Taula 15. Percentatge de persones ocupades per freqüència amb què treballen el dissabte, per comunitat autònoma (2024)

	Un al mes	Dos o més al mes	Cap	No ho sap
Total Espanya	5,6	27,2	65,3	1,9
Illes Balears	5,3	31,8	59,4	3,4

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

En el cas de les persones que treballen en diumenge la diferència és més notable, ja que una de cada quatre persones a les Illes Balears treballa dos o més diumenges al mes.

Taula 16. Percentatge de persones ocupades per freqüència amb què treballen el diumenge, per comunitat autònoma (2024)

	Un al mes	Dos o més al mes	Cap	No ho sap
Total Espanya	4,1	16,9	77,8	1,2
Illes Balears	3,5	25	69,6	2

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

En els dos casos no hi ha diferències per sexe.

Si tenim en compte la proporció de persones que treballen en horari de capvespre o de nit, no hi ha diferències significatives entre les Illes Balears i el conjunt d'Espanya, si bé la proporció d'homes que tenen aquests horaris de feina és lleugerament superior a la proporció de dones.

Taula 17. Percentatge de persones ocupades per freqüència amb què treballen al final del capvespre, per comunitat autònoma (2024)

	Ocasionalment	Més de la meitat dels dies que va treballar	Cap dia	No ho sap
Total Espanya	14	15,7	69,8	0,5
Illes Balears	11,7	14,6	72,9	0,8

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

Taula 18. Percentatge de persones ocupades per freqüència amb què treballen a la nit, per comunitat autònoma (2024)

	Ocasionalment	Més de la meitat dels dies que va treballar	Cap dia	No ho sap
Total Espanya	6,6	4,8	88,2	0,4
Illes Balears	4,4	4,6	90,6	0,4

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

Pel que fa a la distribució de les persones ocupades per tipus de lloc de treball, les dades mostren que la major part de la població ocupada es concentra en llocs assalariats sense responsabilitats jeràrquiques, especialment entre les dones. A les Illes Balears s'observa un major pes dels càrrecs d'encarregat i de direcció de petites empreses, fet coherent amb un model productiu basat en petites unitats empresarials. Persisteixen diferències de gènere rellevants, amb una major presència masculina en llocs directius

i en el treball autònom, la qual cosa evidencia una segregació vertical del mercat de treball.

Taula 19. Percentatge de persones ocupades per tipus de lloc de treball, sexe i comunitat autònoma (2024)

	Treballador/a (amb superiors i sense subordinats)	Encarregat, cap de taller o d'oficina, capatàs o similar	Comandament intermedi	Director/a de petita empresa, departament o sucursal	Director/a d'empresa gran o mitjana	Treballador/a autònom/a (sense caps ni subordinats)	No ho sap	Total
Ambdós sexes								
Total Espanya	70,5	6,6	6,4	6,3	0,6	9,3	0,4	100
Illes Balears	68,6	9,4	4,3	8	0,3	8,9	0,4	100
Homes								
Total Espanya	65,8	7,5	7	7,8	0,8	10,8	0,4	100
Illes Balears	64,7	10,3	3,6	10,4	0,5	10,5	0,1	100
Dones								
Total Espanya	75,9	5,5	5,7	4,6	0,3	7,6	0,4	100
Illes Balears	73,1	8,5	5,2	5,3	0,2	7	0,8	100

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

A les Illes Balears, una de cada quatre persones assalariades fa feina amb un sistema de torns, mentre que en el cas del conjunt d'Espanya la proporció és d'una de cada cinc. El percentatge és superior en el cas dels homes que de les dones.

Taula 20. Percentatge de persones assalariades per sistema laboral de torns, sexe i comunitat autònoma (2024)

	Sí	No	No ho sap	Total
Ambdós sexes				
Total Espanya	20,7	79	0,3	100
Illes Balears	24,4	75,3	0,4	100
Homes				
Total Espanya	20,7	79	0,3	100
Illes Balears	26,4	72,9	0,7	100
Dones				
Total Espanya	20,8	79	0,2	100
Illes Balears	22,1	77,9	..	100

Font: INE, Enquesta de Població Activa (EPA)

11. Salaris

L'Enquesta anual d'estructura salarial ofereix estimacions del guany brut anual per persona classificada per tipus de contracte, sexe, grup d'edat, sector d'activitat i nacionalitat. La darrera dada publicada fa referència al 2023.

De mitjana, les dones tenen un guany per hora un 8,8 % inferiors a la dels homes.

Taula 21. Guany mitjà anual per persona i sexe (mitjana i percentils) a les Illes Balears (2023)

	Mitjana	P10	P25	P50	P75	P90
Ambdós sexes	27.537,0	13.855,5	18.424,8	23.533,4	31.985,3	46.186,8
Dona	26.260,9	13.107,0	17.217,2	22.920,9	30.975,6	44.182,2
Home	28.754,2	15.131,8	19.555,7	24.095,0	33.094,5	48.098,2

Font: Ibestat, Enquesta d'estructura salarial

Ara bé, com que la taxa de parcialitat femenina és més elevada, cal comparar el guany mitjà per hora i sexe. En aquest cas, la bretxa salarial és del 3,5 %.

Taula 22. Guany per hora normal de treball i sexe a les Illes Balears (2023)

	Total
Ambdós sexes	17,1
Dona	16,8
Home	17,4

Font: Ibestat, Enquesta d'estructura salarial

Per sectors d'activitat, el major guany per hora es produeix en el sector serveis.

Taula 23. Guany per hora normal de treball, sexe i sector d'activitat a les Illes Balears (2023)

	Ambdós sexes	Dona	Home
Total	17,1	16,8	17,4
Indústria	16,3	14,2	17,0
Construcció	14,8	s.d.	14,6
Serveis	17,5	16,9	18,1

Font: Ibestat, Enquesta d'estructura salarial

BLOC II. ESTRUCTURA DEMOGRÀFICA, USOS DEL TEMPS I TREBALL DE CURA

1. Estructura poblacional

La població de les Illes Balears ha experimentat un creixement accelerat, en què ha passat de 311.649 habitants el 1900, a un rècord d'1.231.768 persones a 1 de gener de 2024. Aquesta estructura es defineix pels factors següents:

- Composició segons el lloc de naixement: el 52,1 % de la població ha nascut a les Illes Balears, mentre que el 27,7 % ha nascut a l'estranger, la taxa més alta de tot l'Estat espanyol.
- Per illes, les Pitiüses mostren la reconfiguració més intensa: a Formentera la població autòctona és de només el 37 %.
- L'edat mitjana de la població ha anat augmentant fins als 42,4 anys el 2024. Tanmateix, la immigració actua com a factor compensatori: mentre la població autòctona està més envellida, els nascuts a l'estranger es concentren en edats actives, i representen fins al 40 % de la franja entre 30 i 44 anys. L'índex d'envelliment global indica que hi ha 114 majors de 65 anys per cada 100 menors de 16.
- L'estructura suporta una forta variabilitat estacional. El mes d'agost es va assolir una pressió de 2.018.506 persones, un 63,9 % superior a la població censada.

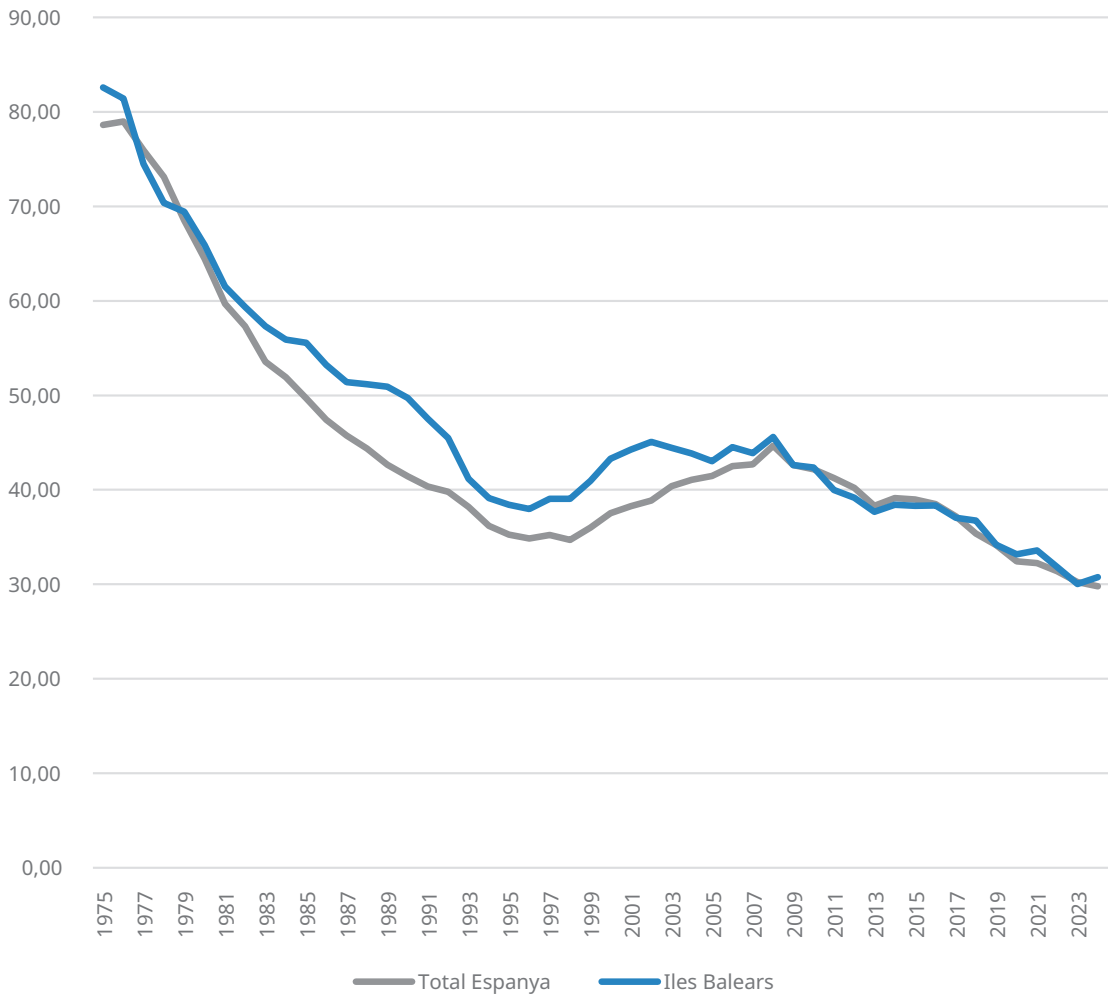
2. Natalitat i mortalitat

La dinàmica natural de la població mostra un equilibri molt feble, amb un creixement vegetatiu gairebé insignificant del 0,08 ‰ el 2023.

Aquell any es van registrar 8.738 naixements el 2023, xifra que confirma una tendència decreixent des de 2008. Tot i això, les Balears mantenen la tercera taxa de natalitat més alta d'Espanya (7,16 ‰). Un element clau és el pes de les mares estrangeres, que protagonitzen el 33,1 % dels naixements.

La taxa global de fecunditat és un indicador demogràfic que calcula el total de naixements per cada 1.000 dones en edat fèrtil (de 15 a 49 anys d'edat). L'any 1975, a Balears, aquesta taxa era de 82,6, mentre que l'any 2023 va ser de 30,7, la qual cosa representa una disminució del 62,8 % (Lluch i Borràs, 2025) .

Taula 24. Taxa global de fecunditat, a les Illes Balears i Espanya (1975-2023)



Font: Elaboració pròpia a partir dels indicadors de fecunditat de l'INE

La fecunditat a les Illes, igual que en el conjunt d'Espanya, es caracteritza per la baixa intensitat i el retard en la maternitat, tendències que s'allunyen del nivell de reemplaçament generacional.

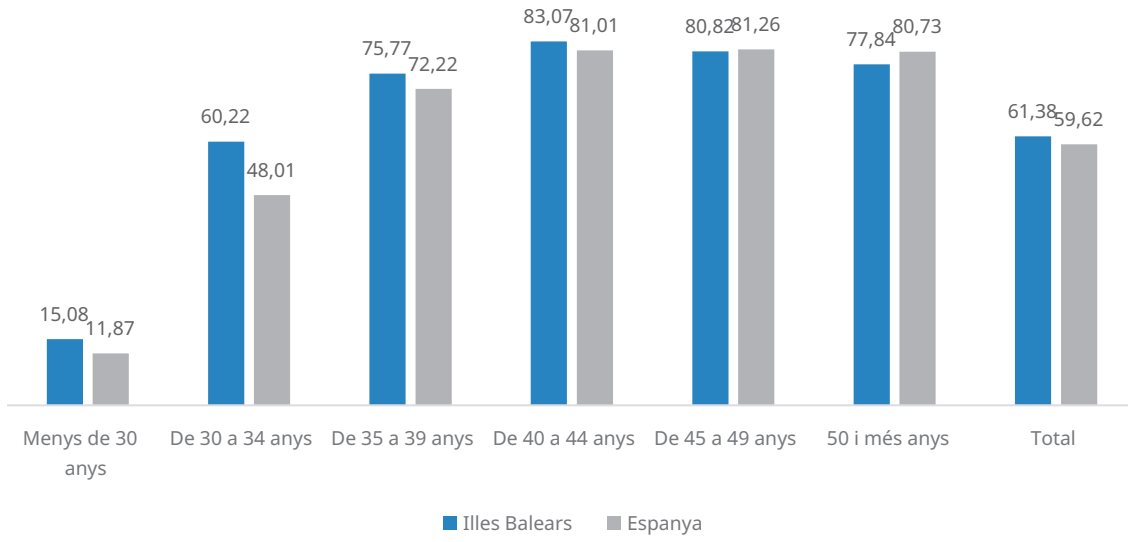
El nombre mitjà de fills per dona a les Balears és d'1,05, molt per sota dels 2,1 necessaris per al reemplaçament. L'edat mitjana de maternitat se situa en els 32,54 anys.

Tot i que les dones estrangeres tenien històricament pautes més pronatalistes, s'observa una convergència cap al model autòcton. El 2023, la taxa de fecunditat de les estrangeres va baixar al 38 ‰, mentre que la de les espanyoles fou del 27 ‰.

L'enquesta de fecunditat que elabora l'INE i la darrera dada de la qual fa referència a l'any 2018 permet analitzar en més detall les tendències i els patrons de la fecunditat en l'actualitat, així com abordar els condicionants sobre tenir o no tenir fills i els motius que porten a retardar la maternitat i la paternitat. L'enquesta s'elabora a dones de 18 a 55 anys d'edat i estan disponibles les dades desagregades per comunitat autònoma.

El 61,4 % de les dones de les Illes Balears tenen fills, percentatge superior al 59,6 % d'Espanya.

Taula 25. Percentatge de dones amb fills a les Illes Balears i Espanya, per edat (2018)

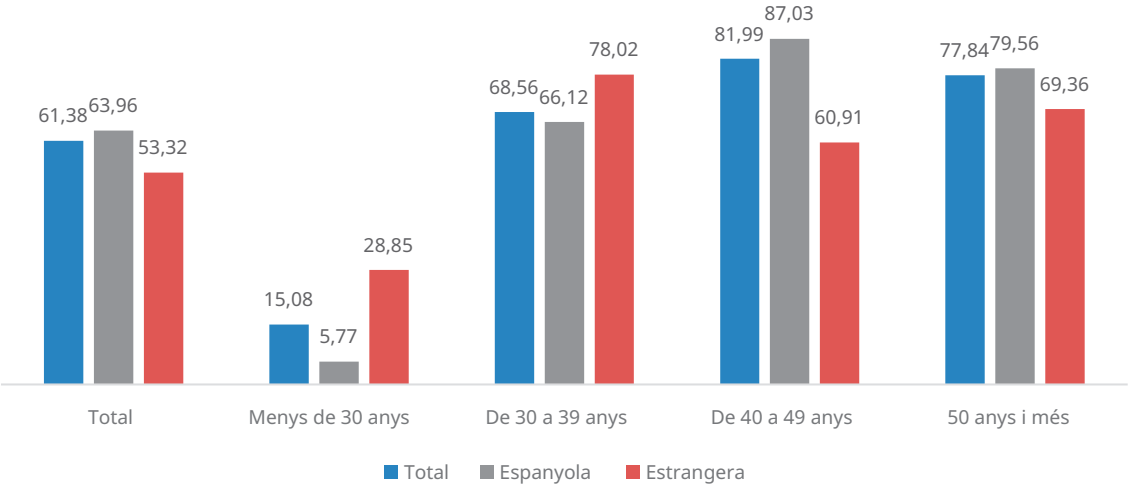


Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

El percentatge de dones amb fills augmenta fins al 64 % en el cas de les dones de nacionalitat espanyola i descendeix fins a poc més de la meitat (53,3 %) en les dones de nacionalitat estrangera.

En el cas de les menors de 30 anys, només el 15,1 % de les dones tenen fills, percentatge que puja fins el 82 % en el cas de les majors de 40 anys.

Taula 26. Percentatge de dones amb fills a les Illes Balears, per edat i nacionalitat (2018)



Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

Les Balears són la segona comunitat autònoma amb un major percentatge de dones solteres amb fills (29,4 %) després de Canàries (35,9 %).

Taula 27. Percentatge de dones que tenen fills, per comunitat autònoma i estat civil (2018)[1]

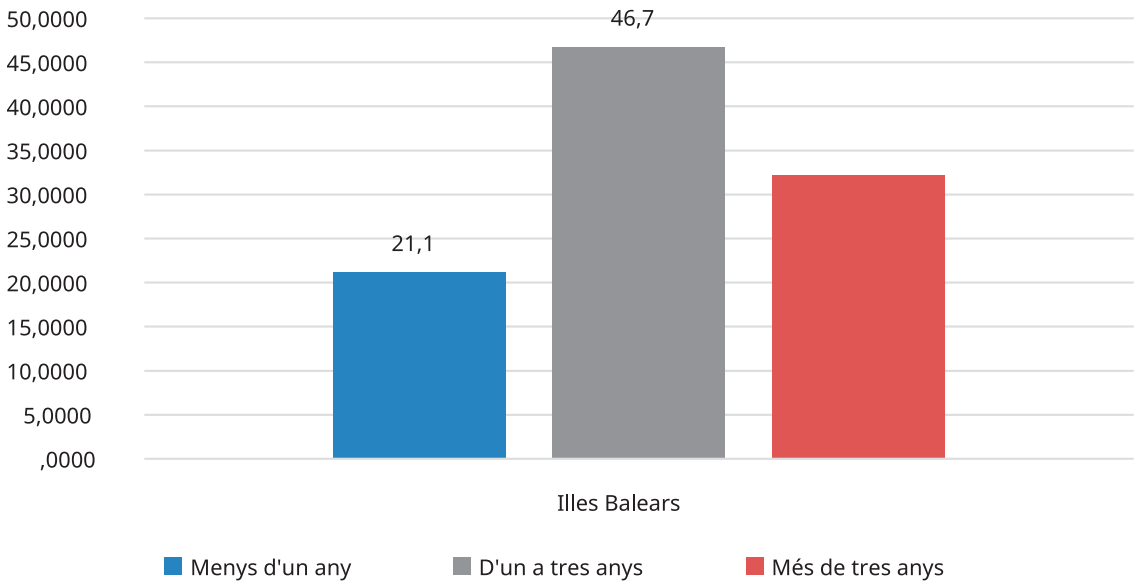
	Total	Soltera	Casada	Altra situació
Regió de Múrcia	65,9	22,0	90,6	90,9
Melilla	64,8	12,4	89,7	93,2
Canàries	62,0	35,9	87,1	83,8
Castella-la Manxa	62,0	20,1	90,3	91,6
Comunitat Valenciana	62,0	20,2	88,3	84,4
Ceuta	61,5	25,4	90,0	82,9
Illes Balears	61,4	29,4	84,7	86,1
Extremadura	61,1	21,1	88,3	87,9
Andalusia	61,0	23,1	89,1	88,0
Aragó	60,7	21,0	86,6	83,3
Catalunya	59,8	22,4	86,3	79,6
Espanya	59,6	22,5	87,0	84,6
Comunitat Foral de Navarra	58,7	15,3	89,2	85,4
La Rioja	58,1	15,6	92,3	85,3
Galícia	57,8	17,3	88,0	85,7
Comunitat de Madrid	57,2	24,1	84,7	85,3
País Basc	56,5	22,7	83,1	85,2
Principat d'Astúries	56,3	15,2	79,6	80,7
Cantàbria	55,6	15,9	88,4	75,6
Castella i Lleó	52,5	15,9	83,6	80,7

Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

1 Els fills als quals fa referència aquesta taula són tant fills propis (biològics o adoptats) com de la parella.

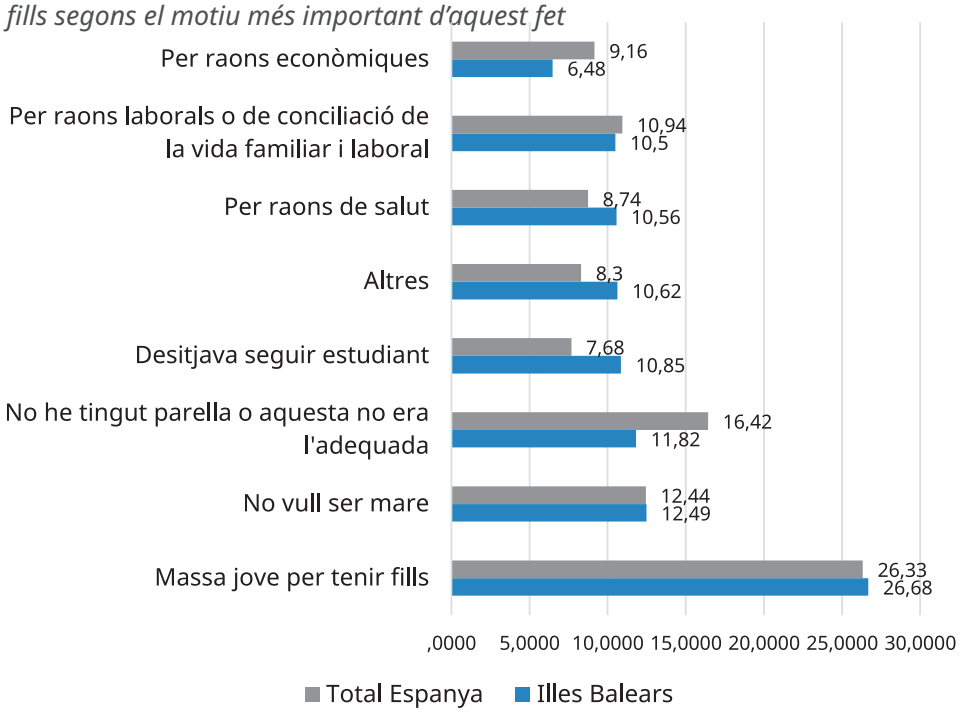
És significativa la diferència entre el temps que han estat intentant ser mares les dones de les Balears i la mitjana d'Espanya, ja que les que fa d'entre 1 a 3 anys que ho intenten són quasi la meitat en el cas de les Balears, i quasi una tercera part les que els costa més de 3 anys.

Taula 28. Dones que mai han estat embarassades i volen estar-ho segons el temps durant el quan ho han estat intentant i edat, a les Illes Balears i Espanya (2018)



Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

Taula 29. Dones que no estan embarassades i no han tingut fills segons el motiu més important d'aquest fet



Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

Entre les raons de no tenir fills, a part de l'edat, no voler ser mare o no trobar la parella adequada, que són les principals raons, és important assenyalar que un 10,5 % de les dones no tenen fills per raons laborals o de conciliació de la vida familiar i laboral, i un 6,2 % per raons econòmiques, percentatge inferior al 9,2 % de la mitjana espanyola.

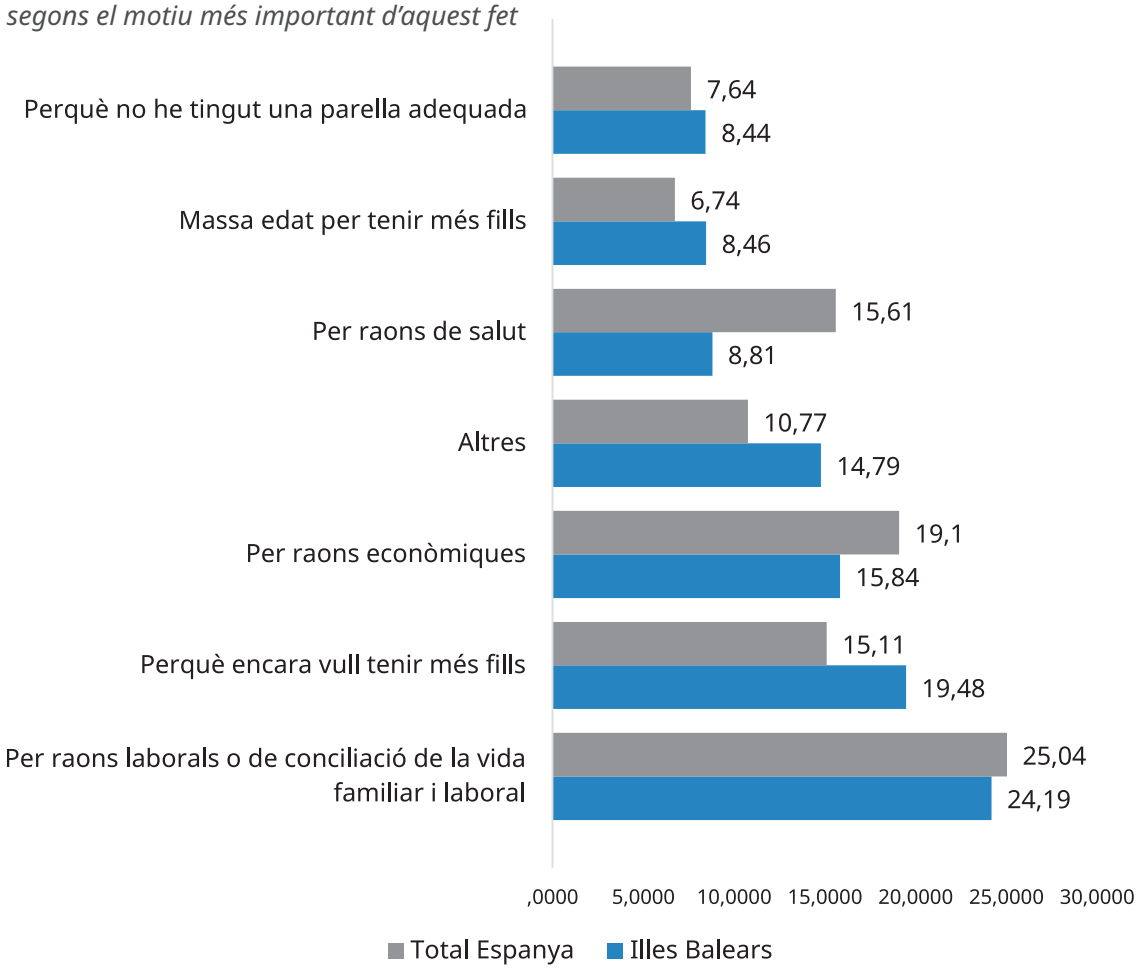
Ara bé, entre les dones que tenen fills però n'han tingut menys dels desitjats, una de cada quatre és per raons laborals o de conciliació de la vida familiar i laboral, un 15,8 % per raons econòmiques i un 8,5 % per tenir massa edat per tenir més fills.

De fet, l'informe de l'any 2013 *El déficit de natalidad en Europa: la singularidad del caso español,* coordinat per Gøsta Esping-Andersen ja apuntava l'excepcionalitat espanyola. Segons l'estudi, el fenomen de la baixa fecunditat ha deixat de ser una excepció per esdevenir una norma en les societats avançades, però Espanya destaca per la velocitat d'una transformació que l'ha portada a liderar els rànquings mundials de fecunditat mínima. Aquesta realitat, segons l'estudi, no respon a una manca de desig de tenir fills, ja que l'ideal es manté estable al voltant dels dos per dona, sinó a una fractura entre aquests anhels i una realitat marcada per un fort dèficit de benestar. La natalitat ha passat a ser una qüestió d'interès públic crític, atès que una taxa persistentment baixa podria reduir la població a una quarta part del volum actual a finals de segle i disparar la ràtio de dependència fins al 138 % l'any 2050, amb l'impacte econòmic negatiu que això implica per al PIB i el contracte social.

Així, la singularitat del model espanyol es caracteritza pel que s'anomena «síndrome del retard», en què la postergació de la maternitat és universal i se situa de mitjana als 30,1 anys per al primer fill. A diferència d'altres països europeus, el problema no és la infecunditat absoluta, sinó l'estancament en el primer fill i la dificultat per consolidar projectes familiars més amplis. Aquest escenari està fortament condicionat per la dependència juvenil, amb més de la meitat dels joves que encara viuen amb la família, i per la inseguretat laboral derivada de l'atur i la precarietat de la contractació temporal. A més, s'identifica un elevat cost d'oportunitat per a les dones amb estudis superiors, que sovint es veuen obligades a retardar la maternitat per no penalitzar la seva carrera professional en sectors altament competitius.

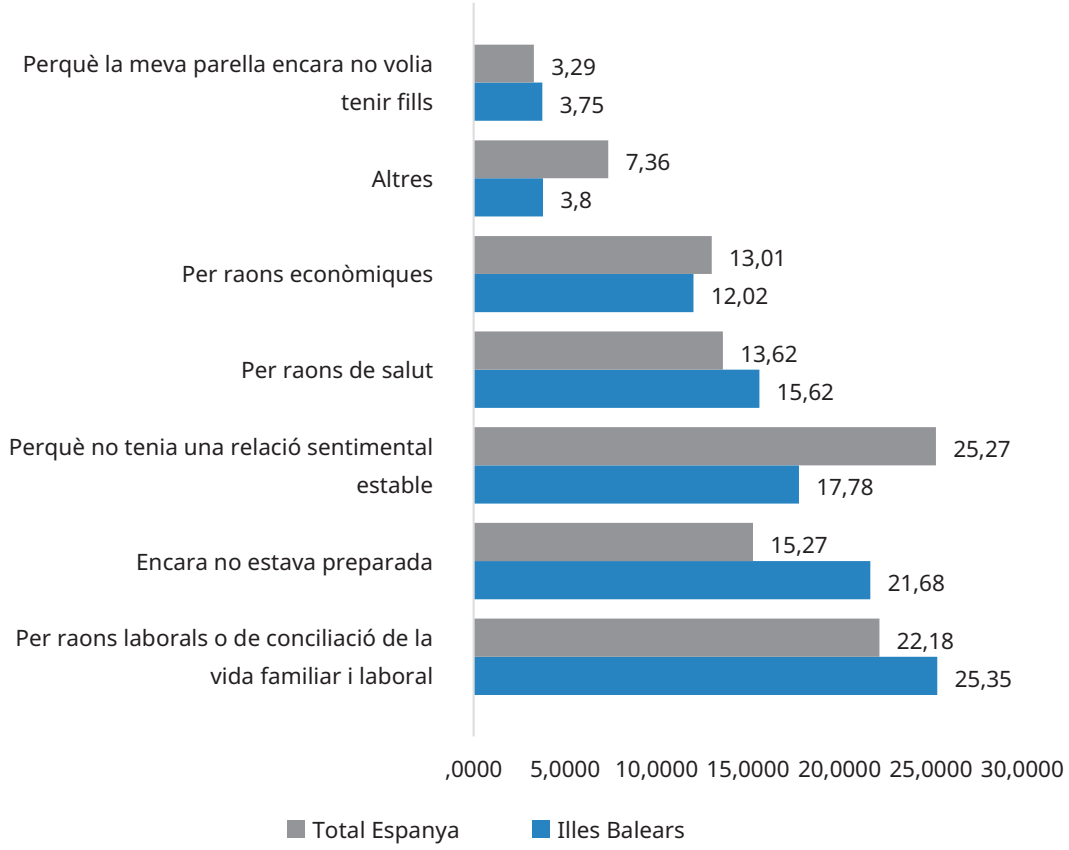
L'estudi, i pel que fa a les solucions, subratlla que l'evidència demostra que les transferències monetàries directes són menys efectives que les polítiques de conciliació i la inversió massiva en educació infantil de 0 a 3 anys. Per últim, concloïa que el futur demogràfic dependrà de la capacitat per reduir la precarietat juvenil, adaptar les jornades laborals i garantir una cobertura escolar que permeti tancar la bretxa entre els fills desitjats i els reals.

TAULA 30. Dones que han tingut menys fills dels desitjats segons el motiu més important d'aquest fet



Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

Taula 31. Dones que han tingut el seu primer fill biològic més tard del que consideren ideal, segons el motiu més important



Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

Pel que fa als incentius a la natalitat, un 23,6 % del total de dones a les Illes Balears entre 18 a 55 anys no creuen que la natalitat hagi de ser incentivada, especialment entre els menors de 30 anys (38 %). En canvi, en les dones de més edat i que coincideix en l'edat reproductiva real, la major part reclamen un augment de la durada de maternitat i paternitat (30,6 % de les dones entre 30 a 39 anys i 26,2 % entre 40 a 49 anys).

TAULA 32. Dones segons el tipus d'incentiu a la natalitat que reclamen a l'estat i edat a les Illes Balears (2018)

	Total	Menys de 30 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	50 anys i més
No creu que la natalitat hagi de ser incentivada	23,6	38,0	17,1	20,6	19,8
Augment de la durada del permís de maternitat/paternitat	23,5	15,1	30,6	26,2	17,8
Una assignació per a les famílies amb fills a càrrec menors de 18 anys	9,1	5,8	13,2	7,8	9,0
Més escoles infantils assequibles i de qualitat per a infants de 0 a 3 anys d'edat	8,1	4,5	10,0	8,9	8,5
Una assignació per a les mares o els pares que deixen una feina perquè volen cuidar els infants mentre són petits	8,0	7,3	9,6	7,4	7,4
Flexibilitat en l'horari laboral per als pares-mares amb infants petits	6,5	8,6	2,4	8,4	7,6
Una assignació en funció de la renda en el naixement de cada infant	6,4	5,2	6,6	5,0	10,7
Campanyes de conscienciació per als empresaris sobre la conciliació familiar i laboral	4,9	2,5	3,4	4,9	11,0
Una assignació universal en el naixement de cada infant	4,1	7,3	2,5	3,6	3,4
Equiparació de la durada del permís de paternitat al permís de maternitat per als homes que treballen	2,8	4,2	2,1	3,9	0,0
Servei de llar d'infants per a infants en edat escolar abans i després de l'escola i durant les vacances escolars en el mateix centre educatiu	1,9	0,0	1,5	2,9	3,8
Millores en les condicions d'excedències i reduccions de jornada per a cura de fills	1,1	1,7	1,2	0,5	1,1

Font: INE, Enquesta de fecunditat 2018

D'altra banda, les Balears presenten la segona taxa d'interrupció voluntària de l'embaràs (IVE) més alta d'Espanya (13,99 ‰) el 2023, amb un total de 3.237 intervencions.

La majoria (82,7 %) es duen a terme durant les primeres vuit setmanes de gestació.

Més de la meitat dels naixements (53,11 %) són de mares no casades. En paral·lel, l'edat del primer matrimoni s'ha retardat més de deu anys des de 1976, i se situa en els 37 anys per als homes i 34,8 per a les dones (Petrus i Sales, 2025).

L'estructura familiar té un impacte directe en el benestar dels membres de la llar. Per exemple, les llars unipersonals i les que tenen fills dependents són les que tenen més risc de pobresa i exclusió social.

Taula 33. Llars en risc de pobresa i exclusió social segons estructura de la llar a les Illes Balears (2025)

	Percentatge
Total	18,4
Llars d'una persona	30,8
Dos o més adults sense fills dependents	11,7
Llars amb fills dependents	21,8

Font: INE, Enquesta de Condicions de Vida (ECV)

Taula 34. Llars amb mancances materials per grandària de la llar a les Illes Balears (2025)

	Llars d'una persona	Dos o més adults sense fills dependents	Llars amb fills dependents
No es pot permetre anar de vacances almenys una setmana a l'any	28,9	23,1	28,1
No es pot permetre una menjada de carn, pollastre o peix almenys cada dos dies	9,9	4,8	3,2
No es pot permetre mantenir l'habitatge amb una temperatura adequada	21,1	11,9	14,1
No té capacitat per respondre de despeses imprevistes	32,5	24,5	36,6
Retards en el pagament de despeses relacionades amb l'habitatge pral. (últ. 12 mesos)	12,7	7,2	14,2
Retards en pagament de despeses relacionades amb l'habitatge pral. o compres a terminis (últ. 12 mesos)	14	9,1	17,8

	Llars d'una persona	Dos o més adults sense fills dependents	Llars amb fills dependents
No es pot permetre disposar d'un automòbil	6,1	2	5,3
No es pot permetre disposar d'un ordinador personal	7,1	3,6	9,8
No pot substituir els mobles espatllats o vells	22,8	20,5	26,5

Font: INE, Enquesta de Condicions de Vida (ECV)

Per últim, i pel que fa a les trajectòries de conciliació, un article recent (Gobino i Jurado-Guerrero, 2025) identifica quatre patrons principals en la manera com les mares articulen la seva vida laboral i familiar:

- Desvinculació laboral: mares que abandonen l'ocupació de forma permanent o molt prolongada. Aquesta pauta s'associa a una maternitat amb major descendència.
- Interrupcions llargues: mares que deixen de treballar durant un període extens i s'hi reincorporen quan els fills creixen, sovint per necessitats econòmiques.
- Interrupcions curtes: breus pauses en la carrera professional al voltant del part.
- Conciliació contínua: mares que mantenen la seva vinculació amb el mercat de treball de forma gairebé ininterrompuda. Aquest patró és el predominant entre les mares amb estudis superiors.

L'article assenyala diversos factors que condicionen les trajectòries, com:

- La trajectòria laboral prematernitat: és el factor més determinant. Tenir una feina estable i amb contracte indefinit abans de tenir fills facilita mantenir una pauta de conciliació contínua i redueix la «penalització per maternitat».
- Nivell educatiu: les dones amb estudis universitaris tenen costs d'oportunitat més alts si deixen de treballar, la qual cosa les empeny cap a una conciliació més contínua.
- Interseccionalitat: les mares immigrants, especialment les que tenen menys recursos educatius, s'enfronten a majors obstacles, ocupacions més precàries i menys suports, cosa que les fa més propenses a interrompre la seva activitat laboral.

3. Dependència

L'envelliment progressiu de la població és un factor determinant que augmenta la pressió sobre el sistema de dependència i sobre les persones cuidadores de l'àmbit familiar. L'índex d'envelliment va créixer un 11 % al conjunt de l'arxipèlag el 2024, i va ser especialment pronunciat a Menorca (15 %) i Eivissa (11 %).

Mentre que la dependència juvenil va disminuir, la taxa de dependència de la gent gran augmenta a totes les illes entre un 3 % i un 4 %.

El 2024 es va registrar un increment de 2.616 persones ateses al Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència (SAAD) (+8,9 % respecte al 2023), un ritme de creixement superior a la mitjana espanyola. La llista d'espera es va reduir en 1.032 persones (-14,8 %), tot i que encara quedaven 5.944 persones pendents de rebre servei a finals d'any. Tristament, 1.037 persones van morir durant l'any sense arribar a rebre l'ajut sol·licitat.

Tot i això, el temps mitjà de tramitació d'un expedient a les Balears és de 248 dies, una xifra inferior i, per tant, més àgil que la mitjana estatal de 334 dies.

Pel que fa als graus de dependència reconeguda, i segons dades de desembre de 2024, el 41,4 % dels dependents tenen reconegut el grau 1; el 21,7 %, el grau 2, i el 25,4 %, el grau 3.

Pel que fa a les prestacions i els serveis de les persones dependents, el 84,6 % dels ajuts concedits són de baix cost econòmic, com la teleassistència (31,4 %) i la prestació econòmica per cures en l'entorn familiar o PECEF (45,7 %).

La prestació mitjana per a cuidadors no professionals és de 247,25 € al mes, xifra que reflecteix un caràcter assistencial bàsic i augmenta la pressió sobre els famílies.

D'altra banda, s'ha produït un augment en les places de residència (+6,2 %), places en centres de dia (+10,0 %) i hores de servei d'ajut a domicili (+30,5 %).

Pel que fa a la inversió, quasi una tercera part de la partida de protecció social de la CAIB es dedica a l'atenció a la dependència. La despesa pública directa el 2024 va ser de 189 milions d'euros, aportats per la comunitat autònoma (56,6 %), l'Estat (29,3 %) i els usuaris (14,1 %).

No obstant això, les Balears se situen com la tercera comunitat amb menys inversió, amb només 118,1 € per habitant.

El sistema va generar 168 llocs de feina nous el 2024, en què es va arribar a un total de 3.826 ocupacions directes, tot i que la taxa de llocs de treball per cada milió d'euros invertit és la més baixa d'Espanya (23,5 enfront de 39), degut a la predominança de prestacions econòmiques sobre serveis professionals (Grau, 2025).

4. Infància i escolarització

L'escolarització i, especialment l'escolarització en etapes primerenques no només és un factor pedagògic clau, sinó que constitueix una eina fonamental per a la conciliació de la vida laboral i familiar. L'increment d'aquestes taxes permet una transició més equilibrada cap a la vida laboral de les famílies i assegura la igualtat d'oportunitats des del naixement.

L'educació infantil s'organitza en dos cicles diferenciats amb objectius de conciliació específics:

- Primer cicle (0-3 anys): és l'etapa més crítica per a la conciliació. L'objectiu institucional és augmentar progressivament la taxa d'escolarització per donar suport a les famílies durant els primers anys de criança.
- Segon cicle (3-6 anys): se cerca la plena escolarització de l'alumnat. Aquesta etapa actua com el pont definitiu cap a l'ensenyament obligatori, i consolida les rutines de conciliació familiars.

D'altra banda, l'educació primària avarca fins als 12 anys. S'entén que l'educació infantil principalment, i també l'educació primària, són els anys amb més necessitats de cura dels infants i, per tant, quan és més necessària la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.

El curs 2024/2025 hi ha hagut 11.641 alumnes matriculats a educació infantil de primer cicle, 29.026 a educació infantil de segon cicle i 69.531alumnes matriculats a educació primària. Aproximadament, dos terços de l'alumnat estan matriculats en centres públics i un terç a privats, una proporció que s'ha mantingut estable en els darrers 10 anys. La major part de l'alumnat que va a centres privats ho fa a privats concertats (80 % sobre el total d'alumnat a centres privats).

Taula 35. Proporció d'alumnat matriculat segons titularitat del centre

	Curs 2014/2015		Curs 2024/2025	
	Centres públics	Centres privats	Centres públics	Centres privats
Total	64,3 %	35,7 %	64,3 %	35,7 %
E. Infantil - Primer cicle	62,0 %	38,0 %	56,4 %	43,6 %
E. Infantil - Segon cicle	62,9 %	37,1 %	61,7 %	38,3 %
E. primària	62,2 %	37,8 %	62,7 %	37,3 %

Font: Institut d'Estadística dels Illes Balears (IBESTAT) a partir de dades del Ministeri d'Educació, Formació Professional i Esports

L'anàlisi de l'escolarització en les etapes no obligatòries és un indicador fonamental per avaluar el grau de suport institucional a la criança i la seva correlació amb l'estabilitat del mercat laboral. Per interpretar aquestes dades, s'utilitza la taxa neta d'escolarització, que es defineix com la relació percentual entre l'alumnat d'una edat determinada i el total de la població d'aquella mateixa edat. A diferència d'altres mètriques, la taxa neta permet identificar amb precisió quina proporció de la població infantil està integrada en el sistema educatiu regulat segons el nivell que li correspon per edat cronològica.

L'estudi d'aquesta taxa és especialment rellevant en l'àmbit de la conciliació, ja que l'educació preescolar facilita la compatibilitat entre la vida laboral i la familiar. En aquest sentit, l'increment de l'escolarització en edats primerenques respon tant a objectius pedagògics com a la necessitat de garantir que les famílies disposin de serveis de cura de qualitat que permetin el manteniment de l'activitat professional.

Segons les dades comparatives entre els cursos 2014/2015 i 2024/2025, s'observa una transformació notable en el comportament de l'escolarització en el primer cicle d'educació infantil (0-3 anys). En el segment dels 0 anys, la taxa ha passat del 6,0 % al 14,8 %, xifra que, tot i ser la més moderada, indica una tendència creixent a la incorporació primerenca. El canvi més significatiu es produeix en l'etapa d'1 any, en què la taxa ha evolucionat del 20,3 % al 51,1 %, i situa per primera vegada més de la meitat d'aquesta cohort dins del sistema educatiu. Així mateix, als 2 anys, l'escolarització ha passat del 29,1 % al 63,2 %, consolidant aquesta edat com un període clau per a la transició cap a l'escolaritat universal. En aquest sentit, la gratuïtat del primer cicle d'educació infantil a la xarxa pública ha tingut presumptament un pes molt notable en l'increment de l'escolarització en aquesta etapa.

Pel que fa al segon cicle (3-6 anys), les dades mostren una tendència cap a la plena escolarització, d'acord amb els objectius de les polítiques educatives vigents. L'alumnat de 3 anys manté una taxa estable, i passa del 94,4 % al 94,2 %, mentre que a les edats de 4 i 5 anys s'ha produït un increment tècnic que situa la cobertura en el 97,0 % i el 97,4 % respectivament. Aquesta evolució reflecteix una consolidació del sistema educatiu com l'estructura principal de suport durant la infància, i redueix la dependència de models de cura informals i afavoreix, de manera directa, les condicions de conciliació de les famílies.

Aquest increment generalitzat, especialment en el tram de 0 a 2 anys, té un impacte directe en la reducció de la bretxa de gènere. Atès que les tasques de cura han recaigut històricament en les dones, la disponibilitat de places escolars en edats primerenques actua com una mesura correctora que facilita la reincorporació de la dona al treball remunerat i en disminueix la penalització professional derivada de la maternitat.

TAULA 36. Taxa neta d'escolaritat a les Illes Balears per edat i curs escolar

	2014/2015	2024/2025
0 anys	6,0 %	14,8 %
1 any	20,3 %	51,1 %
2 anys	29,1 %	63,2 %
3 anys	94,4 %	94,2 %
4 anys	94,1 %	97,0 %
5 anys	93,9 %	97,4 %

Font: Institut d'Estadística dels Illes Balears (IBESTAT) a partir de dades del Ministeri d'Educació, Formació Professional i Esports

Pel que fa als centres educatius de les Illes Balears són els següents:

TAULA 37. Unitats escolars en ensenyaments de Règim General per ensenyament, curs escolar, titularitat del centre i illa (curs 2024/2025)

	Illes Balears			Mallorca			Menorca			Eivissa i Formentera		
	Total	**Públics**	**Privats**	**Total**	**Públics**	**Privats**	**Total**	**Públics**	**Privats**	**Total**	**Públics**	**Privats**
E. Infantil-Primer cicle	972	554	418	763	400	363	104	96	8	105	58	47
E. Infantil-Segon cicle	1.536	1.001	535	1.210	742	468	120	92	28	206	167	39
E. Infantil-Mixtes tots dos cicles	1		1	1		1						
E. primària	3.267	2.147	1.120	2.591	1.615	976	249	189	60	427	343	84
Mixtes E. Infantil/E. Primària	5		5	5		5						
Educació especial	180	59	121	151	35	116	10	10		19	14	5
ESO	2.538	1.634	904	2.013	1.224	789	200	148	52	325	262	63

	Illes Balears			Mallorca			Menorca			Eivissa i Formentera		
Batxillerat-Règ. ordinari	543	373	170	422	277	145	43	42	1	78	54	24
Batxillerat-Règ. adults												
CF FP Bàsica	237	202	35	176	141	35	25	25		36	36	
CF FP Grau mitjà-Règ. ordinari	607	508	99	476	378	98	55	54	1	76	76	
CF FP Grau mitjà-Règ. adults	7	7		5	5					2	2	
Curs d'Especialització per a titulats de GM	1	1		1	1							
CF FP Grau Superior-Règ. ordinari	487	375	112	423	311	112	31	31		33	33	
CF FP Grau superior-Règ. adults	7	7					4	4		3	3	
Curs d'Especialització per a titulats de GS	7	7		6	6					1	1	
Altres programes formatius	15	2	13	14	2	12	1		1			

Font: Institut d'Estadística dels Illes Balears (IBESTAT) a partir de dades del Ministeri d'Educació, Formació Professional i Esports

5. Usos del temps i treball de cura

L'anàlisi de l'ús del temps és una eina fonamental per comprendre l'evolució de la societat contemporània, ja que permet quantificar aspectes clau com la distribució de les tasques domèstiques, el temps destinat a la cura de persones dependents i l'estructura de les jornades laborals en relació amb la conciliació familiar.

L'Enquesta d'Ús del Temps és una estadística oficial de l'INE i harmonitzada a escala europea dissenyada per quantificar a què dediquen el seu dia a dia els ciutadans i les ciutadanes. Aquesta eina és fonamental per respondre qüestions clau sobre la distribució de les tasques domèstiques i, especialment, per mesurar el temps destinat a la cura d'infants i persones dependents. Ha tingut periodicitat irregular, amb una

publicació per 2002-2003, una 2009-2010 i està en marxa una edició per a 2025, encara no publicada. Les darreres dades fan referència als anys 2009-2010.

Taula 38.Temps dedicat, en minuts, a cada tasca a les Illes Balears i Espanya (2010)

	Homes		Dones	
	Total Espanya	Illes Balears	Total Espanya	Illes Balears
0 Cures personals	33	27	26	33
1 Treball remunerat	55	35	43	4
2 Estudis	13	6	5	47
3 Llar i família	32	23	29	59
4 Treball voluntari i reunions	10	32	51	44
5 Vida social i diversió	54	47	43	39
6 Esports i activitat a l'aire lliure	3	56	40	40
7 Aficions i informàtica	5	51	38	46
8 Mitjans de comunicació	6	58	49	35
9 Trajectes i ús del temps no especificat	25	18	21	23

Font: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2010

Segons les dades de durada mitjana diària, s'observa que a les Illes Balears les dones dediquen 59 minuts diaris a les tasques de la llar i la família, una xifra que gairebé triplica els 23 minuts que hi destinen els homes de l'arxipèlag. Aquesta dada és especialment rellevant si es compara amb el total nacional, en què la dedicació masculina a la llar és superior (32 minuts) i la femenina és significativament inferior (29 minuts) a la registrada a les Balears. Pel que fa a les cures personals, les dones de les Illes hi inverteixen 33 minuts enfront dels 27 minuts dels homes, mantenint una tendència per sobre de la mitjana estatal femenina, que se situa en els 26 minuts. En l'àmbit del treball remunerat, els homes a les Balears registren una mitjana de 35 minuts, mentre que la participació femenina se situa en els 4 minuts, xifres que en ambdós casos es troben per sota de la mitjana del conjunt d'Espanya, en què els homes dediquen 55 minuts i les dones 43 minuts a l'activitat laboral remunerada.

BLOC III. LA CONCILIACIÓ AL SECTOR PÚBLIC

1. L'Administració pública com a model estructural de conciliació

L'Administració pública s'ha consolidat com un referent estructural en matèria de conciliació, en què actua com un model a seguir per a la resta del mercat laboral. Aquesta posició de lideratge respon a la voluntat de convertir el sector públic en un espai on els drets de conciliació siguin una realitat operativa que garanteixi el progrés del talent sense renunciar a les responsabilitats de cura.

Aquesta transformació demogràfica i funcional ha estat possible gràcies a la incorporació estructural i constant de la dona al sector públic en les darreres dècades, fins a assolir una presència femenina majoritària en molts dels seus segments. Aquesta evolució ha estat impulsada per l'establiment de sistemes d'accés basats estrictament en els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. L'adopció de processos selectius objectius, com l'oposició, ha permès que les dones superin les barreres d'entrada històriques, aprofitant el seu elevat nivell de preparació acadèmica per accedir a la funció pública en condicions d'igualtat real.

L'augment de la representació femenina no s'explica únicament pel sistema d'accés, sinó també per unes condicions laborals que actuen com un factor d'atracció determinant. En aquest sentit, la garantia d'igualtat retributiva, articulada mitjançant taules salarials fixades per llei segons el cos i el nivell, minimitza la discrecionalitat i redueix la bretxa salarial que sovint persisteix en el sector privat. Aquest fenomen ha comportat una feminització especialment intensa en sectors estratègics vinculats a l'estat del benestar, com l'àmbit sanitari i l'educatiu.

En l'actualitat, les dones continuen fent un ús més intensiu d'aquestes mesures de flexibilitat i suport, fet motivat per la persistència d'una distribució asimètrica de les càrregues familiars en l'àmbit privat. Aquesta realitat converteix l'ocupació pública en un destí prioritari per a les dones, que troben en l'Administració una seguretat i una capacitat de gestió del temps difícils d'equiparar en l'empresa privada. La disponibilitat de jornades reduïdes, horaris flexibles i permisos clarament regulats fa que moltes professionals optin per opositar com una estratègia per assegurar l'estabilitat laboral i personal (Campos, C. [2022]).

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar s'ha consolidat com un dels àmbits prioritaris en la planificació estratègica de les administracions públiques de les Illes Balears. En el marc dels plans d'igualtat i de modernització administrativa, la conciliació s'entén com una eina de millora organitzativa, de retenció del talent i d'optimització del rendiment professional, contribuint a una carrera administrativa sostenible al llarg del cicle vital de les persones treballadores.

2. Planificació estratègica de la conciliació a les Illes Balears

En l'àmbit autonòmic, la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB) ha aprovat el IV Pla d'Igualtat per al període 2024-2027, en què ha mantingut la conciliació com

un dels eixos prioritaris. Segons les dades del registre de personal en data de 31 de desembre de 2023, el personal al servei de l'Administració de la CAIB (serveis generals) és de 5,079 persones, la qual cosa implica un augment del 5,7 % respecte l'1 de juliol de 2020. La distribució per sexes mostra una marcada feminització del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB (69 %), la qual cosa suposa un augment d'1,6 punts percentuals respecte de 2020.

Els consells insulars d'Eivissa i Menorca es troben en el desplegament del seu II Pla d'Igualtat (2020-2024), elaborats a partir de diagnòstics interns orientats a detectar disfuncions organitzatives i àrees de millora. El Consell de Formentera ha aprovat el II Pla d'Igualtat (2024-2027) i, de manera complementària, el I Pla per a la Diversitat Sexual i de Gènere (2023), ampliant l'abast de les seves polítiques internes.

3. Ús diferencial de les mesures de conciliació

Les dades recollides en els diferents diagnòstics mostren una utilització desigual de les mesures de conciliació vinculades a la cura de familiars. A la CAIB, el 83,8 % de les reduccions de jornada per guarda legal i el 88,5 % de les excedències per cures corresponen a dones. A Menorca, el 91 % de les reduccions de jornada són sol·licitades per dones, davant el 9 % d'homes. A Eivissa, el 86 % de les sol·licituds de modificació de jornada registrades el 2020 també foren presentades per dones. Igualment, en l'àmbit de la cura de fills amb discapacitat, el 90 % de les reduccions concedides a l'Administració autonòmica recauen en dones.

Aquestes dades evidencien que l'impacte de les responsabilitats familiars continua afectant de manera diferenciada la trajectòria professional del personal públic. A Menorca, el 61 % de les dones declara que les responsabilitats de cura han influït negativament en la seva carrera. A Formentera, aquesta percepció és compartida pel 35 % de les dones i el 12 % dels homes. També es registren diferències en la satisfacció amb l'equilibri entre vida personal i laboral: a la CAIB, els homes puntuen aquesta satisfacció amb un 3,58 sobre 5, mentre que les dones ho fan amb un 3,22.

Els diagnòstics també posen de manifest la necessitat de reforçar la difusió de les mesures existents. A Eivissa, només el 14 % de les dones afirma conèixer totes les opcions de conciliació disponibles, fet que apunta a una possible millora en els canals d'informació interna.

Pel que fa als factors estructurals, l'organització dels serveis condiciona l'accés efectiu a la flexibilitat. Determinats departaments amb règims de torns de 24 hores o amb treball de camp presenten limitacions objectives que dificulten l'adaptació horària, en comparació amb unitats amb horaris administratius més estàndard. Així mateix, les unitats amb plantilles reduïdes o amb llocs de comandament poden experimentar més dificultats operatives per redistribuir funcions en cas de permisos o reduccions de jornada. També es detecta una participació desigual en les accions formatives en matèria d'igualtat —a la CAIB, els homes representen aproximadament el 30 % dels certificats emesos—, fet que pot influir en el grau d'implantació efectiva de determinades mesures.

En paral·lel, les administracions han desplegat actuacions concretes orientades a millorar la flexibilitat i l'adaptació de les condicions laborals. La CAIB va subscriure el 2021 un Acord de la Mesa Sectorial que amplia les mesures de flexibilitat horària. El Consell de Menorca aplica un marge de dues hores en l'entrada i sortida per a personal amb deures de cura, mentre que Eivissa ha prioritzat l'aprovació del Reglament de Teletreball. També s'han elaborat guies informatives sobre drets de conciliació i s'han actualitzat manuals d'acollida, amb l'objectiu de facilitar l'accés a la informació.

En l'àmbit formatiu, l'impuls de la formació en línia ha generat resultats significatius: a la CAIB, entre 2021 i 2023, les certificacions s'han incrementat gairebé un 400 %, fet que facilita l'actualització professional sense necessitat de desplaçaments ni rigidesa horària.

En termes generals, el grau d'execució dels plans d'igualtat és elevat —entorn del 70 % a la CAIB i del 64 % en el primer pla de Formentera—. No obstant això, les dades indiquen que la conciliació continua plantejant reptes organitzatius rellevants, especialment pel que fa a l'equilibri en l'ús de les mesures disponibles i a la seva integració plena en la cultura administrativa. El repte futur consisteix a consolidar un model de gestió de persones que permeti compatibilitzar responsabilitats familiars i desenvolupament professional sense que això comporti desigualtats persistents ni impactes negatius en la trajectòria laboral.

BLOC IV. LA CONCILIACIÓ AL SECTOR PRIVAT

1. La conciliació com a aposta empresarial

L'aposta per la conciliació de la vida laboral, personal i familiar s'ha consolidat com una necessitat estratègica fonamental per al desenvolupament sostenible i la competitivitat de les organitzacions modernes (CAEB, 2025). Aquesta gestió del temps i del benestar aporta beneficis directes als resultats econòmics de les empreses, ja que millora significativament la productivitat i el rendiment dels equips, contribueix a reduir els nivells d'estrès, prevé la síndrome d'esgotament professional (burn-out) i incrementa el compromís de la plantilla amb els objectius de l'organització (Biedma i Medina, 2014). Així, la capacitat de conciliar esdevé un factor clau per a l'atracció i retenció de talent, especialment entre les generacions millennials i Z, fins i tot per sobre de la retribució salarial tradicional (Randstad, 2024).

La implementació de mesures de flexibilitat forma part del concepte de salari emocional, entès com una retribució no monetària que millora el clima laboral i redueix l'absentisme i els costs derivats de la rotació constant de personal (Randstad, 2024). A més, la conciliació contribueix a la igualtat d'oportunitats, la qual cosa permet que les dones desenvolupin la seva carrera professional i accedeixin a llocs de direcció, i també redueix la bretxa salarial de gènere (IMIO, 2016).

L'adopció d'aquests protocols facilita el compliment normatiu i l'accés a incentius econòmics, com bonificacions en la contractació o subvencions públiques que poden arribar fins a 2.500 euros per treballador que s'aculli a acords de flexibilitat o teletreball (CAEB, 2025). En definitiva, la conciliació transforma la cultura corporativa cap a un model basat en objectius i eficiència, i garanteix la viabilitat i el creixement de l'empresa (IMIO, 2016).

La manca de polítiques efectives de conciliació genera problemes crítics que comprometen la competitivitat de les organitzacions, en què destaca la fuga de talent, ja que aproximadament la meitat dels professionals que abandonen la seva empresa ho fan per la manca d'opcions per equilibrar vida laboral i personal (Randstad, 2024). Aquest conflicte persistent entre feina i família incrementa l'estrès i la síndrome d'esgotament professional, la qual cosa afecta el benestar psicològic del personal i el clima laboral (Biedma i Medina, 2014; CAEB, 2025), amb una repercussió directa en la productivitat i el rendiment (Biedma i Medina, 2014).

La dificultat per conciliar també genera costs operatius addicionals derivats de l'absentisme i la rotació de personal, la qual cosa requereix inversions recurrents en reclutament i formació (Biedma i Medina, 2014; Randstad, 2024). A més, la hiperconnectivitat digital i la disponibilitat constant fora de l'horari laboral agreugen l'estrès, especialment quan no existeixen protocols clars de desconnexió digital (Fundación Másfamilia).

2. Evidència dels informes i impacte econòmic

Segons el segon *Informe Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación,* promogut per Repsol i elaborat per Afi, la distribució desigual del temps dedicat a responsabilitats familiars no remunerades té un cost econòmic estimat en 95.581 milions d'euros anuals, equivalent al 6,4 % del PIB espanyol de 2023 (Repsol / Afi, 2025). L'informe mostra que les dones en edat laboral dediquen 41 milions d'hores més al dia a aquestes activitats que els homes, la qual cosa en limita la participació en el mercat laboral i el desenvolupament professional.

Els informes assenyalen que la desigualtat es concentra en l'atenció a menors i persones dependents, amb una dedicació mitjana de 3,2 hores diàries més per part de les dones. Aquesta sobrecàrrega suposa una pèrdua de talent disponible i impacta directament en la productivitat i eficiència de les organitzacions.

Segons els informes, la flexibilitat laboral i una distribució més equilibrada del temps dedicat a responsabilitats familiars no remunerades contribueixen no només a la igualtat d'oportunitats, sinó també a la competitivitat empresarial i al rendiment dels treballadors (Repsol / Afi, 2025).

3. Els plans d'igualtat

Els plans d'igualtat constitueixen un instrument de planificació estratègica que integra la igualtat d'oportunitats dins de l'organització (IMIO, 2016). Permeten identificar desequilibris en accés a l'ocupació, promoció, formació, retribució i condicions laborals, i estableixen objectius mesurables i indicadors de seguiment.

La normativa indica que les empreses de més de 50 treballadors han d'implantar plans d'igualtat i auditories retributives, mentre que les organitzacions més petites poden adoptar-los voluntàriament com a eina de millora de la gestió del talent (Salado Morales, 2025). Dins d'aquest marc, la conciliació ha d'integrar-se en el diagnòstic inicial i en la definició d'objectius operatius, i garantir que les mesures de flexibilitat siguin accessibles a tota la plantilla i no reforcin desequilibris en la distribució del temps familiar (IMIO, 2016; CAEB, 2025).

La implantació efectiva dels plans d'igualtat reforça la reputació corporativa i la capacitat d'atracció de talent, alineant la gestió interna amb les normatives i les expectatives socials contemporànies. A més, contribueix a la consecució de distintius d'excel·lència com el segell «Igualdad en la Empresa», que avalua la implementació real de polítiques d'igualtat i el canvi de cultura organitzativa cap a un model basat en l'eficiència, el benestar i l'equitat (IMIO, 2016).

REGCON és el registre oficial en línia on s'inscriuen i es poden consultar els convenis col·lectius, acords de treball i plans d'igualtat. A partir d'aquest, s'ha fet una anàlisi de les mesures de conciliació que inclouen els plans d'igualtat de les empreses de les Illes Balears. S'han analitzat els 531 plans d'igualtat de les empreses de les Illes Balears, i els resultats de les empreses que tenen mesures de conciliació són les següents:

Taula 39. Mesures de conciliació dels plans d'igualtat de les empreses de les Illes Balears (2025)

Es preveu en el Pla la implantació de llocs de treball que es desenvolupin a distància o ja existeix aquesta modalitat a l'empresa?	**22,0 %**
En cas afirmatiu	
S'ha previst en el Pla alguna mesura que tingui per objectiu, en relació amb el treball a distància, evitar la perpetuació de rols o fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes?	13,0 %
S'han previstes en el Pla mesures per garantir el dret a la desconnexió digital?	47,00 %
Preveu mesures de flexibilitat horària a l'entrada, sortida o durant el temps d'a`pats, que facilitin la conciliació?	46,0 %
S'estableix una borsa horària o dies personals de lliure disposició?	25,0 %
S'ha millorat la regulació dels permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per facilitar la conciliació?	42,0 %
En cas afirmatiu:	
Es flexibilitza el seu ús:	23,0 %
S'amplia el permís:	20,0 %
Es pacten nous permisos:	20,0 %
S'incorporen mesures que fomentin la corresponsabilitat dels homes?	47,0 %

Font: Elaboració pròpia a partir del Regcon

Les empreses de les Illes Balears que disposen de plans d'igualtat mostren una adopció desigual de mesures de conciliació laboral.

Pel que fa al teletreball o llocs de treball a distància, només un 22 % de les empreses en preveu la implantació o ja compta amb aquesta modalitat. D'aquestes empreses que sí que preveuen treball a distància, només un 13 % ha inclòs mesures per evitar la perpetuació de rols de gènere o fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes, la qual cosa indica que encara és poc habitual abordar la igualtat en el context del treball remot.

Les mesures relacionades amb la desconnexió digital i la flexibilitat horària estan més esteses. Un 47 % de les empreses ha previst mesures per garantir el dret a la desconnexió digital, mentre que un 46 % preveu flexibilitat horària en l'entrada, sortida o durant el temps d'àpats, la qual cosa facilita la conciliació entre vida laboral i personal.

Pel que fa a dies personals o borsa horària, un 25 % d'empreses ofereix aquesta possibilitat, i proporciona temps addicional de lliure disposició als treballadors. Pel que fa als permisos retribuïts, un 42 % dels plans han millorat la normativa vigent per facilitar la conciliació. D'aquestes empreses que sí que han introduït millores en els permisos:

- Un 23 % flexibilitza l'ús dels permisos
- Un 20 % amplia el permís existent, i
- Un altre 20 % pacta nous permisos

Finalment, un 47 % de les empreses incorpora mesures específiques per fomentar la corresponsabilitat dels homes, la qual cosa demostra un cert compromís per equilibrar les responsabilitats familiars entre dones i homes.

A més, les empreses de les Illes Balears, a través dels seus plans d'igualtat, també han implementat les mesures de conciliació següents:

- Flexibilitat horària i adaptació de jornades
- Possibilitat de flexibilitzar l'entrada, la sortida i l'horari d'àpats.
- Reducció de jornada laboral quan sigui necessari per motius familiars o personals.
- Teletreball temporal com a mesura de conciliació.
- Ajust de jornades i torns quan ambdós progenitors treballen a l'empresa.
- Permisos i llicències específiques.
- Permisos retribuïts per acompanyament a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
- Permís de lactància fins als dotze mesos amb ús corresponsable.
- Duplicacions de permisos en famílies monoparentals o amb custòdia exclusiva.
- Permisos per hospitalització, intervencions quirúrgiques i necessitats de descans domiciliari.
- Permís de cinc dies per interrupció de l'embaràs quan hi hagi motiu justificat.
- Permisos per tutories, consultes mèdiques i adaptació escolar.
- Excedències de fins a quatre mesos per reagrupament familiar, adopcions o acollida.
- Priorització de vacances segons sentències i règims de visites.
- Foment de la corresponsabilitat i la igualtat.
- Campanyes informatives i materials divulgatius per sensibilitzar tota la plantilla sobre la corresponsabilitat en les tasques familiars.
- Formació i tallers dirigits especialment a homes per promoure l'ús equilibrat de permisos i reduccions de jornada.
- Creació de guies i manuals de corresponsabilitat i conciliació.
- Difusió periòdica d'infografies i materials de conscienciació sobre la igualtat de gènere i noves masculinitats.
- Introducció de mòduls formatius sobre la importància de la conciliació i la corresponsabilitat.
- Difusió i accés a la informació.
- Comunicació interna constant sobre drets i mesures de conciliació a través de canals habituals, intranet i portals de l'empleat/da.
- Creació de registres i bases de dades sobre l'ús de permisos, reduccions de jornada i excedències, desglossades per sexe i categoria professional.

- Actualització i revisió anual dels documents sobre mesures de conciliació.
- Enquestes periòdiques per conèixer necessitats i dificultats en l'ús de les mesures.
- Mesures específiques per situacions familiars diverses.
- Adaptació especial per a famílies monoparentals, parelles de fet i situacions legals reconegudes.
- Permisos especials per a acompanyament a nets, adopcions o procediments de fertilitat.
- Possibilitat d'adaptar vacances i torns segons necessitats familiars i sentències judicials.
- Seguiment i millora contínua.
- Estudi de causes de denegació de mesures de conciliació per detectar obstacles.
- Indicadors de seguiment de l'ús de permisos i mesures per sexe i categoria professional.
- Desenvolupament de noves mesures segons els resultats de l'avaluació.

4. Les especificitats de cada sector econòmic

Agricultura i Pesca

En el sector de l'agricultura i la pesca, les barreres principals a la conciliació estan associades amb la dependència de les estacions, les condicions climàtiques i els cicles naturals de producció, que imposen una rigidesa horària significativa. La necessitat de sincronitzar la jornada laboral amb períodes crítics de collita o pesca limita les opcions per adaptar els horaris de treball a la vida familiar, la qual cosa crea tensions entre la disponibilitat requerida per l'activitat productiva i la gestió de responsabilitats personals. La temporalitat i la contractació eventual agreugen aquesta situació, i redueixen la seguretat i la previsibilitat dels treballadors. Entre les possibles mesures de millora, destaquen la flexibilització de torns, l'organització anticipada dels calendaris de treball i el suport públic a la conciliació, com ara serveis de cura a domicili o llars d'infants de proximitat, que permetin combinar la dedicació laboral amb les responsabilitats personals sense comprometre la productivitat (Cardús, 2003).

Indústria

El sector industrial es caracteritza per la presencialitat obligatòria, els torns rotatius i les activitats contínues, que constitueixen barreres estructurals a la conciliació. L'evidència assenyala que els horaris rígids i el treball nocturn poden afectar la salut dels treballadors i generar un augment de l'absentisme. Les petites i mitjanes empreses es veuen especialment afectades per la manca de recursos i coneixement per implementar polítiques de flexibilitat horària. La cultura del presentisme i la percepció de la conciliació com un cost i no com una inversió estratègica limiten la capacitat de retenir talent i comprometen la continuïtat dels processos productius (Gibert, F., Lope, A., i de Alós, R. (2007). Les propostes de millora inclouen la racionalització de reunions i gestió de pics de feina, la flexibilitat en la planificació del temps laboral, l'autonomia en la presa de decisions sobre la jornada, i la digitalització orientada al control horari i al benestar dels treballadors. Aquestes mesures contribueixen a reduir el risc de fugida de talent i millorar la productivitat sense comprometre els resultats operatius.

Construcció

El sector de la construcció es caracteritza per la pressió de terminis estrictes i projectes amb calendaris ajustats, que limiten la possibilitat d'adaptar els horaris laborals. La manca de flexibilitat horària, juntament amb la necessitat de complir amb terminis de lliurament, constitueix una barrera significativa per a la conciliació. La implementació de mesures de millora implica planificar els projectes amb antelació suficient per introduir marges de flexibilitat, establir mecanismes de rotació en les feines amb major intensitat física, i oferir serveis de suport extern que permetin a les persones gestionar responsabilitats familiars sense afectar la productivitat. Aquestes intervencions tenen un efecte positiu sobre la continuïtat del talent i la sostenibilitat de les obres, i redueixen riscos associats a sobrecàrrega laboral i absentisme (Gibert, F., Lope, A., i de Alós, R., 2007).

Serveis

El sector serveis, pilar fonamental de l'economia de les Illes Balears, presenta dinàmiques diverses segons la subsectorització, amb particular complexitat en comerç i hostaleria/turisme. La característica comuna és la intensitat horària i l'exigència de disponibilitat, que dificulta la conciliació amb la vida personal.

Comerç

En el comerç, la principal barrera és la rigidesa dels horaris d'obertura i la cultura del presentisme, que obliga a tasques de post-tancament i a treballar durant caps de setmana o festius. L'existència de grans superfícies i franquícies genera una competència desigual amb el comerç de proximitat, el qual sovint sacrifica flexibilitat horària per mantenir la competitivitat. Les propostes de millora inclouen limitar l'obertura setmanal a 72 hores, establir tancaments obligatoris en festius clau, reforçar el control d'horaris per part de la inspecció laboral i incrementar la disponibilitat de serveis públics de proximitat per facilitar la conciliació sense comprometre l'activitat econòmica (CCOO de Serveis, 2017; Cardús, 2003).

Hostaleria i Turisme

En hostaleria i turisme, la combinació d'alta estacionalitat, intensitat horària i dependència de la demanda del client dificulta la conciliació. Els requisits d'horaris extensos, mobilitat geogràfica i disponibilitat constant condicionen la retenció de personal qualificat i limiten les oportunitats de desenvolupament dins de l'organització. Les propostes de millora inclouen l'aplicació efectiva de plans de gestió de recursos humans, i establir transparència en els processos, racionalització de torns i rotacions, igualació de drets laborals, suport a la mobilitat quan és necessària i creació d'infraestructures de proximitat que permetin la conciliació sense reduir l'eficiència del servei (Martínez i Martínez-Gayo, 2019; Salas, 2019; Vázquez et al., 2023). L'objectiu és establir un model turístic sostenible i responsable que combini productivitat amb benestar laboral.

BLOC V. LA CONCILIACIÓ EN TREBALLADORS AUTÒNOMS

La conciliació en el treball autònom presenta una naturalesa ambivalent ja que se situa entre la vulnerabilitat estructural i l'oportunitat d'autonomia. D'una banda, concentra algunes de les barreres més intenses a la conciliació; de l'altra, ofereix espais potencials d'autonomia que, en determinades circumstàncies, poden facilitar una millor organització del temps familiar.

En el context balear, caracteritzat per un fort pes del sector serveis, comerç i activitats vinculades al turisme, la conciliació en el treball autònom es veu fortament condicionada per l'estacionalitat. Durant els mesos d'alta temporada, la intensitat laboral pot esdevenir incompatible amb una dedicació equilibrada a la vida familiar. En canvi, els mesos de menor activitat poden oferir una oportunitat per compensar aquesta càrrega, sempre que els ingressos acumulats ho permetin.

Aquesta dinàmica reforça la necessitat de polítiques que no parteixin d'un model homogeni d'autònom, sinó que tinguin en compte la diversitat sectorial i la realitat territorial.

1. Barreres estructurals a la conciliació en el treball autònom

La principal dificultat per a la conciliació en el treball autònom deriva de la seva pròpia configuració econòmica. A diferència del treball assalariat, l'autònom assumeix directament el risc empresarial, fet que en condiciona profundament la disponibilitat temporal.

Les dades de l'Associació de Treballadors Autònoms (ATA, 2019) evidencien una realitat de jornades prolongades: més de la meitat dels professionals treballa deu hores o més al dia, i una part significativa supera àmpliament la jornada estàndard. Aquestes dinàmiques no responen únicament a una elecció personal, sinó a la necessitat de garantir la viabilitat del negoci, especialment en sectors sotmesos a alta competència i marges reduïts.

A aquesta intensitat horària s'hi suma la dependència econòmica de clients i proveïdors. En molts casos, la continuïtat de l'activitat depèn de mantenir disponibilitat immediata, adaptar-se a calendaris aliens o assumir puntes de feina imprevisibles. Aquesta dependència limita la capacitat real d'interrompre o reduir l'activitat en períodes de cura, especialment en etapes inicials de criança o en situacions sobrevingudes.

El factor generacional n'accentua aquesta vulnerabilitat. Segons ATA (2019), els autònoms d'entre 26 i 35 anys manifesten majors dificultats de conciliació, atès que coincideixen el moment de consolidació empresarial amb l'etapa de formació de família. Aquesta coincidència incrementa la pressió econòmica i redueix el marge per prioritzar el temps familiar.

Finalment, l'expansió de determinades formes d'autoocupació vinculades a plataformes digitals ha generat situacions en què la dependència econòmica és molt elevada, malgrat la formal condició d'autònom (Martínez, 2019). En aquests casos, la capacitat

d'organitzar el temps es veu encara més restringida, fet que reforça les dificultats de conciliació.

Les dificultats de conciliació en el treball autònom no poden desvincular-se de la relació directa entre temps treballat i ingressos percebuts. Segons l'informe de l'Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA, 2019), prop del 62 % dels autònoms declara no poder permetre's reduir la jornada sense comprometre seriosament la viabilitat del negoci. Aquesta dada posa de manifest que la flexibilitat formal sovint es troba condicionada per una rigidesa econòmica de fons.

L'estudi assenyala igualment que més del 70 % del col·lectiu treballa en caps de setmana de manera habitual o ocasional, i que gairebé un 30 % afirma no haver gaudit de més de dues setmanes consecutives de vacances en l'últim any analitzat. Aquesta realitat té implicacions directes sobre la vida familiar, especialment en territoris amb forta estacionalitat com les Illes Balears, en què determinats sectors concentren una càrrega laboral molt intensa durant els mesos d'alta demanda turística.

En termes d'ingressos, l'informe indica que una proporció significativa d'autònoms declara rendiments nets mensuals inferiors als 1.200 euros, especialment en els primers anys d'activitat. Aquesta franja d'ingressos redueix notablement la capacitat d'externalitzar serveis de cura o contractar suport puntual, la qual cosa incrementa la pressió sobre l'organització interna de la família.

El mateix informe evidencia una diferència rellevant per sexe: les dones autònomes presenten, de mitjana, rendiments més baixos i majors dificultats per consolidar cartera de clients. Aquesta situació incrementa el risc que la maternitat impliqui interrupcions prolongades o, en casos extrems, el cessament definitiu de l'activitat.

2. El treball autònom com a espai potencial de flexibilitat

Malgrat aquestes barreres, el treball autònom no pot ser analitzat exclusivament des d'una òptica de vulnerabilitat. En molts casos, representa també una estratègia de reorganització vital.

La possibilitat de distribuir la jornada amb major llibertat, concentrar hores en determinats períodes o adaptar el ritme de treball a les necessitats familiars pot convertir-se en un avantatge comparatiu respecte a estructures laborals rígides. Especialment en activitats professionals qualificades o en negocis familiars consolidats, l'autonomia organitzativa pot facilitar una millor coordinació amb els horaris escolars, l'atenció a persones dependents o la gestió d'imprevists.

Durant la pandèmia de la COVID-19, l'informe de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA, 2020) va assenyalar una reducció del percentatge d'autònoms amb jornades superiors a 40 hores setmanals i una acceleració en l'ús d'eines digitals. Aquest procés va evidenciar que una part de l'activitat econòmica pot desenvolupar-se amb major flexibilitat temporal sense reduir necessàriament la productivitat.

Així, en determinats contextos, l'autoocupació pot actuar com un refugi davant rigideses del mercat laboral assalariat, i permetre a algunes famílies dissenyar esquemes més

adaptats a les seves necessitats. Aquesta funció és especialment rellevant en territoris amb estacionalitat marcada, com la de Balears, on la concentració d'ingressos en determinats mesos pot facilitar períodes de menor intensitat laboral en altres moments de l'any.

Així, l'autònom disposa, en teoria, d'una major capacitat de decisió sobre el seu temps, però assumeix també íntegrament el cost econòmic de qualsevol reducció d'activitat. Aquesta internalització del risc fa que moltes decisions de conciliació es tradueixin directament en pèrdues d'ingressos, amb impacte immediat sobre la sostenibilitat del negoci i de la unitat familiar.

Aquesta realitat explica que, tot i l'existència de mesures de suport i prestacions específiques, una part del col·lectiu opti per no exercir plenament els drets vinculats a la cura, especialment en fases crítiques del cicle empresarial. La conciliació, en aquests casos, queda subordinada a la supervivència econòmica.

3. Racionalització horària i aprenentatges post-COVID

L'informe de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA, 2020) aporta una perspectiva complementària centrada en l'organització del temps. Segons aquest estudi, abans de la pandèmia aproximadament el 50 % dels autònoms superava les 40 hores setmanals, mentre que després de l'impacte inicial de la COVID-19 aquest percentatge es va reduir fins a entorn del 33 %. Tot i que part d'aquesta reducció va estar vinculada a restriccions d'activitat, també es va observar una reorganització més eficient del temps en determinats sectors.

L'informe destaca que el teletreball i la digitalització van experimentar un increment substancial, especialment en activitats professionals, tècniques i de serveis avançats. Aquesta transformació va permetre, en alguns casos, reduir desplaçaments i concentrar la jornada en franges més compatibles amb les responsabilitats familiars.

No obstant això, UPTA (2020) també assenyala que Espanya manté una cultura horària amb tendència a jornades fragmentades i prolongades, amb pauses llargues al migdia i finalitzacions tardanes. Aquesta estructura, arrelada en dinàmiques culturals i comercials, dificulta la coordinació amb els horaris escolars i limita el descans efectiu. En el cas del treball autònom, la manca d'una separació clara entre espai laboral i espai domèstic —especialment en activitats desenvolupades des del domicili— pot generar una extensió difusa de la jornada, amb impacte en la qualitat del temps familiar.

4. Noves formes d'autoocupació i conciliació

Tal com analitza Martínez (2019), l'expansió de models d'autoocupació vinculats a plataformes digitals ha introduït una nova categoria d'autònoms amb capacitat limitada de negociació. En aquests casos, els ingressos depenen sovint d'algoritmes, valoracions de clients i disponibilitat contínua, fet que pot incentivar jornades irregulars i una connexió pràcticament permanent.

Aquesta realitat genera una paradoxa: formalment existeix llibertat d'organització, però en la pràctica la necessitat de mantenir puntuacions elevades o accedir a franges de major demanda redueix la capacitat de desconnexió. Això afecta especialment els progenitors amb fills petits, que necessiten previsibilitat horària per organitzar la cura.

Al mateix temps, en altres segments de l'autoocupació —com professionals liberals, consultors o negocis familiars consolidats— es detecta una major capacitat d'adaptació. En aquests casos, la cartera estable de clients i la planificació anual permeten distribuir la càrrega de treball de manera més compatible amb períodes de criança o atenció a dependents.

RESUM I CONCLUSIONS

1. Resum i resultats de la diagnosi

L'economia de les Illes Balears ha demostrat una notable resiliència el 2024, amb un creixement del Valor Afegit Brut (VAB) del 4 %, superant les mitjanes estatal i de la zona euro. Aquesta solidesa macroeconòmica es fonamenta en una hiperespecialització en el sector serveis, que representa el 87,3 % de l'economia regional, i en una forta concentració territorial a Mallorca (78,2 % del pes econòmic total).

Malgrat aquestes xifres positives, el model productiu presenta desequilibris estructurals: estacionalitat (l'activitat d'estiu és un 34,9 % superior a la d'hivern), alta rotació laboral i persistència de bretxes de gènere en les taxes d'activitat i en les oportunitats de conciliació. La demografia reforça aquesta pressió: la taxa de fecunditat se situa en 1,05 fills per dona, molt per sota del reemplaçament generacional, i les dificultats de conciliació i laborals s'identifiquen com a causes principals del retard en la maternitat.

En aquest context, el sector públic actua com a referent estructural en flexibilitat i planificació horària, mentre que el sector privat mostra una adopció desigual de mesures de conciliació, destacant una baixa penetració del teletreball (22 %) i una acceptació moderada de la desconnexió digital (47 %). Garantir la correcta gestió del temps i fomentar la corresponsabilitat entre homes i dones constitueix un requisit estratègic per a la sostenibilitat econòmica i social de l'arxipèlag (CaixaBank Research, 2025; EIGE, 2015).

Context socioeconòmic i teixit empresarial

Les Illes Balears han consolidat una trajectòria de creixement sostingut, en què s'han superat els 40.000 milions d'euros de VAB a preus corrents (CaixaBank Research, 2025). L'economia regional mostra una marcada especialització en el sector terciari, mentre que altres sectors mantenen un pes minoritari: la construcció representa el 6,8 %, la indústria i energia el 5,5 %, i l'agricultura només el 0,42 %.

L'estructura empresarial és predominantment micro i petita, amb un 90 % de microempreses i autònoms sense assalariats. No obstant això, les grans empreses (>250 treballadors) han experimentat un creixement relatiu del 15,3 %, en què destaquen sectors com la construcció d'immobles (10,3 %), el comerç al detall (9,2 %) i les activitats immobiliàries (8,1 %). El treball autònom representa el 23,9 % de l'ocupació total, amb una bretxa d'emprenedoria: només el 13,3 % de les dones ocupades són empresàries, davant el 20,1 % dels homes.

Mercat laboral: ocupació, estacionalitat i contractació

El 2024 es va registrar un màxim històric d'afiliació amb 566.380 persones, i una taxa d'activitat del 64,0 %, superior a la mitjana estatal. La principal característica estructural del mercat laboral és l'estacionalitat: la diferència entre juliol i desembre és del 34,9 %, amb pics extrems a Formentera (148,4 %), Eivissa (78,7 %) i Menorca (49,8 %).

La figura contractual dels fixos discontinus permet ajustar aquesta fluctuació, i passar de 188.448 afiliats al juliol a només 28.850 al gener. Tot i una temporalitat baixa (11,7 %), la rotació és elevada (2,03 contractes per persona) i les jornades parcials afecten majoritàriament les dones (73,6 %), amb una taxa femenina del 15,7 %, més del doble que la masculina. Els joves presenten altes taxes d'ocupació (50,5 %) però amb salaris inferiors en un 40,5 % a la mitjana estatal i un abandonament escolar del 20,1 %.

Demografia i treball de cura

La població de les Illes Balears, d'1,23 milions d'habitants, depèn en gran mesura de la immigració (27,7 %) per compensar l'envelliment. La taxa de fecunditat és de només 1,05 fills per dona, amb un retard en la maternitat atribuït a dificultats laborals i de conciliació en el 25,4 % dels casos. L'edat mitjana de maternitat se situa en 32,54 anys. L'índex d'envelliment ha crescut un 11 % el 2024 i el sistema de dependència registra un temps mitjà de tramitació de 248 dies. La majoria de mesures de conciliació a l'Administració pública són utilitzades per dones: el 83,8 % de les reduccions de jornada i el 88,5 % de les excedències per cures.

La conciliació al sector privat

L'anàlisi de 531 plans d'igualtat mostra un grau d'adopció desigual de mesures de conciliació. La desconnexió digital està implementada pel 47 % de les empreses, la flexibilitat horària pel 46 %, millores en permisos retribuïts pel 42 % i teletreball només pel 22 % (IBESTAT, 2026). La corresponsabilitat, amb mesures per fomentar la implicació dels homes en les cures, s'observa en el 47 % dels casos. Aquestes xifres indiquen una clara diferència respecte al sector públic, que ofereix major estabilitat i previsibilitat.

Bones pràctiques i especificitats sectorials

Administració pública

L'Administració pública actua com a model estructural, amb plans d'igualtat, garanties de mèrit i igualtat retributiva, i mesures de flexibilitat horària (Campos, 2022). Aquesta estructura estable és clau per a la retenció del talent i serveix de referència per al sector privat.

Agricultura, indústria i construcció

Els sectors amb alta presencialitat i estacionalitat presenten barreres pròpies per a la conciliació. Algunes mesures que s'apliquen són flexibilitzar torns, digitalitzar el control horari i racionalitzar la planificació anticipada per reduir el presentisme i permetre marges de flexibilitat.

Comerç i hostaleria

Els horaris rígids, treball en festius i alta dependència estacional requereixen una aplicació efectiva de plans de recursos humans i una racionalització de torns, incloent cicles i tecnificació mitjançant programari de planificació per millorar la previsibilitat i reduir la fatiga laboral (Harri Insights, 2024).

2. Conclusions de la diagnosi i reptes per al Pla de Conciliació

2.1. Problemàtiques detectades

Alta estacionalitat i concentració sectorial

- L'economia balear depèn massivament del sector serveis (87,3 %), amb una concentració significativa a Mallorca (78,2 %).
- La diferència d'activitat entre estiu i hivern arriba al 34,9 %, amb pics extrems a Formentera (148,4 %) i Eivissa (78,7 %).
- Aquesta variabilitat provoca dificultats per a la planificació laboral i familiar, especialment per a fixos discontinus i temporals.

Elevada rotació i temporalitat

- La rotació laboral és elevada (2,03 contractes/persona) i la durada mitjana dels contractes és curta (45,2 dies).
- Tot i una temporalitat baixa, la inestabilitat genera incertesa i impacta negativament en la conciliació i la retenció de talent.

Desigualtat de gènere en l'ús de mesures de conciliació

- La majoria de reduccions de jornada i excedències per cura corresponen a dones (83,8–88,5 %).
- La parcialitat està feminitzada: el 73,6 % de les jornades parcials són femenines.
- Aquesta distribució desigual genera penalització per maternitat i reforça la bretxa de gènere.

Limitada implantació de flexibilitat laboral i teletreball

- Només el 22 % de les empreses ofereixen teletreball.
- La flexibilitat horària i la desconnexió digital estan presents en menys del 50 % de les empreses.
- La manca de previsibilitat horària contribueix a conflictes treball-família i fatiga laboral.

Dificultats específiques per sector

- Hostaleria/Turisme: alta estacionalitat, dependència de client i càrregues crítiques per a col·lectius com les cambreres de pis (56,7 % afectades).
- Comerç: horaris rígids, treball en festius i sobrecàrrega.
- Agricultura/Pesca i construcció: presencialitat obligatòria, cicles naturals estrictes i terminis rígids.
- Indústria: torns rotatius i cultura de presentisme.

Pressió demogràfica i baixa natalitat

- Taxa de fecunditat baixa (1,05 fills/dona) amb retard en la maternitat atribuït a dificultats laborals i de conciliació.
- La manca de serveis de cura accessibles i l'alta càrrega de responsabilitats domèstiques dificulten la combinació vida-laboral.

Cultura corporativa basada en presentisme

- L'extensió de jornades i la prioritització de la presència física sobre l'eficiència repercuteixen negativament en productivitat, salut i satisfacció laboral.

2.2. Aspectes a tenir en compte per al Pla de Conciliació

Previsibilitat i flexibilitat horària

- Planificació anticipada de torns (com 4–6 setmanes) i possibilitat d'autogestió per part dels treballadors, especialment en sectors amb alta estacionalitat.
- Cicles de descans en serveis 24/7.

Foment de la corresponsabilitat

- Mesures que promoguin la implicació dels homes en les cures i la reducció de la parcialitat feminitzada.
- Distribució equilibrada de permisos i excedències.

Digitalització i gestió intel·ligent del temps

- Ús de programari per planificació de torns, intercanvi automàtic i control objectiu de càrregues de treball.
- Evitar sobrecàrrega en col·lectius vulnerables i minimitzar l'impacte de la fatiga.

Adaptació sectorial i dimensió empresarial

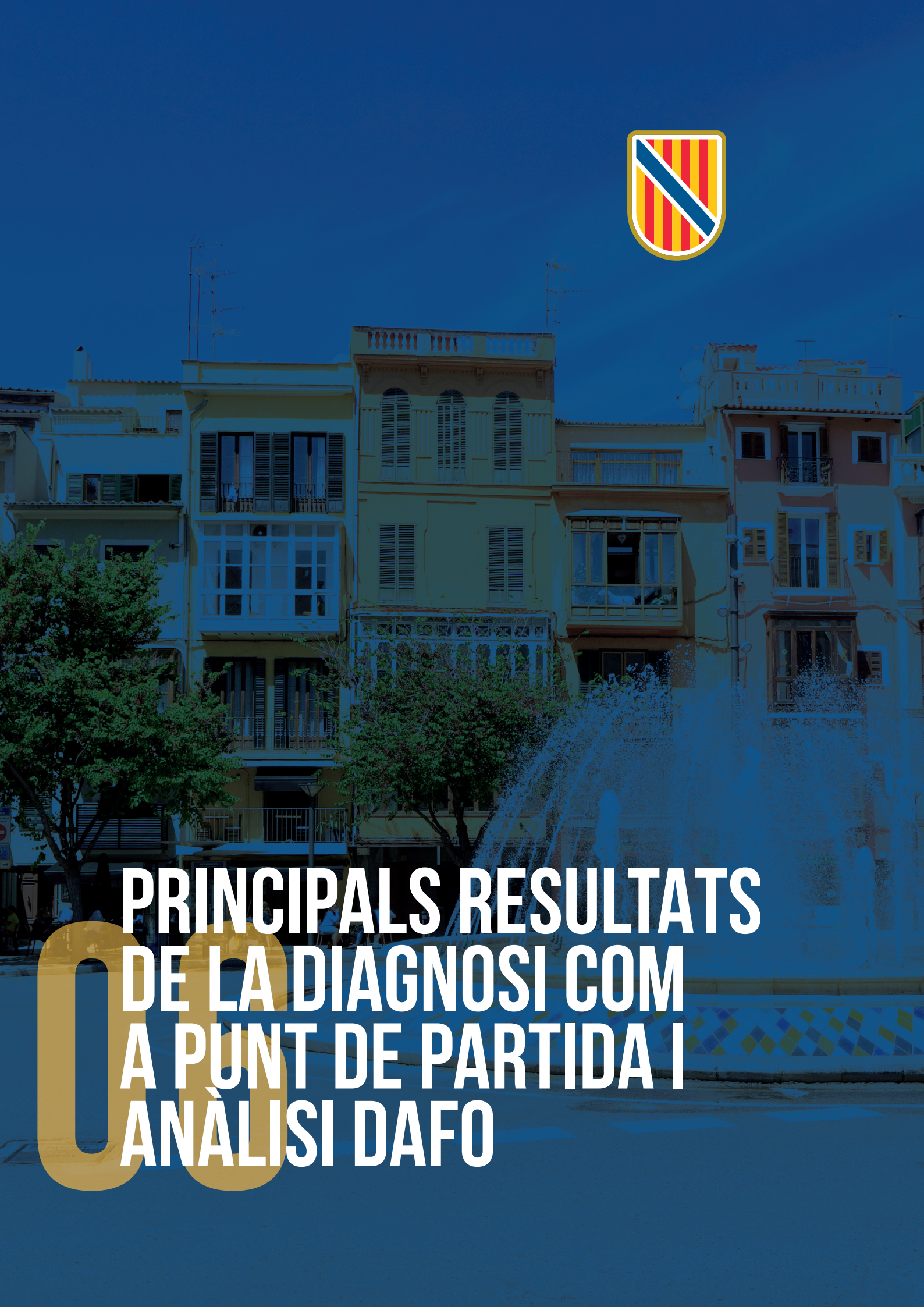
- Estratègies específiques segons sector: hostaleria, comerç, indústria, construcció, agricultura/pesca.
- Adaptació a la mida de l'empresa: grans empreses amb capacitat tecnològica i petites amb mesures flexibles i suport emocional.

Suport a famílies i serveis de cura

- Accés universal i assequible a serveis d'infants 0–3 anys.
- Adaptació de permisos legals (Llei de famílies 2025) com a part del «salari emocional».

Cultura basada en objectius i eficàcia

- Promoure models de treball orientats a resultats i no a hores presencials.
- Reconèixer i premiar la bona gestió del temps i la conciliació efectiva.



06 PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI COM A PUNT DE PARTIDA I ANÀLISI DAFO

PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI COM A PUNT DE PARTIDA I ANÀLISI DAFO

La diagnosi de conciliació de la vida laboral, familiar i personal a les Illes Balears, de febrer de 2026, identifica les problemàtiques, reptes i condicionants, així com la situació de partida estructural que ha justificat la definició d'eixos i objectius del Pla de Conciliació.

FACTORS INTERNS

Els factors interns reflecteixen les condicions pròpies del territori i de les institucions de les Illes Balears: els elements que suposen una base sòlida per al Pla i els àmbits on cal actuar per avançar.

F — FORTALESES

Les fortaleses són la base sòlida sobre la qual es construeix el Pla.

F1. Context econòmic i laboral: una base sòlida per a les polítiques de conciliació

— +4 % de creixement del VAB el 2024, economia resilient que triplica el ritme europeu (0,9 %) i supera la mitjana estatal (3,2 %).

— 566.380 de persones afiliades — màxim històric — i taxa d'activitat del 64,0 %, cinc punts per sobre de la mitjana estatal (58,8 %).

— 11,7 % de temporalitat — la taxa més baixa de l'Estat i el 91,2 % de la població ocupada amb contracte indefinit: una base d'estabilitat laboral que facilita la planificació familiar.

— +15,3 % de grans empreses (>250 treballadors): el segment empresarial amb major capacitat per implementar mesures de conciliació creix amb força.

F2. Avenços significatius en la cobertura educativa per a la petita infància

— La taxa d'escolarització als 0 anys ha passat del 6,0 % al 14,8 % en una dècada, als 2 anys del 29,1 % al 63,2 %, i a 1 any del 20,3 % al 51,1 %. És un dels avenços més rellevants en conciliació dels darrers deu anys.

— La gratuïtat del primer cicle d'educació infantil (Decret llei 5/2023) ha estat el motor d'aquest increment i és un instrument de conciliació directe que beneficia especialment les famílies amb menys recursos.

— El segon cicle (3-6 anys) assoleix una cobertura del 97,0-97,4 %, que garanteix l'accés pràcticament universal a l'escola per a tota la infància de les Illes Balears a partir dels tres anys.

F3. L'Administració pública com a model i referent de la conciliació

— La CAIB disposa d'un marc consolidat de mesures: borsa d'hores del 5 % (82 hores anuals), flexibilitat horària per a cures (Decret 7/2020 i Acord CG 2021) i teletreball regulat.

— El IV Pla d'Igualtat CAIB 2024-2027 manté la conciliació com a eix prioritari, amb un grau d'execució entorn del 70 %. Els consells insulars d'Eivissa, Menorca i Formentera disposen igualment de plans d'igualtat propis actius.

— La formació en línia ha multiplicat per cinc les certificacions del personal de la CAIB (quasi +400 % entre 2021 i 2023), la qual cosa demostra que la flexibilitat en la formació és viable i eficaç en l'àmbit públic.

— La presència femenina majoritària al sector públic (69 % del personal de la CAIB) és el resultat d'un model d'accés basat en la igualtat i de condicions laborals que faciliten la vida professional i familiar.

F4. Marc normatiu autonòmic

— La Llei 3/2025, de 4 de juliol, és una norma pionera a l'Estat i la primera llei autonòmica específica de conciliació de les Illes Balears.

— El II Pla per a la Igualtat en l'Àmbit Laboral (PIAL 2026-2028), aprovat el desembre de 2025 amb consens dels agents socials, fixa objectius concrets: 100 % d'empreses ≥50 treballadors amb plans d'igualtat i 30 % de les empreses petites amb mesures voluntàries.

— El Comitè de Conciliació és l'òrgan de participació i seguiment que garanteix la transversalitat de les mesures i la implicació permanent dels agents socials en tot el procés.

F5. Adopció creixent de mesures al sector privat

— De l'anàlisi de 531 plans d'igualtat d'empreses de les Illes Balears: el 47 % inclou el dret a la desconnexió digital, el 46 % contempla flexibilitat horària, el 42 % ha millorat la regulació de permisos, i el 47 % incorpora mesures per fomentar la implicació dels homes en la vida familiar.

— Les empreses amb plans d'igualtat han anat més enllà de la normativa: permisos per acompanyament prenatal, permís de lactància fins als 12 mesos d'ús compartit, adaptació de torns per a famílies monoparentals, excedències per reagrupament familiar i priorització de vacances per sentències de custòdia.

— La conciliació s'ha consolidat com a estratègia empresarial: millora la productivitat, redueix l'absentisme i la rotació, i és el principal factor de retenció de talent per a les generacions millennials i Z, per sobre del salari econòmic.

F6. Sistema de dependència amb indicadors millors que la mitjana estatal

— El temps mitjà de tramitació d'un expedient de dependència a les Illes Balears és de 248 dies, davant els 334 de la mitjana estatal: una diferència de quasi tres mesos que alleuja la pressió sobre les famílies.

— El 2024 es van produir increments significatius: places de residència +6,2 %, places de centres de dia +10,0 % i hores de servei d'ajut a domicili +30,5 %. Una tendència positiva que el Pla ha de continuar reforçant.

F7. Dinàmica demogràfica i social activa

— La població de les Illes Balears ha crescut fins a 1.231.768 habitants, fet que aporta diversitat, talent i demografia activa.

— El 61,4 % de les dones de les Illes Balears té fills, per sobre de la mitjana estatal (59,6 %)

D — DEBILITATS

Les debilitats constitueixen els àmbits que les Illes Balears han d'abordar per fer de la conciliació una realitat per a tothom. Identificar-los amb precisió és la millor garantia per actuar-hi de forma eficaç.

D1. L'estacionalitat: el repte estructural

— L'activitat estival és un 34,9 % superior a la d'hivern. Formentera registra el nivell més extrem (148,4 %), seguida d'Eivissa (78,7 %) i Menorca (49,8 %). Adaptar les polítiques de conciliació a aquesta singularitat és el repte més específic i prioritari del Pla.

— El fix discontinu és la figura contractual d'aquesta fluctuació: de 188.448 persones afiliades al juliol a 28.850 al gener.

— El 31,8 % de les persones treballen dos o més dissabtes al mes (vs 27,2 % a Espanya), el 25,0 % dos o més diumenges al mes (vs 16,9 %) i el 24,4 % en torn (vs 20,7 %).

D2. El teletreball: un potencial de creixement molt significatiu

— El 87,2 % de les persones ocupades de les Illes Balears no fan cap dia de teletreball, per sobre de la mitjana estatal (83,6 %). Hi ha un marge de creixement important.

— Dels 531 plans d'igualtat analitzats, el 22 % preveu llocs de treball a distància.

D3. La natalitat: ampliar les condicions per als projectes familiars desitjats

— El nombre mitjà de fills per dona és d'1,05, molt per sota dels 2,1 de reemplaçament.

— Una de cada quatre dones que ha tingut menys fills dels desitjats ho atribueix a raons de conciliació o laborals.

— El 30,6 % de les dones en edat reproductiva (30-39 anys) reclamen augment dels permisos, el 8,1 % més escoletes 0-3 assequibles i el 6,5 % flexibilitat horària.

D4. El desigual repartiment de les tasques de cura

— El 83,8 % de les reduccions de jornada i el 88,5 % de les excedències per cures les sol·liciten dones.

— El 73,6 % de les jornades parcials corresponen a dones, amb una taxa femenina del 15,7 % enfront del 5,0 % dels homes.

— Les dones dediquen 59 minuts diaris a tasques de la llar i família, enfront dels 23 minuts dels homes de l'arxipèlag.

D5. El teixit empresarial amb un alt pes de les microempreses

— El 95 % de les empreses de les Illes Balears són microempreses o autònoms sense assalariats.

— El sector serveis concentra el 87,3 % de l'economia i el 82,3 % de les persones ocupades.

— La rotació de 2,03 contractes per persona i any i la durada mitjana de 45,2 dies plantegen un repte de continuïtat.

D6. La falta d'autonomia econòmica del jovent

— Tan sols el 15,3 % dels joves estan emancipats. A més, tenen salaris un 40,5 % inferiors a la mitjana balear (16.388€/any) i un cost de l'habitatge dels més elevats de l'Estat.

— L'abandonament escolar prematur del 20,1 % —el percentatge més alt d'Espanya— és un condicionant per accedir a ocupacions que permetin la flexibilitat i la planificació familiar.

— La taxa d'ocupació juvenil és alta (50,5 %), però en condicions que no sempre permeten la planificació a llarg termini.

FACTORS EXTERNS

0 — OPORTUNITATS

Les oportunitats són el context favorable que pot impulsar el Pla de Conciliació

O1. Marc normatiu i de planificació que habilita i impulsa l'acció

— La Llei 3/2025 estableix el mandat d'elaboració del Pla en dotze mesos (juliol 2026), la qual cosa crea una finestra d'oportunitat única per transformar el marc institucional de la conciliació a les Illes Balears amb suport legal explícit.

— La Directiva (UE) 2019/1158, transposada a l'ordenament estatal (RDL 5/2023), amplia el dret a la conciliació de tota la ciutadania i constitueix el substrat normatiu europeu que legitima les mesures del Pla.

— El PIAL 2026-2028, acordat amb els agents socials, és un instrument complementari que comparteix objectius, instruments i agents amb el Pla, maximitzant l'impacte de les actuacions.

O2. Finançament per activar mesures

— El Pla Corresponsables (Resolució SEIEMV, 29 maig 2025) proporciona finançament estatal per als serveis de cura a les IB: sublínies 1.1.a (cura professional 0-12 al domicili), 1.1.b (acompanyament 3-16 anys) i 1.2 (serveis fora d'horari escolar).

— Les subvencions per a plans d'igualtat (BOIB núm. 58, 8 de maig de 2025) d'1.000.000€ estan operatives i financen exactament les mesures de conciliació al sector privat previstes al Pla.

— El Reglament (UE) 2023/2831 de minimis permet atorgar fins a 300.000€ per empresa, ampliant el marge d'actuació dels instruments de foment empresarial del Pla.

O3. La digitalització com a palanca de flexibilitat real

— L'experiència post-COVID ha demostrat la viabilitat del teletreball.

— La digitalització de la gestió de torns i de la planificació horària ofereix solucions específiques per als sectors d'hostaleria i comerç, en què la previsibilitat horària és el repte central de conciliació.

— La formació en línia ha demostrat el seu potencial a la CAIB (+400 % en certificacions entre 2021 i 2023).

O4. Compromís empresarial amb la conciliació en creixement

— La conciliació s'ha posicionat com el primer factor de retenció de talent per a les generacions millennials i Z, per sobre del salari.

— El 47 % de les empreses amb pla d'igualtat ja incorpora mesures per fomentar la implicació dels homes en la vida familiar, i reflecteix una evolució cultural positiva al sector privat de les IB.

O5. Dinamisme del teixit empresarial

— 100.430 empreses actives el 2024, amb un creixement del 2,7 % que dobla la mitjana estatal (1,5 %).

— Les 83 grans empreses (>250 treballadors) han crescut un 15,3 % i poden actuar com a referents de bones pràctiques per a tot el sector.

— El dinamisme econòmic (+4 % VAB) genera recursos públics addicionals per finançar les mesures del Pla.

A — AMENACES

Les amenaces són condicionants externs que el Pla no pot modificar directament, però que ha d'anticipar i gestionar per assegurar que les seves actuacions tinguin l'impacte desitjat. Identificar-los és el primer pas per dissenyar mesures adaptades a la realitat específica de les Illes Balears.

A1. L'estacionalitat del model turístic

— L'especialització turística (87,3 % del VAB en serveis) és el factor que més singularitza les Illes Balears en matèria de conciliació.

— La pressió estacional de l'estiu (2.018.506 persones l'agost, un 63,9 % per sobre de la població censada) exigeix que els serveis de cura tinguin una capacitat estacional pròpia, diferent dels serveis oferts durant la temporada baixa. Això és especialment rellevant a les illes menors.

— La necessitat de presencialitat especialment a l'hostaleria i la restauració condiciona les mesures de conciliació a aplicar.

A2. L'envelliment progressiu de la població

— L'índex d'envelliment ha crescut un 11 % el 2024, i la taxa de dependència de la gent gran augmenta entre un 3 % i un 4 % anual a totes les illes.

— El 50 % de les persones afiliades té més de 45 anys. L'envelliment de la força de treball fa créixer la proporció de persones que han de compaginar la feina amb la cura de progenitors dependents.

— L'increment de la demanda de dependència (+8,9 % el 2024) és alhora un condicionant i una oportunitat: invertir en serveis professionals de cura genera ocupació de qualitat i allibera temps per al mercat de treball.

A3. El repte demogràfic

— Una taxa de fecunditat persistent d'1,05 fills per dona planteja un repte de sostenibilitat a llarg termini per al sistema de pensions, de la Seguretat Social i dels serveis públics.

— La convergència de les mares estrangeres cap al model autòcton (de 38‰ el 2023, en descens) redueix un dels factors compensadors de la baixa natalitat.

La síntesi de la matriu DAFO es pot consultar en el quadre següent:

DEBILITATS

D1. L'estacionalitat: el repte estructural

D2. El teletreball: un potencial de creixement molt significatiu

D3. La natalitat: ampliar les condicions per als projectes familiars desitjats

D4. El desigual repartiment de les tasques de cura

D5. El teixit empresarial amb un alt pes de les microempreses

D6. La falta d'autonomia econòmica del jovent

AMENACES

A1. L'estacionalitat del model turístic, tot i que cada vegada és menor, condiciona les mesures de conciliació a adoptar

A2. L'envelliment progressiu de la població

A3. El repte demogràfic

FORTALESES

F1. Context econòmic i laboral: una base sòlida per a les polítiques de conciliació

F2. Avenços significatius en la cobertura educativa per a la petita infància

F3. L'Administració pública com a model i referent de la conciliació

F4. Marc normatiu autonòmic

F5. Adopció creixent de mesures al sector privat

F6. Sistema de dependència amb indicadors millors que la mitjana estatal

F7. Dinàmica demogràfica i social activa

OPORTUNITATS

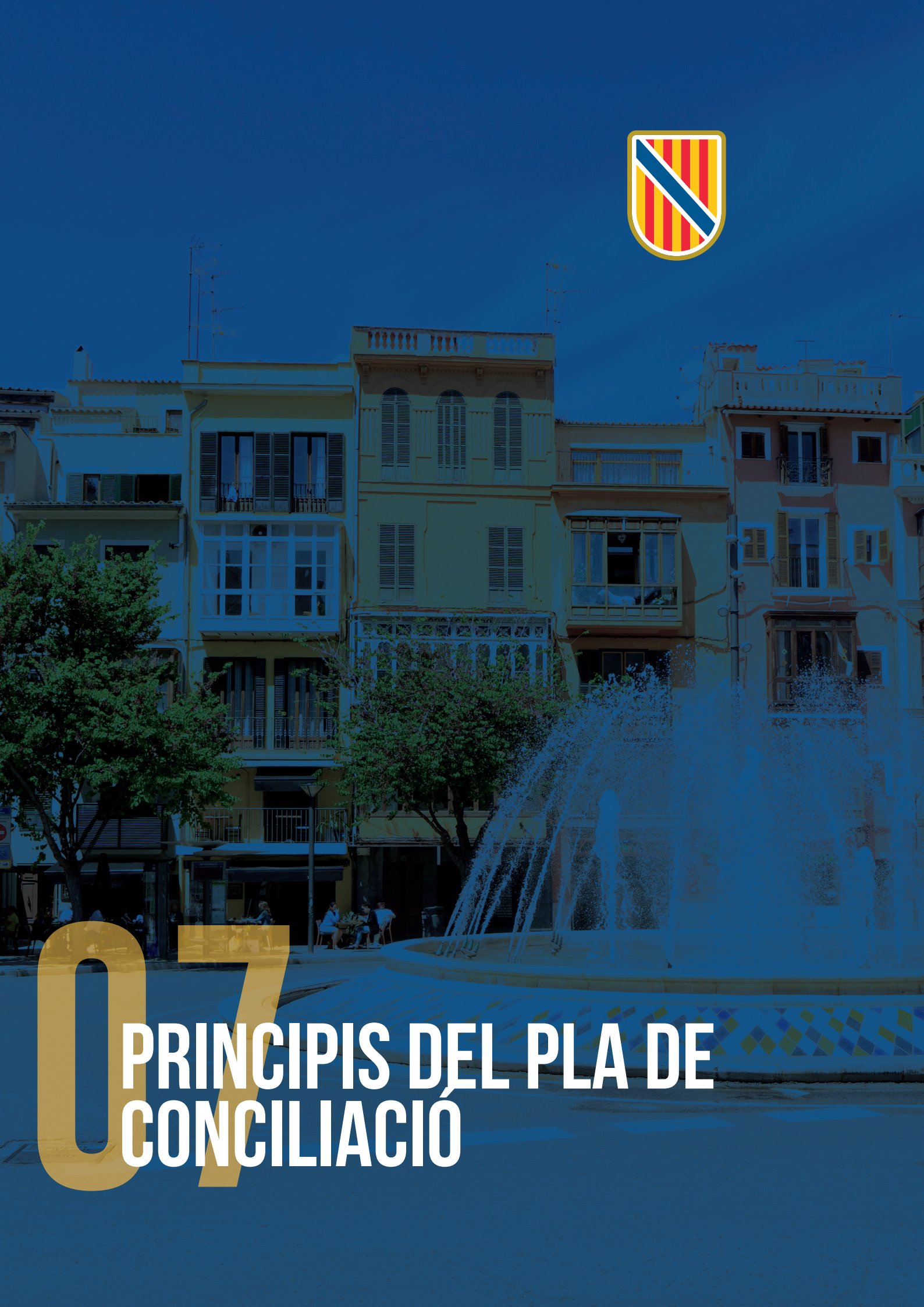
O1. Marc normatiu i de planificació que habilita i impulsa l'acció

O2. Finançament per activar mesures

O3. La digitalització com a palanca de flexibilitat real

O4. Compromís empresarial amb la conciliació en creixement

O5. Dinamisme del teixit empresarial



07 PRINCIPIS DEL PLA DE CONCILIACIÓ



PRINCIPIS DEL PLA DE CONCILIACIÓ

El Pla Autonòmic de Conciliació de les Illes Balears 2026-2031 s'inspira en els tretze principis rectors que estableix l'article 4 de la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears, que constitueixen el fonament ètic i operatiu de totes les actuacions previstes, i dos principis transversals:

Llibertat

Les mesures de conciliació es configuren com a opcions disponibles per als treballadors i les empreses, sense imposar models únics de vida o organització del treball. Es fonamenta el reconeixement de la diversitat de circumstàncies personals, familiars i productives, i garanteix que cada persona i entitat pugui triar les fórmules que millor s'adaptin a la seva realitat.

Responsabilitat pública

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en col·laboració amb els consells insulars i els ajuntaments, assumeix el compromís de crear les condicions materials, normatives i pressupostàries necessàries per fer efectiu el dret a la conciliació, i actuant com a garant últim de l'accés universal a serveis i mesures de suport.

Igualtat de tracte

Es garanteix l'absència de qualsevol discriminació directa o indirecta en l'accés i exercici dels drets de conciliació, i es presta especial atenció a la prevenció de desavantatges per raó de gènere, origen, discapacitat, edat o qualsevol altra circumstància personal o social.

Transversalitat

La conciliació s'integra com a perspectiva transversal en totes les polítiques públiques autonòmiques —ocupació, educació, serveis socials, sanitat, fiscalitat, ordenació del territori i contractació pública— i garanteix la coherència i complementarietat de les actuacions dels diferents departaments.

Cooperació

El Pla es fonamenta en la coordinació efectiva entre els tres nivells administratius (autonòmic, insular i local), els agents econòmics i socials, el tercer sector i la ciutadania, i reconeix que la conciliació és un objectiu que requereix l'acció conjunta i coordinada de tots els actors socials.

Conscienciació social

Es desenvolupa una estratègia de sensibilització dirigida al conjunt de la societat balear per visibilitzar els avantatges de la conciliació, desmuntar estereotips de gènere i promoure nous models d'organització del temps que afavoreixin el benestar personal, familiar i laboral.

Protecció de les famílies en situació especial

S'estableixen criteris de prioritat per a l'accés a mesures i serveis en funció de situacions de major vulnerabilitat o complexitat, especialment per a les famílies nombroses, monoparentals, en risc social, amb persones dependents o en situació de vulnerabilitat econòmica, d'acord amb les definicions que estableix la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies.

Igualtat en les relacions laborals

Es promou l'erradicació de la bretxa salarial, la discriminació vertical (segregació en els llocs de responsabilitat) i horitzontal (concentració de dones en determinats sectors), i garanteix que l'exercici dels drets de conciliació no comporti conseqüències negatives en la carrera professional ni en les condicions retributives.

Participació

Es garanteix la participació activa dels agents econòmics i socials, les entitats locals i insulars, i les organitzacions representatives treballadors, empreses i famílies en el disseny, implementació, seguiment i avaluació del Pla, amb especial atenció a l'espai de diàleg social que representa el Comitè de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'eliminació de la bretxa laboral.

Defensa del personal del treball de cures

Es reconeix el valor social i econòmic del treball de cures, es garanteixen condicions laborals dignes per a les persones que el desenvolupen professionalment i es promou la professionalització del sector, especialment en l'àmbit de l'atenció a la petita infància i a les persones dependents.

Protecció de l'interès superior de la infància

Totes les mesures relatives a l'atenció a menors es dissenyen prioritzant el seu benestar, desenvolupament integral i dret a l'educació, d'acord amb la Convenció sobre els Drets de l'Infant i la legislació específica en matèria de protecció de menors.

Subsidiarietat

S'articula una intervenció pública graduada que respecta l'autonomia de les famílies i les empreses, en què l'Administració actuï de manera supletòria quan els recursos propis o comunitaris resultin insuficients per garantir l'exercici efectiu dels drets de conciliació.

Els dos principis transversals són:

Voluntarietat i incentivació positiva

Cap mesura prevista en el Pla no és obligatòria per a les empreses o els treballadors autònoms. Totes les actuacions operen mitjançant incentius indirectes: deduccions fiscals, bonificacions en quotes socials, clàusules de valoració preferent en la concessió de subvencions i en els procediments de contractació pública, segells de reconeixement i distintius de qualitat, i suport tècnic gratuït per a la implementació de polítiques de conciliació. Aquest enfocament respecta la llibertat empresarial i promou l'adhesió voluntària a bones pràctiques, i evita imposar càrregues administratives o financeres desproporcionades.

Proporcionalitat per mida i sector

El 95 % del teixit empresarial de les Illes Balears està format per microempreses i petites empreses, i el 87,3 % de l'economia depèn del sector serveis amb una marcada estacionalitat. Les mesures del Pla s'adapten a aquestes realitats estructurals, i estableixen requisits diferenciats segons la dimensió de l'empresa, ofereixen eines específiques per a sectors amb alta rotació o temporalitat, i flexibilitzen els mecanismes d'aplicació per garantir que la conciliació sigui factible sense comprometre la viabilitat econòmica de les petites i mitjanes empreses ni la competitivitat del sector turístic.



06 DEFINICIÓ DELS EIXOS D'ACTUACIÓ I ELS OBJECTIUS DEL PLA



DEFINICIÓ DELS EIXOS D'ACTUACIÓ I ELS OBJECTIUS DEL PLA

L'anàlisi DAFO dibuixa un territori amb una base econòmica sòlida, un marc normatiu innovador i una voluntat social clara de progressar en la conciliació. Els reptes identificats l'orienten. Així, a partir del DAFO s'han identificat quatre línies estratègiques que articulen el Pla de Conciliació.

Per cada eix, hi ha objectius específics, que deriven de la Llei 3/2025.

EIX 1: FAMÍLIA, CURA I NATALITAT

Articles 9, 15, 17, 18, 20 i 26 de la Llei 3/2025

La justificació d'aquest eix respon al repte demogràfic i social detectat en la diagnosi. Les Illes Balears presenten una taxa de fecunditat d'1,05 fills per dona, molt per sota del reemplaçament generacional (2,1), i un 25,4 % de les dones atribueixen el retard de la maternitat a les dificultats de conciliació.

Aquesta situació s'agreuja per la manca d'autonomia econòmica del jovent, amb salaris un 40,5 % inferiors a la mitjana i una taxa d'emancipació de només el 15,3 %.

D'altra banda, l'envelliment progressiu de la població (+11 %) i l'augment de la demanda de dependència són problemàtiques detectades. Actualment, el sistema pateix una pressió considerable per a la tramitació d'expedients, i la cura recau de forma desproporcionada en les dones: el 83,8 % de les reduccions de jornada i el 88,5 % de les excedències per cures són sol·licitades per dones. Per tant, aquest eix es justifica per la necessitat de reduir el cost econòmic de la cura i garantir una xarxa de serveis accessible que elimini les barreres a la natalitat i l'emancipació.

Objectiu general 1.1. Reduir el cost econòmic de la cura per a les famílies

El cost de l'escoleta, de la cura de dependents i de les persones cuidadores professionals és una barrera explícita per a la maternitat i per a l'emancipació del jovent. Les dades de la diagnosi mostren que una de cada quatre dones ha tingut menys fills dels desitjats per raons laborals o de conciliació, i que el 30,6 % de les dones en edat reproductiva reclama mesures concretes de suport econòmic.

Objectiu general 1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible i adaptada a la realitat de les Illes Balears

Moltes famílies no tenen on deixar les persones a càrrec durant la jornada laboral. L'escolarització 0-3 ha avançat significativament (de 20,3 % a 51,1 % als 1 any en una dècada), però queda recorregut important per garantir una cobertura real i equitativa a totes les illes.

Objectiu general 1.3. Accés prioritari de les famílies en situació de vulnerabilitat

Es promouran mesures específiques per facilitar l'accés prioritari als recursos, serveis i actuacions de suport a les famílies que es troben en situacions de major vulnerabilitat, especialment les famílies nombroses, monoparentals, en risc social, víctimes de violència masclista, amb persones en situació de dependència o discapacitat, així com aquelles amb una situació de vulnerabilitat econòmica especial. Aquest objectiu pretén garantir una atenció equitativa i adaptada a les diferents realitats familiars, i contribuir a reduir les desigualtats socials i afavorir l'accés als serveis de conciliació, suport familiar i acompanyament social.

Objectiu general 1.4. Proporcionar a la ciutadania informació clara, completa i accessible sobre totes les mesures de conciliació existents, i facilitar-ne el coneixement i l'accés

Aquest objectiu pretén garantir que tota la ciutadania disposi d'una informació clara, actualitzada i fàcilment accessible sobre el conjunt de mesures, recursos i serveis de conciliació existents. Es vol afavorir el coneixement dels drets i les oportunitats relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, mitjançant accions de difusió i sensibilització adaptades als diferents col·lectius, promovent així una major igualtat d'accés i un ús més efectiu dels recursos disponibles.

EIX 2: TEMPS DE TREBALL, FLEXIBILITAT I INNOVACIÓ

Articles 13, 14, 16, 19, 22, 23 i 25 de la Llei 3/2025

Aquest eix es justifica per la singularitat del model productiu balear. L'economia de les illes està dominada pel sector serveis (87,3 %) i un 95 % de microempreses, amb una marcada estacionalitat, en què l'activitat a l'estiu és un 34,9 % superior a la d'hivern. Aquesta realitat genera una manca de previsibilitat horària i un ús intensiu de la figura del fix discontinu.

Es detecta una debilitat en l'ús del teletreball, ja que el 87,2 % de les persones ocupades no en fa cap dia. No obstant això, la digitalització s'identifica com una oportunitat clau per implementar noves fórmules de flexibilitat real.

La justificació d'aquest eix radica en la voluntat de l'Administració d'actuar com a model (aprofitant la fortalesa d'un marc consolidat a la CAIB) i de fomentar que el sector privat adopti mesures de racionalització horària adaptades a les microempreses i als sectors estacionals, com l'hostaleria i el comerç, sense perjudicar la competitivitat ni la lliure elecció de mesures.

Objectiu general 2.1. Incrementar l'adopció de mesures de conciliació al sector privat, amb adaptació al teixit empresarial de les Illes Balears

El repte no és que les empreses no vulguin conciliar, sinó que el model productiu (estacionalitat, microempreses, fixos discontinus) fa que les mesures «estàndard» siguin difícilment aplicables. Cal un enfocament específicament adaptat a la realitat de les Illes Balears: instruments senzills, sense cost de gestió, amb solucions sectorials per a hostaleria, comerç i construcció, entre d'altres. D'altra banda, s'ha de respectar la llibertat empresarial i

promoure l'adhesió voluntària a bones pràctiques, sense imposar càrregues administratives o financeres a les empreses.

Objectiu general 2.2. Impulsar l'Administració pública com a model i la innovació com a motor de canvi

La CAIB disposa d'un marc consolidat de mesures de conciliació, que pot servir de model al sector privat. Alhora, ha d'experimentar amb noves formes d'organització del temps de treball que puguin servir de referència per al conjunt del mercat laboral.

EIX 3: IGUALTAT LABORAL I TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA

Articles 21 i 24 de la Llei 3/2025

La justificació d'aquest eix es basa en l'evidència que les cures tenen un cost laboral i salarial que paguen majoritàriament les dones, la qual cosa genera una «bretxa de gènere associada a les cures». La diagnosi mostra una bretxa d'activitat d'11,6 punts en la franja de 35 a 44 anys, l'edat en què les responsabilitats de cura són més intenses, moment en què moltes dones surten del mercat laboral. A més, la parcialitat contractual afecta en un 73,6 % les dones, sovint de forma involuntària per poder atendre familiars. L'eix busca combatre la segregació horitzontal i vertical (concentració femenina en sectors precaris i menys llocs de responsabilitat) i fer efectiva la transparència retributiva per eliminar les discriminacions directes i indirectes. Es fonamenta directament en l'article 1 de la Llei 3/2025, que té com a finalitat darrera eliminar les diferències retributives derivades de l'exercici del dret a conciliar. El Pla justifica aquestes mesures per garantir que la conciliació no sigui una via cap a la precarietat laboral femenina, sinó un dret exercit de forma corresponsable.

Objectiu general 3.1. Reduir la bretxa salarial i laboral de gènere associada a les cures

La bretxa d'activitat de 11,6 punts als 35-44 anys és la prova que el mercat laboral penalitza les dones per cuidar. Aquesta penalització es manifesta en menys hores treballades, menys progressió professional i menys salari al llarg de tota la trajectòria laboral.

Objectiu general 3.2. Combatre la segregació professional i millorar l'ocupabilitat femenina

Les dones de les Illes Balears estan concentrades als sectors més estacionals, amb menys mesures de conciliació i els salaris més baixos. La segregació horitzontal (per sector) i vertical (per nivell jeràrquic) és la causa profunda de la bretxa i requereix actuació tant en l'orientació professional i la formació com en el mercat de treball.



08 DEFINICIÓ DELS OBJECTIUS ESPECÍFICS I LES MESURES



DEFINICIÓ DELS OBJECTIUS ESPECÍFICS I LES MESURES

A partir de l'establiment dels eixos i els objectius generals, i prenent com a base la Llei 3/2025, s'han definit objectius específics, cadascun dels quals responen a mesures. S'ha fet un mapeig de les mesures existents a les Illes Balears i una cerca de mesures que s'apliquen de manera exitosa a altres comunitats autònomes, i que poden servir d'inspiració.

Per convertir un text legal o normatiu en objectius específics i mesures s'ha d'aplicar la metodologia SMART (Específic, Mesurable, Assolible, Rellevant i amb un Temps determinat).

EIX 1: FAMÍLIA, CURA I NATALITAT

OBJECTIU GENERAL 1.1. REDUIR EL COST ECONÒMIC DE LA CURA PER A LES FAMÍLIES

Objectiu específic 1.1.1 Promoció de mesures tributàries vinculades a la conciliació personal, familiar i laboral (art. 15)

Acció 1 . Deducció autonòmica de l'IRPF per despeses de cura de menors de 6 anys (art. 15.2.a)

Consolidació i difusió de la deducció autonòmica de l'IRPF destinada a compensar parcialment les despeses derivades de la cura de menors de sis anys i facilitar la conciliació familiar i laboral.

La mesura inclou despeses relacionades amb escoles infantils i guarderies per a infants de 0 a 3 anys, serveis de custòdia, menjador i activitats extraescolars per a infants de 3 a 6 anys, així com la contractació de persones cuidadores donades d'alta a la Seguretat Social.

La deducció general permet recuperar fins al 40 % de les despeses acreditades, amb un màxim anual de 660 euros. En el cas de persones menors de 36 anys, famílies nombroses, monoparentals, persones amb discapacitat o treballadors autònoms, el percentatge s'incrementa fins al 50 %, amb un límit màxim de 900 euros anuals.

Aquesta actuació contribueix a reduir la càrrega econòmica associada a les cures infantils i a facilitar la permanència de les famílies en el mercat laboral.

Acció 2 . Deducció autonòmica de l'IRPF per despeses de cura de persones majors i/o en situació de dependència (art. 15.2.b)

Implementació de la deducció autonòmica de l'IRPF per a despeses vinculades a l'atenció de persones majors de 65 anys o persones amb discapacitat o dependència.

La mesura permet deduir el 40 % de les despeses relacionades amb serveis residencials, centres de dia, serveis de custòdia, menjador, activitats assistencials o contractació de persones cuidadores donades d'alta a la Seguretat Social, amb un límit màxim anual de 660 euros per persona beneficiària.

L'actuació pretén reforçar el suport econòmic a les famílies cuidadores, promoure l'autonomia personal i facilitar la conciliació en situacions de dependència.

Acció 3. Bonificacions en taxes i preus públics autonòmics i locals per a famílies d'atenció prioritària (art. 15.1, 15.2 i 15.3)

Implantació progressiva de bonificacions i reduccions en taxes i preus públics autonòmics i locals per a famílies d'atenció prioritària.

Les mesures afectaran àmbits com l'educació, les escoles infantils, les activitats extraescolars, els serveis esportius i culturals, el transport, els serveis socials i altres tràmits administratius. També es preveu simplificar els sistemes d'acreditació de la condició de família beneficiària.

L'actuació es desenvoluparà de manera coordinada amb les administracions locals per harmonitzar criteris d'accés i ampliar la cobertura dels ajuts al conjunt del territori.

Objectiu específic 1.1.2. Incentius fiscals i de suport per a la conciliació dels treballadors autònoms (art. 26)

Acció 1. Incentius fiscals per a la conciliació dels treballadors autònoms (art. 26)

Impuls de mesures fiscals i de suport dirigides a facilitar la conciliació dels treballadors autònoms, especialment en situacions de maternitat, paternitat o cura de familiars.

En el marc del programa «SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona», els períodes de cessament temporal d'activitat per maternitat no computaran als efectes dels requisits de continuïtat exigits per accedir o mantenir-se en els programes de foment de l'ocupació.

La mesura es coordinarà entre el SOIB i la Conselleria d'Hisenda amb l'objectiu de reduir les dificultats de conciliació associades al treball autònom.

Acció 2 — Subvencions per a la contractació de substituts durant permisos de cura (art. 26, 13.c.)

Creació d'una línia d'ajuts per subvencionar la contractació temporal de persones substitutes durant permisos vinculats a la cura familiar, maternitat o paternitat.

La línia s'adreça principalment a persones treballadores autònomes i petites empreses, amb la finalitat de garantir la continuïtat de l'activitat econòmica durant les absències derivades de permisos de cura.

Es preveu subvencionar parcialment els costos de contractació i simplificar els procediments administratius d'accés als ajuts.

OBJECTIU GENERAL 1.2. GARANTIR UNA XARXA DE SERVEIS DE CURA ACCESSIBLE I ADAPTADA A LA REALITAT DE LES ILLES BALEARS

Objectiu específic 1.2.1. Infància: xarxa de places 0-3 i atenció puntual (art. 18, apt. b, d, j, k)

Acció 1. Gratuïtat del primer cicle d'educació infantil 0-3 (art. 18.b)

Consolidació i ampliació de la xarxa pública i concertada de places de primer cicle d'educació infantil (0-3 anys), garantint criteris socials d'accés i atenció específica a infants amb necessitats educatives especials o situacions de vulnerabilitat.

La mesura inclou el finançament del servei gratuït d'escolarització bàsica, la creació de noves places públiques i concertades, ajuts per a l'ampliació de centres i línies específiques de suport per a alumnat amb necessitats educatives especials.

L'actuació es desenvolupa en coordinació amb la Direcció General de Primera Infància amb l'objectiu d'ampliar l'oferta de places i facilitar la conciliació familiar.

Acció 2. Cura professional a domicili per a infants de 0 a 14 anys (art. 18)

Impuls d'un programa de serveis professionals de cura infantil a domicili per facilitar la conciliació de les famílies amb infants de 0 a 14 anys.

La mesura es desenvoluparà mitjançant convocatòries de subvencions destinades a finançar serveis professionals de cura en situacions de necessitat puntual o dificultats de conciliació.

Es prioritzaran famílies vulnerables, monoparentals, nombroses o amb necessitats específiques de suport.

Acció 3. Suport educatiu per a infants fins a 14 anys (art. 18)

Desenvolupament de programes de reforç i acompanyament educatiu per a infants i adolescents fins als 14 anys en horari no lectiu.

L'actuació es durà a terme a través del Programa d'Acompanyament Escolar (PAE) i inclourà activitats de suport acadèmic, hàbits d'estudi i acompanyament educatiu per a alumnat amb necessitats de suport o risc de vulnerabilitat.

Aquestes actuacions contribueixen tant a la millora educativa com a la conciliació de les famílies.

Acció 4. Ajuts per a famílies en situació de protecció especial (art. 18.k)

Creació d'una línia d'ajuts dirigida a famílies en situació de protecció especial per facilitar l'accés a recursos de conciliació, serveis de cura i suport familiar.

Es prioritzaran famílies nombroses, monoparentals, famílies amb persones dependents o amb discapacitat, víctimes de violència masclista i altres situacions de vulnerabilitat reconegudes.

La mesura inclourà ajuts econòmics i mecanismes de suport per facilitar l'accés a serveis educatius, activitats de suport familiar i recursos de conciliació.

Objectiu específic 1.2.2. Dependència, gent gran i reconeixement de les persones cuidadores (art. 18, apt. a, c, i)

Acció 1. Xarxa de centres de dia, residencials, teleassistència i servei d'ajuda a domicili (art. 18.a)

Ampliació de la xarxa pública de recursos d'atenció a la dependència mitjançant l'increment de places en centres de dia, residències i serveis d'ajuda a domicili.

L'actuació inclou el reforç de la cobertura territorial, la reducció de les llistes d'espera i la promoció de l'atenció de proximitat i de la permanència de les persones en el seu entorn habitual.

Acció 2. Programes de formació, descans i cura de la salut de les persones cuidadores no professionals (art. 18.c)

Desenvolupament de programes de suport i descans dirigits a persones cuidadores no professionals.

Les actuacions inclouran programes de respir familiar, serveis temporals de substitució, activitats formatives i suport emocional per reduir la sobrecàrrega associada a les cures continuades.

Acció 3. Prestació econòmica d'assistència personal per facilitar la conciliació (art. 18.i)

Reforç de la prestació econòmica d'assistència personal per a persones en situació de dependència que necessiten suport per a les activitats bàsiques de la vida diària.

L'actuació inclou programes específics d'assistència personal i suport puntual per a persones amb grau III de dependència derivada de l'ELA, així com ajuts vinculats al servei d'ajuda a domicili i assistència personal.

Entre les mesures previstes destaquen els ajuts a persones amb ELA i les seves famílies (2026-2027), de fins a 1.000 euros mensuals, i prestacions vinculades a la dependència d'entre 3.200 i 9.850 euros anuals segons el nivell de suport requerit.

Objectiu específic 1.2.3. Voluntariat, tercer sector, mediació i sensibilització (art. 18, apt. e, f, g, h)

Acció 1. Foment de les activitats de voluntariat que afavoreixin la conciliació (art. 18.e)

Impuls de programes de voluntariat juvenil orientats a desenvolupar activitats de suport a infants i famílies amb dificultats de conciliació, especialment en contextos de vulnerabilitat social o econòmica.

Les activitats es desenvoluparan principalment en el marc dels programes d'estiu d'IBJOVE i inclouran actuacions lúdiques, educatives i comunitàries dirigides a infants durant períodes no lectius.

Acció 2. Actuacions de sensibilització en matèria de conciliació i corresponsabilitat (art. 18.f)

Desenvolupament de campanyes informatives i de sensibilització sobre conciliació i corresponsabilitat a través de televisió, ràdio, canals digitals, xarxes socials i altres formats divulgatius.

Les actuacions, coordinades amb l'IB3, promouran el coneixement dels recursos disponibles i la sensibilització sobre les dificultats de conciliació de les famílies, especialment en situacions de vulnerabilitat.

Acció 3. Foment de la mediació familiar per a la resolució de conflictes de conciliació (art. 18.g)

Reforç dels serveis de mediació familiar per facilitar la resolució de conflictes relacionats amb l'organització de les cures i la conciliació familiar.

El servei oferirà espais de diàleg i suport a famílies amb dificultats derivades de responsabilitats familiars, cura de persones dependents o reorganització de les dinàmiques familiars.

Acció 4. Suport a programes del tercer sector de conciliació i cura (art. 18.h)

Impuls de convocatòries de subvencions destinades a finançar despeses derivades de serveis de cura, suport familiar i recursos comunitaris vinculats a la conciliació, prestats per entitats del tercer sector.

Es prioritzaran les actuacions dirigides a famílies amb persones dependents, discapacitat o necessitats específiques de suport, així com els serveis de proximitat orientats a reduir la sobrecàrrega de les cures i facilitar la conciliació familiar.

OBJECTIU GENERAL 1.3. ACCÉS PRIORITARI DE LES FAMÍLIES EN SITUACIÓ DE VULNERABILITAT

Objectiu específic 1.3.1. Accés prioritari de les famílies en situació de vulnerabilitat a les mesures de conciliació (art. 20)

Acció 1. Accés prioritari de les famílies en situació de protecció especial a les mesures de conciliació (art. 20.1)

Incorporació de criteris de prioritat en totes les convocatòries, programes i serveis vinculats a la conciliació.

Es consideraran prioritàries les famílies nombroses, monoparentals, unitats familiars amb persones dependents, famílies en risc d'exclusió social o afectades per situacions de violència masclista.

L'objectiu és garantir un accés més equitatiu als recursos públics i reforçar la protecció de les famílies amb majors necessitats de suport.

OBJECTIU GENERAL 1.4. PROPORCIONAR A LA CIUTADANIA INFORMACIÓ CLARA, COMPLETA I ACCESSIBLE SOBRE TOTES LES MESURES DE CONCILIACIÓ EXISTENTS, I FACILITAR-NE EL CONEIXEMENT I L'ACCÉS

Objectiu específic 1.4.1. Millorar la difusió i l'accessibilitat de la informació sobre les mesures de conciliació. (art. 9.6)

Acció única. Millorar la difusió i l'accessibilitat de la informació sobre les mesures de conciliació (art. 9.6)

Desenvolupament d'una plataforma digital pública que integri la informació sobre recursos, ajuts, subvencions i serveis relacionats amb la conciliació.

La plataforma incorporarà cercadors de recursos de cures, informació actualitzada sobre convocatòries i canals d'orientació i derivació als serveis disponibles.

Es garantirà un enfocament accessible i adaptat a famílies vulnerables, persones dependents i ciutadania amb dificultats d'accés a la informació.

EIX 2: TEMPS DE TREBALL, FLEXIBILITAT I INNOVACIÓ

OBJECTIU GENERAL 2.1. INCREMENTAR L'ADOPCIÓ DE MESURES DE CONCILIACIÓ AL SECTOR PRIVAT, AMB ADAPTACIÓ AL TEIXIT EMPRESARIAL DE LES ILLES BALEARS

Objectiu específic 2.1.1. Incentius econòmics a les empreses

Acció 1. Suport a la reincorporació de la dona a la feina després de la suspensió de contracte per cura (art. 13.1.a)

Impuls de mesures de suport a la reincorporació laboral de dones després de períodes de suspensió de contracte vinculats a maternitat, cura de fills o responsabilitats familiars.

L'actuació es desenvolupa en el marc del programa «SOIB Oportunitats d'Ocupació Qualificades al Sector Privat 2026-2027» i preveu incentius per a la contractació de dones majors de 30 anys i menors de 45 anys que hagin estat desocupades almenys durant els 12 mesos anteriors a l'inici del contracte.

La mesura té com a finalitat afavorir el retorn al mercat laboral, reduir l'impacte de les interrupcions professionals derivades de les cures i promoure la continuïtat de les trajectòries laborals femenines.

Acció 2. Mesures de conciliació en el sector privat (art. 13 i 22)

Impuls de mesures de conciliació en el sector privat mitjançant la incorporació de criteris específics en les convocatòries i programes de suport a l'ocupació, així com a través de línies de subvencions dirigides a empreses per fomentar entorns laborals més flexibles i compatibles amb les responsabilitats familiars i de cura.

En el marc de les convocatòries del SOIB, es preveu la incorporació transversal de mesures de conciliació, incloent flexibilitat horària, adaptació de formats de treball, ajuts per a persones amb càrregues familiars i suport en situacions de maternitat o cura. També es preveuen ajuts per compensar parcialment els costs derivats de baixes per maternitat en programes de formació i alternança.

Paral·lelament, la Direcció General de Conciliació i Igualtat impulsarà convocatòries de subvencions destinades a donar suport a l'elaboració i implantació de mesures de conciliació i plans d'igualtat a les empreses de les Illes Balears, especialment a petites i mitjanes empreses.

Les actuacions subvencionables podran incloure mesures d'organització flexible del treball, adaptació horària, accions de suport a la conciliació, plans d'igualtat i assessorament tècnic per a la seva implementació.

Aquest conjunt de mesures té com a finalitat afavorir la permanència i reincorporació laboral, reduir les dificultats associades a les responsabilitats de cura i promoure models d'organització laboral més flexibles, inclusius i compatibles amb la conciliació.

L'actuació s'emmarca en els articles 13 i 22 de la Llei de conciliació de les Illes Balears, així com en les convocatòries «SOIB Oportunitats d'ocupació qualificades», «SOIB Dual vulnerables» i el «Programa 3 de foment de mesures de conciliació i plans d'igualtat».

Acció 3. Ajuts per al foment de la contractació de substituts durant permisos de cura (art. 13.1.c)

Impuls d'una línia d'ajuts destinada a fomentar la contractació de persones desocupades per substituir treballadors en situació de reducció de jornada o excedència per cura de fills o filles.

La mesura té com a objectiu facilitar l'exercici dels drets de conciliació sense afectar la continuïtat de l'activitat empresarial ni l'organització dels equips de treball, especialment en petites i mitjanes empreses.

Els ajuts permetran subvencionar parcialment els costs derivats de la contractació de personal substitut durant els períodes de reducció de jornada o excedència vinculats a responsabilitats familiars i de cura.

Aquesta actuació contribueix a afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral, promoure la corresponsabilitat en les cures i facilitar el manteniment de l'ocupació.

L'actuació s'emmarca en l'article 13.1.c de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 4. Inclusió de criteris de valoració de la conciliació en les bases reguladores de subvencions (art. 13.2)

Incorporació de criteris de valoració vinculats a la conciliació, la igualtat i l'impacte social en les convocatòries competitives de subvencions impulsades pel SOIB i la resta de conselleries.

Les convocatòries podran incloure puntuació específica per a empreses i entitats que incorporin mesures de conciliació, flexibilitat laboral, plans d'igualtat o actuacions orientades a afavorir la corresponsabilitat i el benestar dels treballadors.

En el cas dels programes d'alternança i formació, es preveu la incorporació de criteris de puntuació vinculats a mesures de conciliació, igualtat i impacte de gènere, amb l'objectiu de promoure entorns laborals més inclusius i compatibles amb les responsabilitats familiars i de cura.

Aquesta actuació contribueix a integrar la conciliació com a criteri transversal en les polítiques públiques de foment de l'ocupació i de suport al teixit empresarial.

L'actuació s'emmarca en l'article 13.2 de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en el Document integrat SOIB de mesures transversals.

Objectiu específic 2.1.2. Foment organitzatiu i bones pràctiques (art. 22)

Acció 1. Foment de mesures de conciliació en la negociació col·lectiva i en els plans d'igualtat (art. 22.1.a, b, c, d)

Acció 2. Foment d'horaris racionals i flexibles, borsa d'hores i autonomia horària (art. 22.1.e, j)

Acció 3. Promoció del teletreball i fórmules de treball no presencial (art. 22.1.f)

Acció 4. Serveis i instal·lacions de cura per als treballadors: ludoteques i escoletes laborals (art. 22.1.g, k)

Accions de foment de mesures de conciliació en les empreses (art. 22.1.a-d, e, f, g i k)

Impuls de mesures de conciliació en l'àmbit empresarial mitjançant convocatòries de subvencions i actuacions de suport dirigides a facilitar entorns laborals més flexibles, compatibles amb les responsabilitats familiars i orientats al benestar dels treballadors.

Aquestes actuacions inclouen el foment de mesures de conciliació en la negociació col·lectiva i en els plans d'igualtat, la promoció d'horaris racionals i flexibles, borses d'hores i autonomia horària, l'impuls del teletreball i altres fórmules de treball no presencial, així com la creació de serveis i espais de suport a les cures en l'àmbit laboral.

Les convocatòries preveuran ajuts per al disseny, desenvolupament i implantació d'aquestes mesures, així com assessorament tècnic per facilitar-ne l'aplicació, especialment a petites i mitjanes empreses.

Entre les actuacions subvencionables es podran incloure sistemes d'organització flexible del treball, adaptació horària, mesures de flexibilitat interna, teletreball, ludoteques o espais infantils vinculats als centres de treball i altres recursos de suport a les persones amb responsabilitats familiars.

Aquest conjunt de mesures pretén afavorir una organització del treball més flexible i eficient, millorar el benestar laboral i reduir les dificultats de conciliació derivades de les responsabilitats de cura.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 22 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 5. Banc de bones pràctiques de conciliació (art. 22.1.h)

Impuls d'un banc de bones pràctiques en matèria de conciliació, vinculat a la Xarxa Impacte de les Illes Balears, amb l'objectiu de recopilar, compartir i difondre experiències i iniciatives innovadores desenvolupades per empreses i entitats públiques.

La plataforma permetrà identificar i donar visibilitat a mesures relacionades amb l'organització flexible del treball, la corresponsabilitat, el benestar laboral, la sostenibilitat

social i altres actuacions orientades a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Així mateix, es facilitarà l'intercanvi de casos d'èxit, eines i models d'actuació que puguin servir de referència per a altres organitzacions interessades a implantar mesures de conciliació i millora de les condicions laborals.

Aquesta actuació contribuirà a fomentar una cultura empresarial més flexible, innovadora i compromesa amb el benestar dels treballadors i amb la responsabilitat social de les organitzacions.

L'actuació s'emmarca en l'article 22.1.h de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en la Xarxa Impacte de les Illes Balears impulsada per la Direcció General de Diàleg Social i Transició Econòmica.

Acció 6. Resolució extrajudicial de conflictes laborals en matèria de conciliació (art. 22.1.i)

Reforç dels mecanismes de mediació i arbitratge per a la resolució extrajudicial de conflictes laborals relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'actuació es desenvolupa a través del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), que ofereix serveis de mediació i arbitratge per facilitar la resolució de desacords entre empreses i treballadors en matèria d'horaris, adaptacions de jornada, permisos, teletreball i altres mesures vinculades a la conciliació.

Aquest servei permet disposar d'un espai àgil i consensuat de resolució de conflictes, la qual cosa evita en molts casos la judicialització de les discrepàncies laborals i n'afavoreix acords entre les parts.

L'actuació contribueix a promoure relacions laborals més flexibles i equilibrades, reforçar la seguretat jurídica i facilitar l'exercici efectiu dels drets de conciliació.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 22.1.i de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 7. Campanyes d'informació i sensibilització a les entitats privades (art. 22.2)

Desenvolupament d'accions d'informació, sensibilització i formació adreçades a empreses i entitats privades per promoure la implantació de mesures de conciliació i entorns laborals més flexibles i compatibles amb les responsabilitats familiars i de cura.

Les actuacions inclouran accions formatives en matèria de conciliació i transversalitat de gènere dirigides a alumnat i entitats participants en programes del SOIB, així com iniciatives de suport a l'emprenedoria femenina impulsades des del COE.

Paral·lelament, la Direcció General de Conciliació i Igualtat impulsarà jornades i espais de sensibilització dirigits al teixit empresarial per fomentar la incorporació de mesures de conciliació en l'organització del treball i donar a conèixer experiències i models d'èxit.

Entre aquestes actuacions destaca la jornada anual «Conciliació i competitivitat empresarial», concebuda com un espai de reflexió i intercanvi sobre els beneficis socials, organitzatius i econòmics de la conciliació en les empreses.

Aquest conjunt d'actuacions pretén reforçar la sensibilització del sector privat, fomentar una cultura empresarial més corresponsable i impulsar models de treball més sostenibles i orientats al benestar de les persones.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 22.2 de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en el Document integrat SOIB de formació i sensibilització.

Acció 8. Impuls del compliment de la normativa laboral en matèria de conciliació (art. 22.3)

Desenvolupament de campanyes d'inspecció i seguiment orientades a verificar el compliment de la normativa laboral en matèria de conciliació, igualtat i corresponsabilitat a les empreses obligades.

Les actuacions es duran a terme a través de la Inspecció de Treball i inclouran actuacions específiques de control sobre la implantació i aplicació efectiva dels plans d'igualtat i de les mesures de conciliació previstes a la normativa laboral i als convenis col·lectius.

Les campanyes d'inspecció prestaran especial atenció a aspectes relacionats amb els drets de conciliació, les adaptacions de jornada, les mesures de flexibilitat laboral, la protecció davant situacions de discriminació vinculades a les cures i el compliment de les obligacions empresarials en matèria d'igualtat.

Aquesta actuació contribueix a garantir l'exercici efectiu dels drets de conciliació, reforçar la seguretat jurídica i promoure entorns laborals més igualitaris i compatibles amb les responsabilitats familiars i de cura.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 22.3 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Objectiu específic 2.1.3. Palanca pública i reconeixement empresarial (art. 23)

Acció 1. Promoció de mesures de conciliació en la contractació pública (art. 14)

Promoció de la incorporació de criteris socials vinculats a la conciliació en els procediments de contractació pública impulsats per l'Administració de la Comunitat Autònoma i el sector públic instrumental.

Es fomentarà que els plecs de contractació incorporin criteris de valoració relacionats amb la implantació de mesures de conciliació a les empreses licitadores, com ara flexibilitat horària, teletreball, plans d'igualtat, mesures de suport a les cures o altres actuacions orientades al benestar laboral i a la corresponsabilitat.

Igualment, es promourà la incorporació de clàusules socials que afavoreixin entorns laborals més igualitaris, inclusius i compatibles amb les responsabilitats familiars i de cura.

Aquesta actuació pretén reforçar el paper de la contractació pública com a eina de promoció de bones pràctiques socials i impulsar models empresarials alineats amb els objectius de conciliació i igualtat.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 14 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 2. Premi autonòmic de reconeixement a les empreses conciliadores (art. 23)

Creació i convocatòria d'un premi autonòmic destinat a reconèixer les empreses de les Illes Balears que destaquin per la implantació de mesures de conciliació, flexibilitat laboral, corresponsabilitat i benestar dels treballadors.

El reconeixement valorarà actuacions relacionades amb l'organització flexible del treball, adaptacions horàries, teletreball, suport a les cures, plans d'igualtat i altres iniciatives orientades a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En el marc d'aquesta actuació, es preveu l'organització d'una gala anual coincidint amb el Dia Nacional de la Conciliació, concebuda com un espai de reconeixement institucional i de difusió de bones pràctiques empresarials en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

Aquesta actuació té com a finalitat donar visibilitat a models d'organització responsables, fomentar la implantació de mesures de conciliació en el teixit empresarial i promoure una cultura laboral més flexible i orientada al benestar de les persones.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 23 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Objectiu específic 2.1.4. Autònoms: flexibilitat i conciliació laboral (art. 25)

Acció 1. Integració de la realitat dels treballadors autònoms en totes les mesures i polítiques de conciliació del Pla (art. 25)

Creació de línies específiques d'ajut i suport per a treballadors autònoms i microempreses dins les diferents mesures del Pla, amb requisits, criteris de valoració i procediments adaptats a la seva realitat laboral i capacitat de gestió.

Les actuacions es definiran a partir d'un procés de diàleg i escolta activa amb les principals organitzacions representatives del treball autònom de les Illes Balears, amb l'objectiu d'identificar necessitats específiques i facilitar l'accés del col·lectiu a les mesures de conciliació.

Aquesta actuació pretén garantir una aplicació més equitativa dels recursos públics i reforçar el suport a la conciliació de les persones que treballen per compte propi.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 25 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

OBJECTIU GENERAL 2.2. IMPULSAR L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA COM A MODEL I LA INNOVACIÓ COM A MOTOR DE CANVI

Objectiu específic 2.2.1. L'Administració pública com a model de gestió del temps (art. 16)

Acció 1. Adaptació de la normativa autonòmica de permisos i llicències per incentivar l'ús equilibrat per homes i dones (art. 16.1.a)

Revisió i impuls de permisos, llicències i mesures de flexibilitat en l'àmbit de la funció pública per afavorir la conciliació i promoure una distribució més equilibrada de les responsabilitats familiars i de cura entre dones i homes.

Les actuacions inclouran la promoció de permisos corresponsables, adaptacions de jornada, flexibilitat horària i altres mesures previstes en la normativa de funció pública orientades a facilitar la conciliació dels treballadors públics.

Aquesta actuació pretén reforçar la corresponsabilitat i fomentar entorns laborals més igualitaris dins l'Administració pública.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 16.1 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 2. Horaris racionals i flexibilitat horària per al personal amb responsabilitats familiars (art. 16.1.b i c)

Implantació de mesures d'organització horària orientades a facilitar la conciliació i millorar la flexibilitat laboral del personal de l'Administració de la comunitat autònoma.

Les actuacions inclouen la implantació de la jornada laboral de 35 hores setmanals i l'ampliació de la franja horària flexible per al personal funcionari de la CAIB, amb entrada entre les 7.00 h i les 9.00 h i sortida entre les 14.00 h i les 16.30 h.

Aquesta actuació pretén afavorir una organització del temps de treball més flexible i compatible amb les responsabilitats personals i familiars.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 16.1.b i c de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2026.

Acció 3. Teletreball i fórmules de treball no presencial (art. 16.1.d)

Impuls i desenvolupament de mesures de teletreball i treball no presencial en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma, d'acord amb les necessitats organitzatives i les funcions dels diferents llocs de treball.

Les actuacions inclouen l'aplicació i seguiment del model de teletreball previst per al personal de la CAIB, amb l'objectiu de facilitar la conciliació, millorar la flexibilitat laboral i afavorir una organització del treball més eficient.

Aquesta actuació pretén fomentar models de treball més adaptables i compatibles amb les responsabilitats personals i familiars.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 16.1.d de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en el Decret 3/2002 regulador del teletreball a la CAIB.

Acció 4. Programes experimentals per a la millora de l'organització i la racionalització del temps de treball (art. 16.1.e)

Desenvolupament de programes pilot de racionalització del temps de treball en l'àmbit de la funció pública, orientats a millorar la conciliació, la flexibilitat laboral i l'organització del temps de feina.

En aquest marc, la implantació de la jornada laboral de 35 hores es configura com una experiència progressiva de reorganització del temps de treball, amb seguiment i extensió gradual dins l'Administració de la comunitat autònoma.

Aquesta actuació pretén afavorir models organitzatius més eficients i compatibles amb les responsabilitats personals i familiars del personal públic.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 16.1.e de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2026.

Acció 5. Formació en el centre de treball i a distància durant l'horari laboral (art. 16.1.f)

Programació d'accions formatives de l'EBAP en horari laboral, en modalitat presencial, semipresencial i en línia, per facilitar l'accés del personal públic a la formació contínua sense impacte addicional sobre la conciliació familiar i personal.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 16.1.f de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en el Programa Formatiu de l'EBAP.

Acció 6. Formació en matèria de conciliació i repartiment de les tasques de cura per al personal empleat públic (art. 16.1.g)

Incorporació de mòduls i accions formatives específiques sobre conciliació i corresponsabilitat dins el programa formatiu de l'EBAP adreçat al personal de l'Administració pública.

Les actuacions inclouran cursos, tallers i guies pràctiques sobre conciliació de la vida personal, familiar i laboral, corresponsabilitat i organització del temps, especialment dirigits a personal directiu i comandaments.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 16.1.g de la Llei de conciliació de les Illes Balears, en el Programa Formatiu d'Igualtat de l'EBAP i en el Pla d'Igualtat CAIB 2024-2027.

Acció 7. Extensió de les mesures de conciliació a la resta d'administracions públiques de les Illes Balears (art. 16.2)

Impuls de l'extensió de les mesures de conciliació aplicades a l'Administració de la CAIB als ajuntaments i consells insulars de les Illes Balears.

Les actuacions promouran l'adopció de mesures relacionades amb jornada de 35 hores, flexibilitat horària, teletreball, permisos i altres instruments de conciliació en l'àmbit de les administracions locals i insulars.

Aquesta actuació pretén afavorir criteris comuns en matèria de conciliació dins el sector públic i facilitar entorns laborals més flexibles i compatibles amb les responsabilitats personals i familiars.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 16.2 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Objectiu específic 2.2.2. Innovació, pilots i recerca en noves formes d'organització del temps (art. 19)

Acció 1. Programes innovadors per avaluar noves fórmules de cura a menors, persones amb discapacitat i persones dependents (art. 19.a)

Impuls de programes pilot i iniciatives innovadores orientades a avaluar noves fórmules d'organització i prestació de les cures, especialment en l'àmbit de la conciliació, l'atenció domiciliària i el suport comunitari.

Les actuacions podran incorporar eines digitals, nous models d'atenció, serveis de proximitat i fórmules flexibles de suport a les famílies i a les persones cuidadores, amb l'objectiu d'identificar pràctiques més eficients, accessibles i adaptades a les necessitats socials actuals.

Per al desenvolupament d'aquests programes es podran prendre com a referència experiències prèvies innovadores impulsades en l'àmbit sanitari i sociosanitari relacionades amb les cures, la rehabilitació, l'atenció domiciliària i els models d'acompanyament comunitari.

Aquesta actuació pretén afavorir la innovació en les polítiques de cures i generar experiències pilot susceptibles de ser ampliades o incorporades a futures línies d'actuació pública.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 19.a de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 2. Noves metodologies i eines per a la racionalització horària, el teletreball i la desconnexió digital (art. 19.b)

Implantació d'eines i protocols orientats a afavorir la racionalització dels horaris de treball i garantir el dret a la desconnexió digital fora de la jornada laboral.

Les actuacions inclouran protocols interns de gestió de les comunicacions digitals, limitació de l'enviament de correus electrònics fora de l'horari laboral, classificació dels missatges segons el nivell d'urgència i recomanacions d'ús dels canals digitals per reduir l'impacte de la hiperconnectivitat.

També es promouran mesures organitzatives orientades a fomentar entorns laborals més saludables, una gestió més eficient del temps de treball i una millor conciliació de la vida personal i laboral.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 19.b de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 3. Suport a la innovació tecnològica per a la millora de la conciliació (art. 19.c)

Impuls d'eines i recursos tecnològics orientats a facilitar la conciliació de les famílies i dels treballadors.

Les actuacions inclouran el desenvolupament de plataformes digitals, aplicacions mòbils i eines d'informació i suport que permetin centralitzar recursos, ajuts, serveis i informació relacionada amb la conciliació, les cures i el suport familiar.

També es promouran funcionalitats com cercadors de recursos de cures, accés a ajuts i subvencions, canals d'informació i eines digitals de suport a les famílies i a les persones cuidadores.

Aquesta actuació pretén facilitar l'accés als recursos de conciliació, millorar la coordinació dels serveis i afavorir models d'atenció més accessibles i adaptats a les necessitats actuals.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 19.c de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 4. Convenis amb la Universitat de les Illes Balears per a la recerca en conciliació (art. 19.d)

Impuls de convenis de col·laboració amb la Universitat de les Illes Balears (UIB) per analitzar l'impacte de les mesures de conciliació i disposar d'evidència per a la millora contínua del Pla.

Les actuacions podran incloure estudis, informes, anàlisi de dades i projectes de recerca relacionats amb conciliació, corresponsabilitat, organització del temps, cures i impacte social de les polítiques públiques.

Aquesta actuació pretén reforçar l'avaluació de les mesures impulsades, facilitar la presa de decisions basada en evidència i incorporar coneixement acadèmic al desenvolupament de les polítiques de conciliació.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 19.d de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 5. Simplificació administrativa en els programes d'innovació (art. 19.e)

Impuls de mesures de simplificació administrativa en els programes i actuacions vinculades a la innovació i la conciliació, amb l'objectiu de facilitar-ne l'accés a empreses, treballadors i entitats.

Les actuacions inclouran la simplificació de tràmits, la reducció de càrregues administratives, la unificació de procediments i la millora dels canals digitals de gestió i informació.

També es promouran formularis simplificats, eines digitals d'acompanyament i mecanismes de tramitació més àgils per facilitar l'accés als recursos i programes vinculats a la conciliació.

Aquesta actuació pretén millorar l'accessibilitat dels programes públics i afavorir una gestió més eficient i propera a la ciutadania.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 19.e de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

EIX 3. IGUALTAT LABORAL I TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA

OBJECTIU GENERAL 3.1. REDUIR LA BRETXA SALARIAL I LABORAL DE GÈNERE ASSOCIADA A LES CURES

Objectiu específic 3.1.1. Transparència retributiva i eliminació de bretxes laborals al sector públic (art. 21, apt. a, b, c, d, f, h, i)

Acció 1. Transparència retributiva a les administracions públiques i publicació d'informe anual (art. 21.a)

Publicació periòdica de dades i informes sobre bretxa salarial i transparència retributiva en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma.

Les actuacions inclouran la difusió de dades estadístiques sobre diferències retributives entre dones i homes del personal al servei de la CAIB, a través del Portal de Transparència i dels sistemes d'informació estadística de l'IBESTAT.

També es preveu l'elaboració d'informes periòdics que permetin analitzar l'evolució de la bretxa salarial i identificar àmbits de millora en matèria d'igualtat i conciliació dins el sector públic.

Aquesta actuació pretén reforçar la transparència, facilitar l'avaluació de les polítiques públiques i avançar cap a entorns laborals més igualitaris.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.a de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 2. Inclusió de clàusules de conciliació i eliminació de bretxes laborals en convenis i instruments de col·laboració (art. 21.b)

Impuls de la incorporació de mesures de conciliació, corresponsabilitat i igualtat en els convenis col·lectius i instruments de col·laboració de l'Administració de la comunitat autònoma.

Les actuacions inclouran la promoció de clàusules vinculades a flexibilitat laboral, adaptacions de jornada, conciliació familiar i eliminació de bretxes laborals, especialment en el marc de la negociació col·lectiva del personal al servei de la CAIB.

Aquesta actuació pretén afavorir entorns laborals més igualitaris i compatibles amb les responsabilitats personals i familiars.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.b de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en les mesures impulsades per la Direcció General de Funció Pública.

Acció 3. Foment de la transparència retributiva i de la conciliació en corporacions de dret públic i entitats privades (art. 21.c)

Impuls d'actuacions d'informació, sensibilització i suport per fomentar la transparència retributiva i la igualtat salarial en empreses privades i corporacions de dret públic.

Les actuacions inclouran campanyes informatives, eines de suport i accions de sensibilització orientades a promoure la identificació i reducció de possibles bretxes salarials entre dones i homes.

També es fomentarà la incorporació de mesures de transparència retributiva i d'igualtat salarial dins les polítiques internes de les organitzacions.

Aquesta actuació pretén avançar cap a entorns laborals més igualitaris i reforçar la cultura de la transparència i la igualtat d'oportunitats.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.c de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 4. Incorporació de l'anàlisi de la bretxa laboral en l'estadística autonòmica (art. 21.d)

Incorporació d'indicadors i anàlisis sobre bretxa salarial i desigualtats laborals de gènere en les estadístiques oficials elaborades per l'IBESTAT.

Les actuacions inclouran la recopilació, tractament i publicació periòdica de dades relacionades amb diferències retributives, ocupació, parcialitat, usos del temps i altres indicadors vinculats a la conciliació i la igualtat laboral.

Aquesta actuació pretén reforçar la disponibilitat de dades per a l'avaluació de les polítiques públiques i facilitar la presa de decisions basada en evidència.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.d de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 5. Incentivar a les entitats privades per a la transformació de contractes parcials femenins en jornades completes (art. 21.f)

Impuls de mesures i incentius dirigits a fomentar la transformació de contractes parcials no desitjats en jornades completes per a treballadores.

Les actuacions inclouran convocatòries d'ajuts per a empreses que impulsin la conversió de contractes parcials femenins en contractes a jornada completa, amb l'objectiu de reduir situacions de parcialitat involuntària i contribuir a disminuir la bretxa salarial i laboral de gènere.

Aquesta actuació pretén afavorir l'estabilitat laboral, millorar les condicions de treball de les dones i promoure una major igualtat d'oportunitats en el mercat laboral.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.f de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 6. Foment de plans d'igualtat en empreses de menys de 50 treballadors (art. 21.h)

Impuls de mesures de suport tècnic i assessorament per fomentar la implantació voluntària de plans d'igualtat en empreses de menys de 50 treballadors.

Les actuacions inclouran eines de suport, seguiment i orientació per facilitar la incorporació progressiva de criteris d'igualtat, conciliació i corresponsabilitat en la gestió organitzativa i de recursos humans.

Aquesta actuació pretén promoure entorns laborals més igualitaris i reforçar la incorporació de bones pràctiques en matèria d'igualtat i conciliació dins les petites i mitjanes empreses.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.h de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 7. Representació equilibrada de dones i homes en llocs de responsabilitat de les administracions públiques (art. 21.i)

Impuls de mesures per afavorir una representació equilibrada de dones i homes en òrgans col·legiats, tribunals, comissions i llocs de direcció i responsabilitat de l'Administració de la comunitat autònoma i del sector públic instrumental.

Les actuacions inclouran seguiment periòdic de la composició dels òrgans de decisió, recomanacions per afavorir l'equilibri de gènere i incorporació progressiva de criteris d'igualtat en els processos de designació i nomenament.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.i de la Llei de conciliació de les Illes Balears i en el PIAL 2026-2028.

Objectiu específic 3.1.2. Transparència retributiva i eliminació de bretxes laborals al sector privat (art. 24)

Acció 1. Valoració igualitària dels llocs de treball, accés, selecció i promoció transparents (art. 24.1.a, b)

Impuls de mesures per garantir processos d'accés, selecció i promoció professional basats en criteris d'igualtat, transparència i no discriminació.

Les actuacions inclouran la incorporació de criteris i controls per evitar ofertes de feina o processos selectius amb elements discriminatoris per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com mesures de seguiment i sensibilització en matèria d'igualtat laboral.

També es promouran criteris de valoració objectiva dels llocs de treball i mesures orientades a reforçar la igualtat d'oportunitats en els processos de contractació i promoció professional.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 24.1.a i b de la Llei de conciliació de les Illes Balears, en les mesures transversals impulsades pel SOIB i en el PIAL.

Acció 2. Lluita contra la segregació vertical i horitzontal i foment de la presència de dones en llocs de responsabilitat (art. 24.1.c, e)

Impuls de mesures per afavorir una presència més equilibrada de dones i homes en comissions, tribunals, processos de selecció i llocs de responsabilitat, tant en l'àmbit públic com en les actuacions impulsades pel SOIB.

Les actuacions inclouran la promoció del criteri de representació equilibrada 60/40, mesures de sensibilització i seguiment, així com accions orientades a fomentar la promoció professional de les dones i reduir situacions de segregació vertical i horitzontal.

També es promouran actuacions específiques per incrementar la presència de dones en llocs de direcció i responsabilitat dins les empreses i en l'Administració pública.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 24.1.c i e de la Llei de conciliació de les Illes Balears, en el Document integrat SOIB de mesures transversals i en el PIAL.

Acció 3. Transparència i bones pràctiques vinculades a la lluita contra les bretxes laborals associades a la conciliació (art. 24.1.d, g)

Desenvolupament d'actuacions de sensibilització, suport i reconeixement orientades a fomentar la transparència retributiva, la igualtat salarial i la implantació de bones pràctiques en matèria d'igualtat i conciliació dins les empreses.

Les actuacions inclouran campanyes informatives i de sensibilització impulsades pel SOIB, així com iniciatives desenvolupades en el marc de la Xarxa Impacte de les Illes Balears, orientades a promoure la transparència retributiva, la igualtat salarial, la promoció professional, la conciliació i la corresponsabilitat. Igualment, es facilitaran espais de difusió, intercanvi i posada en valor de bones pràctiques empresarials que contribueixin a reduir les bretxes de gènere en l'àmbit laboral.

Paral·lelament, es promouran instruments de reconeixement públic de les empreses compromeses amb la igualtat, mitjançant el visat de plans d'igualtat a empreses i el futur distintiu d'empresa compromesa amb la igualtat, d'acord amb el desplegament dels articles 40.5 i 40.6 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Aquests preceptes regulen, respectivament, el visat dels plans d'igualtat i el reconeixement de les empreses que implementin de manera efectiva mesures d'igualtat, en el marc normatiu que impulsa l'IBDONA.

Aquest conjunt d'actuacions té com a finalitat fomentar entorns laborals més igualitaris, incrementar la transparència en les polítiques empresarials d'igualtat, donar visibilitat a les organitzacions que desenvolupen bones pràctiques i contribuir a la reducció de les bretxes laborals associades al gènere i a les responsabilitats de conciliació.

Les actuacions s'emmarquen en els articles 24.1.d, g i l de la Llei de conciliació de les Illes Balears, en les línies estratègiques del Document integrat del SOIB, en les actuacions impulsades per l'IBDONA i en les iniciatives desenvolupades a través de la Xarxa Impacte de les Illes Balears.

Acció 4. Mesures de conciliació per combatre la bretxa laboral en ocupacions per torns i torns estesos (art. 24.1.f)

Impuls de mesures de conciliació adaptades a ocupacions amb treball per torns, horaris extensos o especial dificultat de conciliació, mitjançant línies de subvenció i suport a empreses.

Les actuacions inclouran ajuts per a la implantació de mesures d'organització flexible del temps de treball, adaptacions horàries, planificació de torns més conciliadora i altres actuacions orientades a reduir l'impacte dels horaris laborals sobre la vida personal i familiar dels treballadors.

Aquestes mesures es desenvoluparan en el marc del Programa 3 de suport a la implantació de mesures de conciliació i plans d'igualtat a les empreses.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 24.1.f de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 5. Foment de mesures d'igualtat en empreses de menys de 50 treballadors via negociació col·lectiva sectorial (art. 24.1.h)

Impuls de mesures d'igualtat i conciliació en petites i mitjanes empreses a través de la negociació col·lectiva sectorial i del Programa 1 de la línia d'ajuts per a la implantació de mesures de conciliació i plans d'igualtat.

Les actuacions inclouran suport tècnic i ajuts per fomentar la incorporació de mesures d'igualtat, conciliació i corresponsabilitat en convenis sectorials, acords laborals i eines de gestió interna de les empreses de menys de 50 persones treballadores.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 24.1.h de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 6. Campanyes d'informació, sensibilització i suport per a la transparència retributiva (art. 24.2)

Desenvolupament de campanyes d'informació i sensibilització dirigides a empreses i treballadors sobre transparència retributiva, igualtat salarial i reducció de les bretxes laborals de gènere.

Les actuacions inclouran materials informatius, jornades i accions de suport per fomentar el coneixement de les obligacions i bones pràctiques en matèria d'igualtat retributiva i conciliació laboral.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 24.2 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 7. Campanyes d'inspecció per verificar el compliment dels plans d'igualtat (art. 24.3)

Desenvolupament de campanyes d'inspecció laboral orientades a verificar el compliment efectiu dels plans d'igualtat i de les obligacions en matèria d'igualtat i conciliació per part de les empreses obligades.

Les actuacions inclouran controls i seguiment sobre la implantació i l'aplicació dels plans d'igualtat, mesures de conciliació, protocols i altres obligacions previstes en la normativa laboral vigent.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 24.3 de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

OBJECTIU GENERAL 3.2. COMBATRE LA SEGREGACIÓ PROFESSIONAL I MILLORAR L'OCUPABILITAT FEMENINA

Objectiu específic 3.2.1. Segregació professional, formació, ocupabilitat i orientació (art. 21, apt. e, g, j, k)

Acció 1. Combatre la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball (art. 21.e)

Desenvolupament d'actuacions orientades a fomentar el talent femení, la promoció professional i l'emprenedoria de les dones a les Illes Balears.

Les actuacions es desenvoluparan en el marc del programa «Dones en acció», impulsat pel COE Balears, i inclouran accions d'orientació, acompanyament i suport per afavorir la reinserció laboral de les dones i l'impuls de projectes emprenedors propis.

Aquestes mesures pretenen reduir situacions de segregació vertical i horitzontal en el mercat laboral i reforçar la presència de dones en sectors i espais professionals amb menor representació femenina.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.e de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 2. Programes específics per millorar l'ocupabilitat de dones en situació de vulnerabilitat (art. 21.g)

Desenvolupament de programes específics d'ocupació, formació i inserció laboral dirigits a dones en situació de vulnerabilitat, amb especial atenció a víctimes de violència masclista i col·lectius amb dificultats d'accés al mercat laboral.

Les actuacions es desenvoluparan a través dels programes «SOIB Oportunitats d'ocupació per a la dona» i «SOIB Impulsa't formació en alternança», incorporant criteris prioritaris d'accés i mesures de suport específiques per afavorir la inserció laboral i la millora de l'ocupabilitat.

Aquestes mesures pretenen reforçar l'autonomia econòmica de les dones, reduir desigualtats en l'accés a l'ocupació i facilitar itineraris d'inserció i promoció professional.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.g de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 3. Formació del personal orientador dels centres educatius per combatre la segregació professional (art. 21.j)

Desenvolupament d'accions formatives dirigides al personal orientador dels centres educatius per identificar i combatre estereotips de gènere en l'orientació acadèmica i professional.

Les actuacions inclouran formació específica sobre igualtat d'oportunitats, segregació horitzontal i vertical del mercat laboral i foment de vocacions lliures d'estereotips de gènere.

Aquestes mesures pretenen afavorir una orientació educativa més inclusiva i contribuir a reduir desigualtats en l'accés de dones i homes als diferents àmbits formatius i professionals.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.j de la Llei de conciliació de les Illes Balears.

Acció 4. Foment de la formació en estudis i professions amb infrarepresentació d'un sexe (art. 21.k)

Impuls d'actuacions formatives, d'orientació i sensibilització orientades a fomentar la participació de dones i homes en estudis, especialitats i professions amb infrarepresentació de gènere.

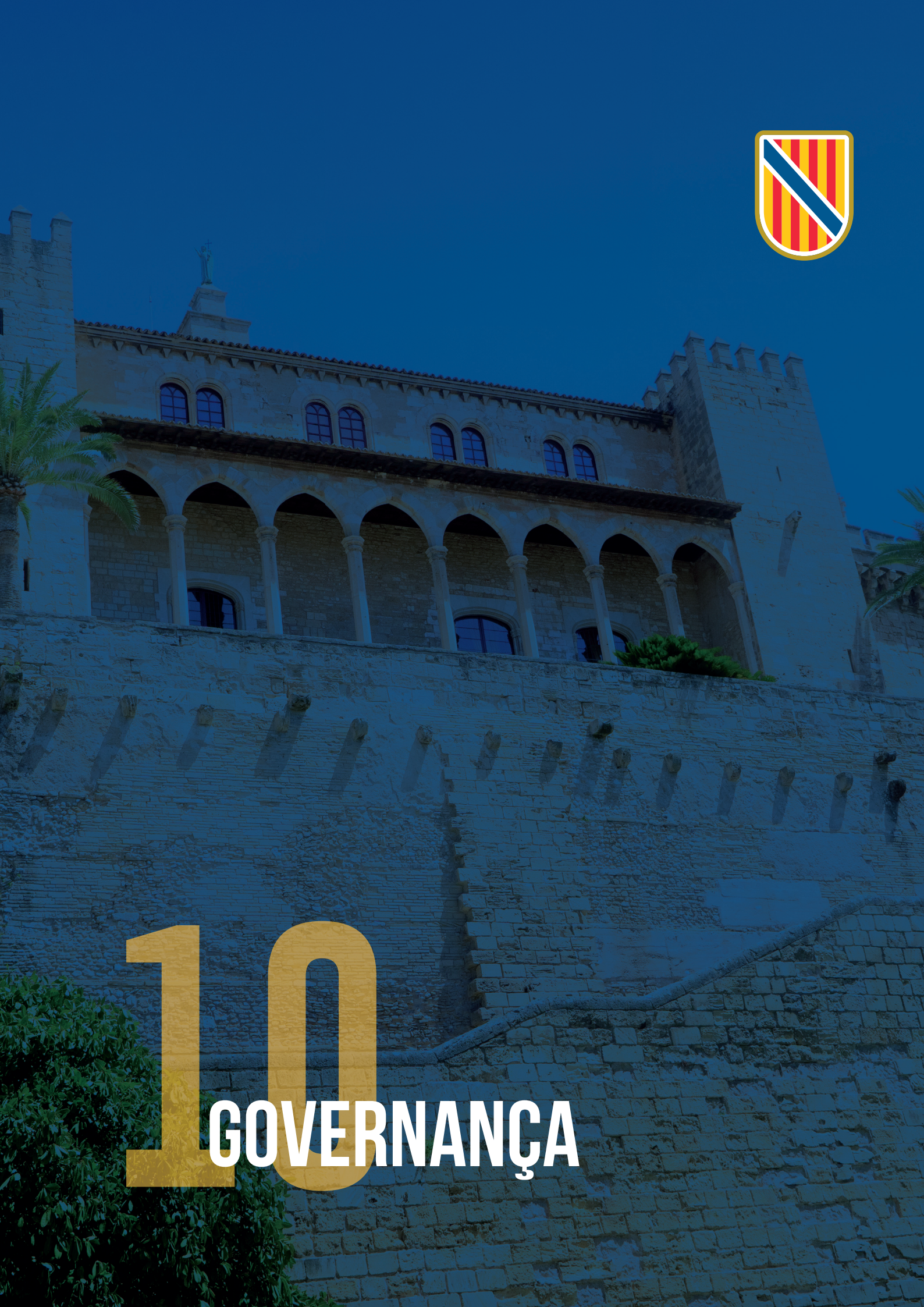
Les actuacions es desenvoluparan a través dels programes formatius del SOIB, incorporant continguts d'igualtat i mesures específiques per incentivar la participació femenina en sectors masculinitzats i la participació masculina en sectors feminitzats.

També es preveuen accions formatives específiques, programes d'orientació i formació en alternança, així com col·laboracions amb empreses per afavorir la participació i la contractació de dones en sectors amb baixa presència femenina.

Paral·lelament, s'impulsaran campanyes i accions de sensibilització per fomentar referents femenins en àmbits STEM, mitjançant iniciatives desenvolupades per la Fundació BIT, com els premis «Ciència i Tecnologia en Femení», el concurs «Tecnorelats: el futur en 100 paraules», exposicions itinerants sobre dones referents en ciència i tecnologia i activitats divulgatives com «Llibres TIC» i «CineTIC».

Aquestes mesures pretenen reduir la segregació horitzontal del mercat laboral i promoure una major igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i l'ocupació.

Les actuacions s'emmarquen en l'article 21.k de la Llei de conciliació de les Illes Balears, en els programes «SOIB Graus B d'FP 2026-2029», en el Pla de Transversalitat del SOIB i en les iniciatives impulsades per la Fundació BIT.



10 GOVERNANÇA

GOVERNANÇA

COMITÈ DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I D'ELIMINACIÓ DE LA BRETXA LABORAL

La governança del Pla Autonòmic de Suport a la Conciliació Personal, Familiar i Laboral de les Illes Balears 2026-2031 constitueix un element estratègic per garantir la coordinació institucional, la transversalitat de les actuacions i l'execució efectiva de les mesures previstes durant el període de vigència del Pla.

D'acord amb la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears, les polítiques de conciliació s'han d'abordar des d'una perspectiva integral i corresponsable, amb implicació de totes les administracions públiques, dels agents socials i econòmics i del conjunt de la societat.

La conciliació es configura així com una política pública transversal vinculada a la qualitat de vida, la igualtat d'oportunitats, la cohesió social, la sostenibilitat demogràfica i la modernització dels models d'organització laboral i social.

El model de governança del Pla es basa especialment en els principis de responsabilitat pública, transversalitat, cooperació institucional, corresponsabilitat, participació i sensibilització social que recull l'article 4 de la Llei 3/2025.

La transversalitat implica que les polítiques vinculades a ocupació, treball, educació, serveis socials, igualtat, joventut, innovació, transformació digital, funció pública i desenvolupament econòmic incorporin la perspectiva de conciliació en el disseny, l'execució i l'avaluació de les seves actuacions.

En aquest marc, la direcció estratègica, coordinació general i seguiment del Pla correspon a la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, adscrita a la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social.

La Direcció General assumeix funcions de coordinació interdepartamental, impuls normatiu, seguiment de les mesures, avaluació dels resultats i integració de la perspectiva de conciliació dins les polítiques públiques del Govern de les Illes Balears.

El desplegament del Pla requereix la participació activa i coordinada de totes les conselleries i els organismes competents en matèria de treball, ocupació, educació, serveis socials, salut, dependència, igualtat, innovació, Administració pública, joventut, habitatge, hisenda, empresa i autònoms, així com dels organismes autònoms i les entitats del sector públic instrumental vinculats a aquestes matèries.

El procés d'elaboració del Pla ja s'ha desenvolupat seguint aquest model de coordinació transversal, mitjançant reunions tècniques amb les diferents conselleries i organismes responsables de les actuacions incorporades al Pla, amb l'objectiu d'identificar mesures

existents, detectar necessitats, definir línies estratègiques i concretar responsabilitats d'execució.

La participació institucional i el diàleg social constitueixen igualment un dels pilars fonamentals del model de governança. En aquest sentit, l'article 12 de la Llei 3/2025 preveu la creació del Comitè de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral i d'Eliminació de la Bretxa Laboral com a òrgan col·legiat de participació, consulta i seguiment adscrit a la conselleria competent en matèria de treball.

El Comitè, constituït formalment el setembre de 2025, integra representants de les administracions públiques competents i de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de les Illes Balears.

Entre les seves funcions destaquen el seguiment de les mesures del Pla, l'anàlisi dels resultats, la formulació de propostes de millora i l'impuls del diàleg i la coordinació entre administracions i agents socials en matèria de conciliació, corresponsabilitat i eliminació de la bretxa laboral.

La composició del Comitè incorpora representants de diferents direccions generals del Govern de les Illes Balears vinculades a treball, educació, pressuposts, innovació, empresa, funció pública i afers socials, així com representants de CAEB, PIMEB, CCOO i UGT.

El model de governança defineix igualment els principals òrgans, agents i entitats implicats en el desplegament del Pla i les funcions associades a cadascun d'ells:

- Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social: lideratge polític i coordinació institucional del Pla.
- Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral: direcció estratègica, coordinació tècnica, seguiment i avaluació.
- Comitè de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral i d'Eliminació de la Bretxa Laboral: participació institucional i social, seguiment i proposta de millores.
- Conselleries i direccions generals competents: desenvolupament i execució sectorial de les mesures.
- SOIB: desenvolupament de polítiques d'ocupació i formació integrant perspectiva de conciliació.
- IBDONA: coordinació en matèria d'igualtat i eliminació de bretxes laborals.
- IBESTAT i Observatori d'Igualtat: sistemes d'informació, estadística i indicadors.
- Agents socials i econòmics: participació i impuls de mesures a través del diàleg social i la negociació col·lectiva.
- UIB: suport tècnic, recerca i avaluació de l'impacte de les mesures.
- Entitats del tercer sector i voluntariat: desenvolupament de programes de suport comunitari, cures i mediació.
- Empreses i organitzacions privades: implantació de mesures de conciliació, igualtat i corresponsabilitat.
- Administracions públiques de les Illes Balears: aplicació de mesures de conciliació i desenvolupament de plans propis.

La governança del Pla incorpora també mecanismes específics de coordinació amb els consells insulars i les entitats locals, amb l'objectiu d'afavorir una implementació territorial adaptada a les necessitats específiques de cada illa i municipi.

Igualment, el Pla es coordina amb altres estratègies i instruments impulsats pel Govern de les Illes Balears, especialment amb el Pla d'Igualtat en l'Àmbit Laboral de les Illes Balears (PIAL), el Pla Corresponsables, les polítiques d'ocupació i formació, les estratègies d'innovació i digitalització i les polítiques de cures i dependència.

Finalment, el model de governança incorpora mecanismes de seguiment i avaluació continuada mitjançant sistemes d'indicadors i informes periòdics que permetran analitzar el grau d'execució de les actuacions, l'impacte de les mesures i l'evolució dels principals indicadors vinculats a conciliació, corresponsabilitat i bretxa laboral.

La governança del Pla es configura, en definitiva, com un model transversal, participatiu i orientat a resultats, que entén la conciliació com una responsabilitat compartida i com una política pública estratègica per al futur social, econòmic i demogràfic de les Illes Balears.



11 IMPLEMENTACIÓ I CRONOGRAMA

IMPLEMENTACIÓ I CRONOGRAMA

IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

El Pla Autonòmic de Suport a la Conciliació Personal, Familiar i Laboral de les Illes Balears 2026-2031 es desplegarà de manera progressiva durant el període de vigència, amb l'objectiu de garantir l'execució efectiva de les actuacions previstes i adaptar-ne el desenvolupament a les necessitats socials, econòmiques i territorials de les Illes Balears.

El model d'implementació es basa en els principis de transversalitat, corresponsabilitat, cooperació institucional, proximitat territorial, sostenibilitat i orientació a resultats, d'acord amb el marc establert per la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears.

Les polítiques de conciliació tenen una naturalesa transversal que afecta àmbits com l'ocupació, l'educació, les cures, la funció pública, la innovació, els serveis socials, la salut o la digitalització. Això fa necessària una actuació coordinada entre les diferents conselleries, organismes públics i agents socials i econòmics implicats en el desenvolupament del Pla.

La coordinació general correspon a la Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral, que actuarà com a òrgan responsable de l'impuls, seguiment i coordinació interdepartamental.

Cada conselleria, organisme i entitat responsable desenvoluparà les actuacions assignades dins el seu àmbit competencial, incorporant-les a la seva planificació anual i garantint la coordinació amb la resta d'agents implicats.

El desplegament del Pla es durà a terme mitjançant diferents instruments d'actuació, entre els quals destaquen:

- L'execució directa de programes i serveis
- El desplegament normatiu de les mesures que preveu la Llei 3/2025
- Les convocatòries de subvencions, ajuts i incentius
- Els convenis i els instruments de cooperació institucional
- Els programes de sensibilització, informació i formació
- Les actuacions de suport tècnic dirigides a empreses, administracions i entitats
- Les campanyes de difusió de recursos i drets vinculats a la conciliació
- Els sistemes de seguiment i avaluació continuada

El Pla incorpora un model flexible que permetrà ajustar les actuacions a noves necessitats socials, canvis organitzatius o resultats derivats dels processos d'avaluació.

També es preveu la coordinació amb altres estratègies impulsades pel Govern de les Illes Balears, especialment en matèria d'igualtat, ocupació, innovació, digitalització, cures,

dependència i sostenibilitat, amb la finalitat d'afavorir la coherència de les polítiques públiques i reforçar-ne l'impacte.

La participació institucional i el diàleg social es canalitzaran principalment a través del Comitè de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral i d'Eliminació de la Bretxa Laboral, que actuarà com a espai estable de seguiment, coordinació i proposta de millores.

El desplegament de les mesures incorporarà sistemes d'indicadors i mecanismes d'avaluació que permetran analitzar el grau d'execució de les actuacions i la seva incidència sobre la conciliació, la corresponsabilitat i la qualitat de vida de la ciutadania.

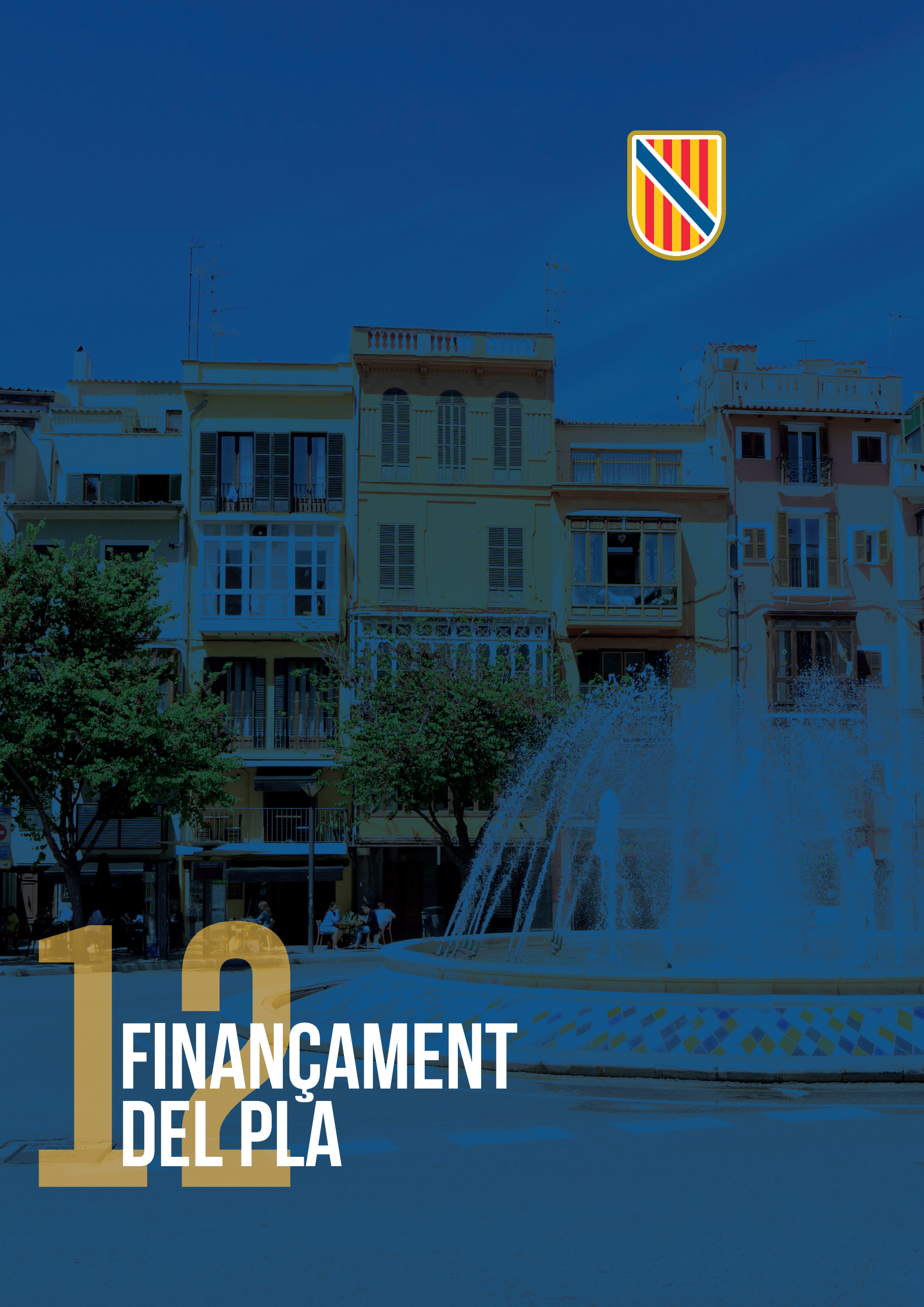
L'execució del Pla s'estructura orientativament en tres fases:

Fase	Període	Objectius principals
Fase I. Estructuració i desplegament inicial	2026	Consolidació dels mecanismes de governança; revisió de les mesures existents; activació de les actuacions prioritàries; posada en marxa dels sistemes de coordinació, seguiment i indicadors.
Fase II. Desenvolupament i consolidació	2027-2029	Desenvolupament intensiu de les actuacions previstes; ampliació de programes i serveis; reforç de la coordinació institucional i consolidació de les línies de suport.
Fase III. Avaluació i projecció futura	2030-2031	Avaluació global del Pla; revisió d'indicadors i resultats; identificació de bones pràctiques i definició de futures línies estratègiques.

El calendari previst té caràcter flexible i podrà adaptar-se a l'evolució de les necessitats socials, els resultats obtinguts i les prioritats pressupostàries que es determinin durant el període de vigència del Pla.

La concreció temporal de les actuacions es durà a terme progressivament a través dels instruments de planificació i seguiment desenvolupats pels diferents agents responsables.

La implementació del Pla es concep, en definitiva, com un procés transversal i orientat a resultats destinat a consolidar un model balear de conciliació més flexible, corresponsable i adaptat a la realitat social i laboral de les Illes Balears.



12 FINANÇAMENT DEL PLA



FINANÇAMENT DEL PLA

El Pla Autonòmic de Suport a la Conciliació Personal, Familiar i Laboral de les Illes Balears 2026-2031 requereix un model de finançament transversal i flexible que permeti donar cobertura al conjunt d'actuacions previstes durant el període de vigència del Pla.

Atesa la naturalesa multidimensional de les polítiques de conciliació, el finançament de les mesures es durà a terme mitjançant recursos procedents de diferents conselleries, organismes públics i instruments de finançament autonòmic, estatal i europeu, d'acord amb les competències atribuïdes a cada agent responsable.

Les actuacions previstes es podran finançar amb recursos propis dels departaments implicats, així com a través de programes estatals, fons europeus, convenis de col·laboració i altres instruments de cooperació institucional que es puguin activar durant el període d'execució del Pla.

Cada conselleria, organisme i entitat responsable assumirà la planificació, la gestió i l'execució dels recursos necessaris per desenvolupar les actuacions assignades, i les incorporarà a la seva programació pressupostària anual.

El Pla no estableix una dotació econòmica tancada ni una distribució pressupostària fixa per a cadascuna de les mesures, atès el caràcter progressiu i adaptable del seu desplegament. Les dotacions associades a les diferents actuacions es concretaran d'acord amb la disponibilitat pressupostària, el grau d'execució de les mesures i les prioritats que es defineixin durant la seva vigència.

La Direcció General de Conciliació i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral actuarà com a òrgan coordinador del seguiment global del finançament del Pla, i en promourà la coherència entre les diferents línies d'actuació i la coordinació interdepartamental.

Així mateix, es fomentarà l'aprofitament dels diferents instruments de finançament estatal i europeu vinculats a polítiques de conciliació, ocupació, igualtat, cures, innovació, digitalització i cohesió social.

El sistema de seguiment del Pla incorporarà el monitoratge periòdic de les actuacions executades i dels recursos econòmics mobilitzats, amb la finalitat de disposar d'informació actualitzada sobre el grau de desenvolupament de les mesures.

Aquest model de finançament permetrà adaptar els recursos disponibles a l'evolució de les necessitats socials, els resultats obtinguts i les prioritats estratègiques que es determinin durant el període de vigència del Pla.



10 SEGUIMENT I AVALUACIÓ



SEGUIMENT I AVALUACIÓ

SISTEMA D'INDICADORS

El Pla Autonòmic de Suport a la Conciliació Personal, Familiar i Laboral de les Illes Balears 2026-2031 incorpora un sistema estructurat de seguiment i avaluació orientat a analitzar el grau d'execució de les actuacions previstes, valorar-ne els resultats i facilitar la presa de decisions durant el període de vigència del Pla.

Aquest sistema s'articula a través d'un quadre de comandament alineat amb els tres eixos estratègics del Pla: família, cures i natalitat; temps de treball, flexibilitat i innovació; i igualtat laboral i transparència.

El model d'avaluació permet disposar d'un marc homogeni de monitoratge per analitzar l'evolució dels principals indicadors vinculats a conciliació, corresponsabilitat, organització del temps i igualtat laboral, així com el grau de desplegament de les mesures impulsades pels diferents agents responsables.

Per a cada objectiu estratègic s'ha definit un conjunt d'indicadors que constitueixen la base tècnica del sistema de seguiment i que permetran analitzar l'evolució de les actuacions, identificar desviacions i orientar eventuals ajustaments o millores durant el procés d'implementació.

El quadre de comandament s'estructura a partir dels elements següents:

- Indicador: denominació de la variable objecte de seguiment.
- Definició: descripció del contingut i els criteris generals de càlcul.
- Tipus d'indicador: classificació segons la naturalesa de la informació aportada.
- Font: origen de les dades emprades per al seguiment.
- Periodicitat: freqüència prevista d'actualització de la informació.

Els indicadors es classifiquen metodològicament en tres categories:

- Indicadors d'output o producte, que mesuren el nivell d'activitat desplegat i el volum d'actuacions executades.
- Indicadors de resultat (*outcome*), orientats a analitzar els efectes directes de les mesures sobre la població o els àmbits objecte d'intervenció.
- Indicadors d'impacte, vinculats a l'evolució de canvis estructurals associats als objectius estratègics del Pla.

Aquest enfocament permet diferenciar entre el grau d'execució de les actuacions, els efectes derivats de la seva aplicació i els resultats estructurals que es pretenen assolir, i en garanteixen un sistema d'avaluació coherent, progressiu i orientat a resultats.

EIX 1. FAMÍLIA, CURES I NATALITAT

Objectiu 1.1. Reduir el cost econòmic de les cures per a les famílies

Indicador	Definició	Tipus	Font	Periodicitat
Nombre de persones beneficiàries d'ajuts i bonificacions	Total de famílies beneficiàries de mesures de suport econòmic vinculades a conciliació i cures	Resultat	CAIB	Anual
Percentatge de famílies que accedeixen a deduccions fiscals vinculades a cures	Percentatge de contribuents que utilitzen deduccions fiscals relacionades amb cures i conciliació	Resultat	ATIB / AEAT	Anual

Objectiu 1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible

Indicador	Definició	Tipus	Font	Periodicitat
Taxa de cobertura educativa 0-3 anys	Percentatge d'infants de 0 a 3 anys amb accés a plaça educativa	Impacte	Conselleria d'Educació	Anual
Nombre de places públiques 0-3 anys	Total de places públiques disponibles a la xarxa educativa 0-3	Output	CAIB	Anual
Temps mitjà d'accés als serveis de dependència	Temps mitjà transcorregut entre la sol·licitud i la resolució de l'expedient	Resultat	Direcció General de Dependència	Anual

Objectiu 1.3. Prioritzar l'atenció a famílies en situació de vulnerabilitat

Els indicadors vinculats a aquest objectiu incorporaran variables relacionades amb accés prioritari a recursos de conciliació, cobertura de serveis de suport familiar i accés a ajuts per part de famílies en situació de vulnerabilitat.

EIX 2. TEMPS DE TREBALL, FLEXIBILITAT I INNOVACIÓ

Objectiu 2.1. Incrementar l'adopció de mesures de conciliació en el sector privat

Indicador	Definició	Tipus	Font	Periodicitat
Percentatge d'empreses amb plans d'igualtat registrats	Empreses amb plans d'igualtat inscrits oficialment	Output	Registre de plans d'igualtat	Anual
Nombre d'empreses beneficiàries d'ajuts de conciliació	Empreses que reben subvencions o incentius vinculats a conciliació	Output	CAIB	Anual
Percentatge d'empreses amb mesures de conciliació implantades	Empreses amb flexibilitat horària, teletreball o altres mesures de conciliació	Resultat	CAIB / Enquestes empresarials	Anual

Objectiu 2.2. Impulsar la flexibilitat i la innovació en l'àmbit públic

Indicador	Definició	Tipus	Font	Periodicitat
Percentatge de personal públic amb accés a mesures de conciliació	Personal amb flexibilitat horària, teletreball o permisos específics	Resultat	RH CAIB	Anual
Taxa d'ús de permisos de cura per part dels homes	Percentatge d'homes que utilitzen permisos vinculats a cures	Impacte	RH CAIB	Anual
Percentatge de personal en règim de teletreball	Empleats públics amb modalitats de treball no presencial	Resultat	CAIB	Anual
Nombre de programes pilot innovadors	Iniciatives vinculades a nous models d'organització del temps i conciliació	Output	CAIB	Anual

EIX 3. IGUALTAT LABORAL I TRANSPARÈNCIA

Objectiu 3.1. Reduir la bretxa laboral i salarial de gènere

Indicador	Definició	Tipus	Font	Periodicitat
Bretxa salarial de gènere	Diferència salarial mitjana entre dones i homes	Impacte	OTIB / IBESTAT	Anual
Diferència en la taxa d'activitat per sexe	Diferència entre participació laboral femenina i masculina	Impacte	EPA	Anual
Percentatge de reduccions de jornada per sexe	Distribució de reduccions de jornada segons sexe	Resultat	Seguretat Social	Anual
Percentatge d'excedències per cura per sexe	Distribució d'excedències vinculades a cures segons sexe	Resultat	Seguretat Social	Anual
Taxa de parcialitat per sexe	Percentatge de persones ocupades a temps parcial segons sexe	Impacte	EPA	Anual

Objectiu 3.2. Combatre la segregació professional

Indicador	Definició	Tipus	Font	Periodicitat
Índex de segregació sectorial	Concentració de dones i homes en determinats sectors d'activitat	Impacte	IBESTAT / EPA	Anual
Percentatge de dones en llocs directius	Presència femenina en llocs de responsabilitat	Impacte	IBESTAT / EPA	Anual
Percentatge de dones en sectors infrarepresentats	Participació femenina en sectors STEM, industrials o tecnològics	Resultat	Educació / SOIB	Anual

El sistema de seguiment incorporarà una línia de base inicial dels principals indicadors en el moment d'inici de la implementació del Pla, amb la finalitat de disposar d'una referència objectiva sobre la situació de partida i facilitar l'anàlisi evolutiva de les actuacions durant el període 2026-2031.

Igualment, es definiran fites i valors objectiu associats als principals indicadors estratègics, orientats a facilitar el seguiment periòdic del grau d'execució del Pla, reforçar la transparència i afavorir la presa de decisions basada en evidència.

La combinació d'una línia de base inicial, un sistema homogeni d'indicadors i la definició de fites específiques permetrà disposar d'un model d'avaluació continuada, orientat a resultats i alineat amb els mecanismes de seguiment previstos en el Pla.



14 TAULA OPERATIVA DEL PLA

TAULA OPERATIVA DEL PLA

PLA AUTONÒMIC DE SUPORT A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DE LES ILLES BALEARS 2026-2031

Eix 1 · Família, cura i natalitat	Eix 2 · Temps de treball, flexibilitat i innovació	Eix 3 · Igualtat laboral i transparència

Estats: Consolidada · En execució · En preparació · Planificada

01. Acció 1: Deducció IRPF per cura de menors de 6 anys (fins a 900 €) (art. 15.2.a) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.1. Reduir el cost econòmic de la cura per a les famílies
Objectiu específic	1.1.1. Mesures tributàries (art. 15)
Acció del Pla	Acció 1: Deducció IRPF per cura de menors de 6 anys (fins a 900 €) (art. 15.2.a)
Organisme responsable	Conselleria d'Hisenda
Mesura / Actuació vigent	Deducció autonòmica IRPF cura menors
Descripció de la mesura	Deducció de fins a 900 € a l'IRPF autonòmic per despeses de cura de fills menors de 6 anys en escoletes o serveis de cura.
Base legal / Referència	Art. 15.2.a Llei de conciliació IB
Estat	Consolidada

02. Acció 2: Deducció IRPF per cura de majors i/o dependents (art. 15.2.b) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.1. Reduir el cost econòmic de la cura per a les famílies
Objectiu específic	1.1.1. Mesures tributàries (art. 15)
Acció del Pla	Acció 2: Deducció IRPF per cura de majors i/o dependents (art. 15.2.b)
Organisme responsable	Conselleria d'Hisenda
Mesura / Actuació vigent	Deducció autonòmica IRPF dependents
Descripció de la mesura	Deducció a l'IRPF per despeses de cura de familiars majors o en situació de dependència
Base legal / Referència	Art. 15.2.b Llei de conciliació IB
Estat	Consolidada

03. Acció 3: Bonificacions en taxes i preus públics per a famílies prioritàries (art. 15.1, 15.2 i 15.3) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: En execució*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.1. Reduir el cost econòmic de la cura per a les famílies
Objectiu específic	1.1.1. Mesures tributàries (art. 15)
Acció del Pla	Acció 3: Bonificacions en taxes i preus públics per a famílies prioritàries (art. 15.1, 15.2 i 15.3)
Organisme responsable	Conselleries / Ajuntaments
Mesura / Actuació vigent	Bonificacions en taxes i preus públics
Descripció de la mesura	Reducció o exempció de taxes en serveis públics (escoletes, activitats, transport) per a famílies nombroses, monoparentals i en situació de vulnerabilitat.
Base legal / Referència	Art. 15.1, 15.2 i 15.3 Llei de conciliació IB
Estat	En execució

04. Acció 1: Incentius fiscals per a la conciliació del col·lectiu autònom (art. 26) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.1. Reduir el cost econòmic de la cura per a les famílies
Objectiu específic	1.1.2. Suport a autònoms (art. 26)
Acció del Pla	Acció 1: Incentius fiscals per a la conciliació del col·lectiu autònom (art. 26)
Organisme responsable	SOIB / Conselleria d'Hisenda
Mesura / Actuació vigent	«SOIB Oportunitats Ocupació»: no còmput maternitat autònomes
Descripció de la mesura	En el programa «SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona», els períodes de cessament temporal d'activitat per maternitat de les treballadores autònomes no computen a l'efecte del compliment dels requisits de continuïtat.
Base legal / Referència	Art. 26 Llei de conciliació IB; «SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona 2025-2028»
Estat	Consolidada

05. Acció 2: Subvencions per a la contractació de persones substitutes durant permisos de cura (art. 26) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: planificada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.1. Reduir el cost econòmic de la cura per a les famílies
Objectiu específic	1.1.2. Suport a autònoms (art. 26)
Acció del Pla	Acció 2: Subvencions per a la contractació de persones substitutes durant permisos de cura (art. 26)
Organisme responsable	DG Empresa
Mesura / Actuació vigent	Ajuts per substitució durant permisos
Descripció de la mesura	Subvencions per contractar persones substitutes mentre treballadors autònoms gaudeixen de permisos de cura o baixa per maternitat/paternitat, inclòs el període de transició.
Base legal / Referència	Art. 26 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

06. Acció 1: Gratuïtat del primer cicle d'educació infantil 0-3 (art. 18.b) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.1. Infància 0-3 i atenció puntual (art. 18)
Acció del Pla	Acció 1: Gratuïtat del primer cicle d'educació infantil 0-3 (art. 18.b)
Organisme responsable	DG Primera Infància (IEPI)
Mesura / Actuació vigent	Gratuïtat 0-3 — Mòdul econòmic xarxa pública
Descripció de la mesura	Finançament del servei d'escolarització bàsica gratuït (mínim 4 h/dia, 8h-14h, set.-juny) per a les famílies dels centres integrats a la xarxa pública. Import: 45.000 € per aula. Regulat pel Decret llei 5/2023.
Base legal / Referència	Art. 18.b Llei de conciliació IB; Decret llei 5/2023, de 28 d'agost; Convenis gratuïtat xarxa pública IEPI
Estat	Consolidada

07. Acció 1 (complement): Creació de places 0-3 *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.1. Infància 0-3 i atenció puntual (art. 18)
Acció del Pla	Acció 1 (complement): Creació de places 0-3
Organisme responsable	DG Primera Infància (IEPI)
Mesura / Actuació vigent	Creació de places 0-3 públiques i concertades
Descripció de la mesura	Creació de places educatives públiques i concertades de primer cicle d'educació infantil per cobrir la mancança d'oferta escolar. Convocatòria pluriennal 2023-2025 i ampliació centres privats.
Base legal / Referència	Art. 18.b Llei de conciliació IB; Convocatòries IEPI creació places 0-3
Estat	Consolidada

08. Acció 1 (complement): Ajuts NEE (necessitats educatives especials) greument afectats i espais familiars *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.1. Infància 0-3 i atenció puntual (art. 18)
Acció del Pla	Acció 1 (complement): Ajuts NEE greument afectats i espais familiars
Organisme responsable	DG Primera Infància (IEPI)
Mesura / Actuació vigent	Ajuts NEE greument afectats i espais familiars
Descripció de la mesura	Convocatòries anuals d'ajuts als centres escolars 0-3 per contractar personal d'atenció a l'alumnat amb necessitats educatives especials greument afectat i per al funcionament d'espais familiars per a l'enfortiment de les capacitats educatives.
Base legal / Referència	Convocatòria anual IEPI ajuts escoletes (2026)
Estat	Consolidada

09. Acció 2: Cura professional a domicili (0-14 anys) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: En execució*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.1. Infància 0-3 i atenció puntual (art. 18)
Acció del Pla	Acció 2: Cura professional a domicili (0-14 anys)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Convocatòria de subvencions destinada a la concessió d'ajuts per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar
Descripció de la mesura	Serveis de cura professional a domicili per a infants de 0 a 14 anys com a mesura de suport a la conciliació de les famílies.
Base legal / Referència	Art. 18 Llei de conciliació IB
Estat	En execució

10. Acció 3: Suport adreçat per a infants (fins 14 anys) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.1. Infància 0-3 i atenció puntual (art. 18)
Acció del Pla	Acció 3: Suport adreçat per a infants (fins 14 anys)
Organisme responsable	DG Primera Infància / SIE
Mesura / Actuació vigent	PAE — Programa d'Acompanyament Escolar
Descripció de la mesura	Programa d'Acompanyament Escolar (PAE) amb l'objectiu que l'alumnat superi els objectius de l'etapa, redueixi l'abandonament escolar i millori l'èxit acadèmic. Funciona en horari no lectiu i facilita la conciliació de les famílies.
Base legal / Referència	Resolució PAE hivern 2025-2026 (centres públics i concertats); art. 18 Llei de conciliació IB
Estat	Consolidada

11. Acció 4: Ajuts per a famílies en situació de protecció especial (art. 18.k) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: En execució*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.1. Infància 0-3 i atenció puntual (art. 18)
Acció del Pla	Acció 4: Ajuts per a famílies en situació de protecció especial (art. 18.k)
Organisme responsable	Conselleria d'Afers Socials/DGCI
Mesura / Actuació vigent	Ajuts famílies protecció especial
Descripció de la mesura	Ajuts específics per a famílies en situació de protecció especial (famílies nombroses, monoparentals, víctimes de violència, etc.) per facilitar l'accés als serveis de cura.
Base legal / Referència	Art. 18.k Llei de conciliació IB
Estat	En execució

12. Acció 1: Ampliació de la xarxa de centres de dia, residències i ajuda a domicili (art. 18.a) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: En execució*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.2. Dependència i gent gran (art. 18)
Acció del Pla	Acció 1: Ampliació de la xarxa de centres de dia, residències i ajuda a domicili (art. 18.a)
Organisme responsable	DG Dependència
Mesura / Actuació vigent	Xarxa pública atenció a la dependència
Descripció de la mesura	Ampliació de places en centres de dia, residències i del Servei d'Ajuda a Domicili (SAD) per a persones en situació de dependència, alleugerint la càrrega de cura de les famílies.
Base legal / Referència	Art. 18.a Llei de conciliació IB; Llei 39/2006 dependència
Estat	En execució

13. Acció 2: Programes de formació i descans (respir) per a persones cuidadores no professionals (art. 18.c) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: planificada*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.2. Dependència i gent gran (art. 18)
Acció del Pla	Acció 2: Programes de formació i descans (respir) per a persones cuidadores no professionals (art. 18.c)
Organisme responsable	DG Dependència
Mesura / Actuació vigent	Programes de respir per a cuidadors/es
Descripció de la mesura	Programes de descans i formació per a persones cuidadores no professionals que atenen familiars en situació de dependència.
Base legal / Referència	Art. 18.c Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

14. Acció 3: Prestació d'assistència personal per facilitar la conciliació (art. 18.i) *Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: En execució*	
Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.2. Dependència i gent gran (art. 18)
Acció del Pla	Acció 3: Prestació d'assistència personal per facilitar la conciliació (art. 18.i)
Organisme responsable	Conselleria d'Afers Socials / DGCI
Mesura / Actuació vigent	Prestació assistència personal
Descripció de la mesura	Prestació econòmica per a l'assistència personal que permeti a les persones amb discapacitat o dependència mantenir una vida autònoma i en faciliti la conciliació de les famílies.
Base legal / Referència	Art. 18.i Llei de conciliació IB; Llei 39/2006
Estat	En execució

15. Acció 1: Foment del voluntariat que afavoreixi la conciliació (art. 18.e)

Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.3. Voluntariat, mediació i sensibilització (art. 18)
Acció del Pla	Acció 1: Foment del voluntariat que afavoreixi la conciliació (art. 18.e)
Organisme responsable	Ibjove
Mesura / Actuació vigent	Camps de voluntariat: PROGRAMA D'ACTIVITATS D'ESTIU
Descripció de la mesura	Activitat que duen a terme joves voluntaris amb propòsits socials per fomentar els valors de convivència, tolerància, solidaritat, participació, aprenentatge intercultural, etc. Es fomentarà la conciliació i es posarà als futurs plecs tècnics activitats adreçades al foment de la conciliació.
Base legal / Referència	Art. 18.e Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

16. Acció 2: Sensibilització sobre conciliació i corresponsabilitat (art. 18.f)

Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.3. Voluntariat, mediació i sensibilització (art. 18)
Acció del Pla	Acció 2: Sensibilització sobre conciliació i corresponsabilitat (art. 18.f)
Organisme responsable	DG Famílies/IB3
Mesura / Actuació vigent	Campanyes de sensibilització sobre conciliació i corresponsabilitat
Descripció de la mesura	Impuls de campanyes de difusió i sensibilització adreçades a la ciutadania sobre els beneficis socials de la conciliació i la corresponsabilitat, mitjançant formats informatius i divulgatius a través de televisió, ràdio i canals digitals, com pòdcasts, documentals, curtmetratges i píndoles audiovisuals.
Base legal / Referència	Art. 18.f Llei de conciliació IB; Pla Corresponsables
Estat	En execució

17. Acció 3: Mediació familiar per a conflictes de conciliació (art. 18.g)

Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.3. Voluntariat, mediació i sensibilització (art. 18)
Acció del Pla	Acció 3: Mediació familiar per a conflictes de conciliació (art. 18.g)
Organisme responsable	DG Famílies
Mesura / Actuació vigent	Servei de mediació familiar
Descripció de la mesura	Servei de mediació familiar per a la resolució de conflictes vinculats a la conciliació i la corresponsabilitat en l'àmbit familiar.
Base legal / Referència	Art. 18.g Llei de conciliació IB
Estat	Consolidada

18. Acció 4: Suport a programes del tercer sector de conciliació (art. 18.h)

Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: en preparació

Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.2. Garantir una xarxa de serveis de cura accessible
Objectiu específic	1.2.3. Voluntariat, mediació i sensibilització (art. 18)
Acció del Pla	Acció 4: Suport a programes del tercer sector de conciliació (art. 18.h)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Convocatòria de subvencions destinada a la concessió d'ajuts per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar
Descripció de la mesura	Subvencions per a famílies que contractin a domicili serveis de cura que duen a terme empreses del tercer sector.
Base legal / Referència	Art. 18.h Llei de conciliació IB
Estat	En preparació

19. Acció única: Aplicació de criteris de prioritat per a famílies vulnerables en totes les mesures

Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.3. Prioritat a famílies vulnerables
Objectiu específic	1.3.1. Accés prioritari (art. 20)
Acció del Pla	Acció única: Aplicació de criteris de prioritat per a famílies vulnerables en totes les mesures
Organisme responsable	Tots els organismes
Mesura / Actuació vigent	Criteris de prioritat transversals
Descripció de la mesura	Aplicació transversal de criteris d'accés prioritari per a famílies nombroses, monoparentals, amb membres dependents, víctimes de violència de gènere i en risc d'exclusió, en totes les convocatòries i mesures del Pla.
Base legal / Referència	Art. 20 Llei de conciliació IB; Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies, en atenció al seu dret fonamental de protecció i cura.
Estat	Consolidada

20. Acció única: Millorar la difusió i l'accessibilitat de la informació sobre les mesures de conciliació

Eix 1 Família, cura i natalitat · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 1 Família, cura i natalitat
Objectiu general	1.4. Proporcionar a la ciutadania informació sobre totes les mesures de conciliació
Objectiu específic	1.4.1. Millorar la difusió i l'accessibilitat de la informació sobre les mesures de conciliació
Acció del Pla	Acció única: Millorar la difusió i l'accessibilitat de la informació sobre les mesures de conciliació
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	APP
Descripció de la mesura	Desenvolupament d'una plataforma digital pública que centralitzi recursos, ajuts, serveis i informació relacionada amb la conciliació, incorporant funcionalitats com cercador de recursos de cures, accés a ajuts i subvencions, informació laboral i familiar, eines d'organització del temps i canals d'orientació i suport per a famílies i treballadors.
Base legal / Referència	Art 9.6 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

21. Acció 1: Suport a la reincorporació de la dona al treball després de la suspensió de contracte per cura (art. 13.1.a)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: en preparació

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.1. Incentius econòmics
Acció del Pla	Acció 1: Suport a la reincorporació de la dona al treball després de la suspensió de contracte per cura (art. 13.1.a)
Organisme responsable	SOIB
Mesura / Actuació vigent	SOIB Oportunitats d'ocupació qualificats sector privat 2026-2027
Descripció de la mesura	Finança la contractació de dones de més de 30 anys i de menys de 45 anys que hagin estat desocupades, almenys, durant els 12 mesos anteriors a l'inici del contracte.
Base legal / Referència	Art. 13.1.a Llei de conciliació IB; Convocatòria «SOIB Oportunitats d'Ocupació qualificats sector privat 2026-2027»
Estat	En preparació

22. Acció 2: Mesures de conciliació (general sector privat)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.1. Incentius econòmics
Acció del Pla	Acció 2: Mesures de conciliació (general sector privat)
Organisme responsable	SOIB
Mesura / Actuació vigent	Clàusules de conciliació en convocatòries SOIB (transversal)
Descripció de la mesura	Incorporació de mesures de conciliació (horaris/formats flexibles, ajuts per càrregues familiars) en totes les convocatòries del SOIB com a mesura transversal. Subvenció de costs durant baixes de maternitat/paternitat en programes de formació en alternança.
Base legal / Referència	Art. 13 Llei de conciliació IB; Document integrat SOIB (mesures transversals); «SOIB Dual Vulnerables 2023-2026»
Estat	Consolidada

23. Acció 2 (Complement): Mesures de conciliació (general sector privat)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.1. Incentius econòmics
Acció del Pla	Acció 2 (Complement): Mesures de conciliació (general sector privat)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Convocatòria de subvencions per elaborar i implementar mesures de conciliació, plans d'igualtat i dur a terme accions d'igualtat, foment i assessorament per tal d'implementar-ho.
Descripció de la mesura	Programa 3: fomentar les mesures de conciliació previstes a la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears i els plans d'igualtat que incloguin mesures de conciliació, previstes en la Llei 3/2025, de 4 de juliol o més enllà de les obligatòries legalment previstes en la legislació vigent i en els convenis col·lectius aplicables i la implementació d'aquestes mesures.
Base legal / Referència	Art. 22 Llei de conciliació IB
Estat	En execució

24. Acció 3: Ajuts per substituir treballadors en reducció de jornada o excedència per cura (art. 13.1.c)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.1. Incentius econòmics
Acció del Pla	Acció 3: Ajuts per substituir treballadors en reducció de jornada o excedència per cura (art. 13.1.c)
Organisme responsable	DGTSL
Mesura / Actuació vigent	Ajuts contractació substituts (reduccions jornada/excedències)
Descripció de la mesura	Ajuts per fomentar la contractació de persones desocupades per substituir treballadors en situació de reducció de jornada o excedència per cura de fill o filla.
Base legal / Referència	Art. 13.1.c Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

25. Acció 4: Inclusió de criteris de valoració de la conciliació en bases reguladores de subvencions (art. 13.2)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.1. Incentius econòmics
Acció del Pla	Acció 4: Inclusió de criteris de valoració de la conciliació en bases reguladores de subvencions (art. 13.2)
Organisme responsable	SOIB/Totes les conselleries
Mesura / Actuació vigent	Criteris de valoració de conciliació en convocatòries competitives SOIB
Descripció de la mesura	En les convocatòries competitives del SOIB s'incorporen criteris de puntuació relacionats amb mesures de conciliació, igualtat i impacte de gènere (fins a 20 punts en programes d'alternança).
Base legal / Referència	Art. 13.2 Llei de conciliació IB; Document integrat SOIB (mesures transversals)
Estat	En execució

26. Acció 1: Foment de mesures de conciliació en la negociació col·lectiva i en els plans d'igualtat (art. 22.1a,b,c,d)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 1: Foment de mesures de conciliació en la negociació col·lectiva i en els plans d'igualtat (art. 22.1a,b,c,d)
Organisme responsable	DGTSL/DGCI
Mesura / Actuació vigent	Convocatòria de subvencions per elaborar i implementar mesures de conciliació, plans d'igualtat i dur a terme accions d'igualtat, foment i assessorament per tal d'implementar-ho.
Descripció de la mesura	Programa 3. Suport a empreses per a la implantació de mesures de conciliació i igualtat. Ajuts destinats a empreses per al disseny, desenvolupament i implementació de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, plans d'igualtat i altres actuacions alineades amb la Llei de conciliació, fomentant entorns laborals més equitatius, corresponsables i inclusius.
Base legal / Referència	Art. 22.1a-d Llei de conciliació IB
Estat	En execució

27. Acció 2: Foment d'horaris racionals i flexibles, borsa d'hores i autonomia horària (art. 22.1e,j)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 2: Foment d'horaris racionals i flexibles, borsa d'hores i autonomia horària (art. 22.1e,j)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Convocatòria de subvencions per elaborar i implementar mesures de conciliació, plans d'igualtat i dur a terme accions d'igualtat, foment i assessorament per tal d'implementar-ho.
Descripció de la mesura	Programa 3. Suport a empreses per a la implantació de mesures de conciliació i igualtat. Ajuts destinats a empreses per al disseny, desenvolupament i implementació de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, plans d'igualtat i altres actuacions alineades amb la Llei de conciliació, fomentant entorns laborals més equitatius, corresponsables i inclusius.
Base legal / Referència	Art. 22.1e,j Llei de conciliació IB
Estat	En execució

28. Acció 3: Promoció del teletreball i fórmules de treball no presencial (art. 22.1f)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 3: Promoció del teletreball i fórmules de treball no presencial (art. 22.1f)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Convocatòria de subvencions per elaborar i implementar mesures de conciliació, plans d'igualtat i dur a terme accions d'igualtat, foment i assessorament per tal d'implementar-ho.
Descripció de la mesura	Programa 3. Suport a empreses per a la implantació de mesures de conciliació i igualtat Ajuts destinats a empreses per al disseny, desenvolupament i implementació de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, plans d'igualtat i altres actuacions alineades amb la Llei de conciliació, fomentant entorns laborals més equitatius, corresponsables i inclusius.
Base legal / Referència	Art. 22.1f de la Llei de conciliació IB
Estat	En execució

29. Acció 4: Serveis i instal·lacions de cura per a treballadors: ludoteques i escoletes laborals (art. 22.1.g,k)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 4: Serveis i instal·lacions de cura per als treballadors: ludoteques i escoletes laborals (art. 22.1.g,k)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Convocatòria de subvencions per elaborar i implementar mesures de conciliació, plans d'igualtat i dur a terme accions d'igualtat, foment i assessorament per tal d'implementar-ho.
Descripció de la mesura	Programa 3. Suport a empreses per a la implantació de mesures de conciliació i igualtat. Ajuts destinats a empreses per al disseny, desenvolupament i implementació de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, plans d'igualtat i altres actuacions alineades amb la Llei de conciliació, fomentant entorns laborals més equitatius, corresponsables i inclusius.
Base legal / Referència	Art. 22.1.g,k Llei de conciliació IB
Estat	En execució

30. Acció 5: Banc de bones pràctiques de conciliació (art. 22.1.h)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 5: Banc de bones pràctiques de conciliació (art. 22.1.h)
Organisme responsable	DG Diàleg Social i Transició Econòmica
Mesura / Actuació vigent	Xarxa Impacte de les Illes Balears (plataforma bones pràctiques)
Descripció de la mesura	Plataforma de bones pràctiques en sostenibilitat de la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. Permet compartir casos d'èxit i solucions innovadores entre empreses i entitats públiques.
Base legal / Referència	Art. 22.1.h Llei de conciliació IB; Xarxa Impacte IB (DG Diàleg Social i Transició Econòmica)
Estat	Planificada

31. Acció 6: Resolució extrajudicial de conflictes laborals en matèria de conciliació (art. 22.1.i)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 6: Resolució extrajudicial de conflictes laborals en matèria de conciliació (art. 22.1.i)
Organisme clau	TAMIB
Mesura / Actuació vigent	TAMIB — Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears
Descripció de la mesura	El TAMIB ofereix serveis de mediació i arbitratge per a la resolució extrajudicial de conflictes laborals, inclosos els relatius a la conciliació de la vida personal i laboral.
Base legal / Referència	Art. 22.1.i Llei de conciliació IB
Estat	Consolidada

32. Acció 7: Campanyes d'informació i sensibilització a les entitats privades (art. 22.2)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 7: Campanyes d'informació i sensibilització a les entitats privades (art. 22.2)
Organisme responsable	SOIB
Mesura / Actuació vigent	Campanyes sensibilització empreses
Descripció de la mesura	Accions de formació en transversalitat de gènere i conciliació dirigides als agents col·laboradors del SOIB (AODL) i programes de suport a l'emprenedoria femenina des del COE.
Base legal / Referència	Art. 22.2 Llei de conciliació IB; Document integrat SOIB (formació i sensibilització)
Estat	Planificada

33. Acció 7 (Complement): Campanyes d'informació i sensibilització a les entitats privades (art. 22.2)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 7 (Complement): Campanyes d'informació i sensibilització a les entitats privades (art. 22.2)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Jornades adreçades a empreses per a fomentar la implantació de mesures que facilitin la conciliació dels treballadors.
Descripció de la mesura	Jornada anual de «Conciliació i competitivitat empresarial», en el marc del dia nacional de Conciliació.
Base legal / Referència	Art. 22.2 Llei de conciliació IB
Estat	En execució

34. Acció 8: Impuls del compliment de la normativa laboral en matèria de conciliació (art. 22.3)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.2. Foment organitzatiu (art. 22)
Acció del Pla	Acció 8: Impuls del compliment de la normativa laboral en matèria de conciliació (art. 22.3)
Organisme clau	Inspecció de Treball
Mesura / Actuació vigent	Campanyes d'inspecció plans d'igualtat
Descripció de la mesura	Campanyes d'inspecció per verificar el compliment dels plans d'igualtat i les mesures de conciliació en les empreses obligades.
Base legal / Referència	Art. 22.3 Llei de conciliació IB
Estat	Consolidada

35. Acció 1. Promoció de mesures de conciliació en la contractació pública (art. 14)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.3. Palanca pública (art. 14 i 23)
Acció del Pla	Acció 1. Promoció de mesures de conciliació en la contractació pública (art. 14)
Organisme responsable	Totes les conselleries
Mesura / Actuació vigent	Promoció de mesures de conciliació en la contractació pública
Descripció de la mesura	Foment de la incorporació de criteris socials vinculats a la conciliació, la igualtat i la corresponsabilitat en els procediments de contractació pública i en els criteris de valoració de les empreses licitadores.
Base legal / Referència	Art. 14 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

36. Acció 2: Premi autonòmic de reconeixement a les empreses conciliadores (art. 23)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.3. Palanca pública (art. 14 i 23)
Acció del Pla	Acció 2: Premi autonòmic de reconeixement a les empreses conciliadores (art. 23)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Premi autonòmic empreses conciliadores
Descripció de la mesura	Creació i convocatòria d'un premi autonòmic per reconèixer les empreses que implementen mesures destacades de conciliació de la vida personal i laboral.
Base legal / Referència	Art. 23 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

37. Acció 1: Integració de la realitat dels treballadors autònoms en totes les mesures del Pla (art. 25)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.1. Incrementar la conciliació al sector privat
Objectiu específic	2.1.4. Autònoms (art. 25)
Acció del Pla	Acció 1: Integració de la realitat dels treballadors autònoms en totes les mesures del Pla (art. 25)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Crear línies específiques per a autònoms i microempreses quan la concurrència competitiva amb empreses grans generi desigualtat d'accés.
Descripció de la mesura	Creació de línies específiques d'ajuts, subvencions i programes de suport dirigits exclusivament a treballadors autònoms i microempreses, amb requisits, criteris de valoració i procediments adaptats a la seva dimensió i capacitat de gestió.
Base legal / Referència	Art. 25 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

38. Acció 1: Adaptació de permisos i llicències per a l'ús equilibrat d'homes i dones (art. 16.1)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.1. Model de gestió del temps (art. 16)
Acció del Pla	Acció 1: Adaptació de permisos i llicències per a l'ús equilibrat d'homes i dones (art. 16.1)
Organisme responsable	DG Funció Pública
Mesura / Actuació vigent	Impuls de permisos i llicències corresponsables
Descripció de la mesura	Adaptació i promoció de permisos, llicències i mesures de conciliació per fomentar un ús equilibrat entre dones i homes de les responsabilitats familiars i de cura.
Base legal / Referència	Art. 16.1 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

39. Acció 2: Horaris racionals i flexibilitat (art. 16.1.b i c)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.1. Model de gestió del temps (art. 16)
Acció del Pla	Acció 2: Horaris racionals i flexibilitat (art. 16.1.b i c)
Organisme responsable	DG Funció Pública
Mesura / Actuació vigent	Jornada 35 h i franja horària flexible (Acord CG 8/05/2026)
Descripció de la mesura	Implantació de la jornada de 35 hores setmanals i ampliació de la franja horària flexible (entrada 7.00-9.00 h, sortida 14.00-16.30 h) per al personal funcionari de la CAIB.
Base legal / Referència	Art. 16.1.b,c Llei de conciliació IB; Acord CG 8 de maig de 2026 (BOIB núm. 60)
Estat	En execució

40. Acció 3: Teletreball i treball no presencial (art. 16.1.d)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.1. Model de gestió del temps (art. 16)
Acció del Pla	Acció 3: Teletreball i treball no presencial (art. 16.1.d)
Organisme responsable	DG Funció Pública
Mesura / Actuació vigent	Teletreball CAIB — Decret 3/2002 i dades 2023-2026
Descripció de la mesura	Regulació del teletreball per al personal de la CAIB (Decret 3/2002).
Base legal / Referència	Art. 16.1.d Llei de conciliació IB; Decret 3/2002
Estat	Consolidada

41. Acció 4: Programes experimentals de racionalització del temps (art. 16.1.e)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.1. Model de gestió del temps (art. 16)
Acció del Pla	Acció 4: Programes experimentals de racionalització del temps (art. 16.1.e)
Organisme responsable	DG Funció Pública
Mesura / Actuació vigent	Jornada 35 h com a programa pilot (extensió progressiva)
Descripció de la mesura	La implantació de la jornada de 35 hores pot considerar-se un programa experimental de racionalització del temps de treball, amb extensió progressiva.
Base legal / Referència	Art. 16.1.e Llei de conciliació IB; Acord CG 8 de maig de 2026
Estat	En execució

42. Acció 5: Formació en el centre de treball durant horari laboral (art. 16.1.f)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.1. Model de gestió del temps (art. 16)
Acció del Pla	Acció 5: Formació en el centre de treball durant horari laboral (art. 16.1.f)
Organisme responsable	EBAP
Mesura / Actuació vigent	Formació EBAP durant horari laboral
Descripció de la mesura	El Programa formatiu de l'EBAP inclou accions formatives en horari laboral (semipresencial i en línia).
Base legal / Referència	Art. 16.1.f Llei de conciliació IB; Programa Formatiu Igualtat EBAP 2n sem. 2026
Estat	Planificada

43. Acció 6: Formació sistemàtica en conciliació per al personal públic (art. 16.1.g)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.1. Model de gestió del temps (art. 16)
Acció del Pla	Acció 6: Formació sistemàtica en conciliació per al personal públic (art. 16.1.g)
Organisme responsable	EBAP
Mesura / Actuació vigent	Programa Formatiu Igualtat EBAP 2026
Descripció de la mesura	Programa formatiu de l'EBAP amb mòduls específics: 'Conciliació i corresponsabilitat' (PAF, autoaprenentatge); taller de foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat dins el programa formatiu de directius. Publicació d'una Guia pràctica de corresponsabilitat.
Base legal / Referència	Art. 16.1.g Llei de conciliació IB; Programa Formatiu Igualtat EBAP 2n sem. 2026; IV Pla Igualtat CAIB 2024-2027 (acció 1.1.1.1)
Estat	Planificada

44. Acció 7: Extensió de les mesures a ajuntaments i consells insulars (art. 16.2)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.1. Model de gestió del temps (art. 16)
Acció del Pla	Acció 7: Extensió de les mesures a ajuntaments i consells insulars (art. 16.2)
Organisme responsable	Ajuntaments/ consells insulars
Mesura / Actuació vigent	Extensió mesures conciliació a ens locals
Descripció de la mesura	Extensió de les mesures de conciliació aprovades per a la CAIB (jornada 35 h, teletreball, permisos) als ajuntaments i consells insulars de les Illes Balears.
Base legal / Referència	Art. 16.2 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

45. Acció 1: Programes innovadors per avaluar noves fórmules de cura (art. 19.a)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.2. Innovació i recerca (art. 19)
Acció del Pla	Acció 1: Programes innovadors per avaluar noves fórmules de cura (art. 19.a)
Organisme responsable	DG Innovació i Transformació Digital
Mesura / Actuació vigent	Programes innovadors de cures i suport comunitari
Descripció de la mesura	Impuls de programes pilot per avaluar noves fórmules de cures, atenció domiciliària i suport comunitari, incorporant eines digitals i experiències innovadores de l'àmbit sanitari i sociosanitari.
Base legal / Referència	Art. 19.a,d Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

46. Acció 2: Eines per a la racionalització horària i desconnexió (art. 19.b)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.2. Innovació i recerca (art. 19)
Acció del Pla	Acció 2: Eines per a la racionalització horària i desconnexió (art. 19.b)
Organisme responsable	DG Funció Pública
Mesura / Actuació vigent	Protocols de desconnexió digital
Descripció de la mesura	Implementació d'eines i protocols per a la racionalització horària i el dret a la desconnexió digital fora de l'horari laboral.
Base legal / Referència	Art. 19.b Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

47. Acció 3: Suport a la innovació tecnològica aplicada a la conciliació (art. 19.c)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.2. Innovació i recerca (art. 19)
Acció del Pla	Acció 3: Suport a la innovació tecnològica aplicada a la conciliació (art. 19.c)
Organisme responsable	DG Innovació i Transformació Digital
Mesura / Actuació vigent	Impuls d'eines i recursos tecnològics que facilitin la conciliació de les famílies i dels treballadors, com aplicacions mòbils, plataformes digitals d'informació i suport, sistemes de gestió flexible del temps o recursos digitals vinculats a les cures i a l'organització familiar i laboral.
Descripció de la mesura	Desenvolupament d'una plataforma digital pública que centralitzi recursos, ajuts, serveis i informació relacionada amb la conciliació, incorporant funcionalitats com cercador de recursos de cures, accés a ajudes i subvencions, informació laboral i familiar, eines d'organització del temps i canals d'orientació i suport per a famílies i treballadors.
Base legal / Referència	Art. 19.c Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

48. Acció 4: Convenis de recerca amb la UIB sobre impacte de la conciliació (art. 19.d)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.2. Innovació i recerca (art. 19)
Acció del Pla	Acció 4: Convenis de recerca amb la UIB sobre impacte de la conciliació (art. 19.d)
Organisme responsable	DGCI/ UIB
Mesura / Actuació vigent	Convenis UIB — recerca impacte conciliació
Descripció de la mesura	Convenis de recerca amb la Universitat de les Illes Balears (UIB) per analitzar l'impacte de les mesures de conciliació i generar evidència per a la millora del Pla.
Base legal / Referència	Art. 19.d Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

49. Acció 5: Simplificació administrativa en els programes d'innovació (art. 19.e)

Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 2 Temps de treball, flexibilitat i innovació
Objectiu general	2.2. Administració pública i innovació
Objectiu específic	2.2.2. Innovació i recerca (art. 19)
Acció del Pla	Acció 5: Simplificació administrativa en els programes d'innovació (art. 19.e)
Organisme responsable	Tots els organismes
Mesura / Actuació vigent	Simplificació administrativa (transversal)
Descripció de la mesura	Simplificació dels tràmits administratius associats als programes d'innovació en conciliació per facilitar-ne l'accés a les empreses i persones treballadores.
Base legal / Referència	Art. 19.e Llei de conciliació IB
Estat	En execució

50. Acció 1: Transparència retributiva a les Administracions Públiques i publicació d'informe anual (art. 21.a)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.1. Transparència al sector públic
Acció del Pla	Acció 1: Transparència retributiva a les AP i publicació d'informe anual (art. 21.a)
Organisme responsable	DG Funció Pública / IBESTAT
Mesura / Actuació vigent	Portal Transparència CAIB — dades bretxa salarial
Descripció de la mesura	Publicació de les dades de bretxa salarial del personal de serveis generals de la CAIB a l'IBESTAT i al Portal de Transparència. Ruta: Administració > Personal > Estadístiques > Bretxa Salarial.
Base legal / Referència	Art. 21.a Llei de conciliació IB; Portal Transparència CAIB (caib.es/sites/transparencia); Mesures DG Funció Pública
Estat	Consolidada

51. Acció 2: Inclusió de clàusules de conciliació en convenis i instruments de col·laboració (art. 21.b)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.1. Transparència al sector públic
Acció del Pla	Acció 2: Inclusió de clàusules de conciliació en convenis i instruments de col·laboració (art. 21.b)
Organisme responsable	DG Funció Pública
Mesura / Actuació vigent	Clàusules conciliació i bretxa en convenis col·lectius CAIB
Descripció de la mesura	Inclusió de clàusules de conciliació i eliminació de bretxes laborals en els convenis col·lectius i els instruments de col·laboració de l'Administració (art. 10 del conveni col·lectiu CAIB).
Base legal / Referència	Art. 21.b Llei de conciliació IB; Conveni col·lectiu personal laboral CAIB; Mesures DG Funció Pública
Estat	Consolidada

52. Acció 3: Foment de la transparència retributiva en corporacions de dret públic i entitats privades (art. 21.c)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.1. Transparència al sector públic
Acció del Pla	Acció 3: Foment de la transparència retributiva en corporacions de dret públic i entitats privades (art. 21.c)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Impuls de la transparència retributiva i la igualtat salarial
Descripció de la mesura	Campanyes d'informació, sensibilització i suport per a la transparència retributiva en empreses privades i corporacions de dret públic.
Base legal / Referència	Art. 21.c Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

53. Acció 4: Incorporació de l'anàlisi de la bretxa laboral en l'estadística autonòmica (art. 21.d)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.1. Transparència al sector públic
Acció del Pla	Acció 4: Incorporació de l'anàlisi de la bretxa laboral en l'estadística autonòmica (art. 21.d)
Organisme responsable	IBESTAT
Mesura / Actuació vigent	Estadística bretxa salarial IBESTAT
Descripció de la mesura	Incorporació de l'anàlisi de la bretxa salarial i laboral de gènere en les estadístiques oficials del personal dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears publicades per l'IBESTAT.
Base legal / Referència	Art. 21.d Llei de conciliació IB; IBESTAT (dades bretxa salarial personal CAIB)
Estat	Consolidada

54. Acció 5: Incentivar l'empresa privada per a la transformació de contractes a temps parcial femenins en contractes a jornada completes (art. 21.f)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.1. Transparència al sector públic
Acció del Pla	Acció 5: Incentius per a la transformació de contractes a temps parcial femenins en contractes a jornada completa (art. 21.f)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Mesures de foment de la contractació de dones a jornada completa per reduir la parcialitat no desitjada com a factor de bretxa salarial.
Descripció de la mesura	Convocatòria d'ajuts o incentius per a empreses que transformin contractes a temps parcial no desitjats en contractes a jornada completa per a dones treballadores.
Base legal / Referència	Art. 21.f Llei de conciliació IB;
Estat	Planificada

55. Acció 6: Foment de plans d'igualtat en empreses de menys de 50 persones treballadores (art. 21.h)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.1. Transparència al sector públic
Acció del Pla	Acció 6: Foment de plans d'igualtat en empreses de menys de 50 treballadors (art. 21.h)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Impuls dels plans d'igualtat en els ens públics i el sector públic instrumental
Descripció de la mesura	Mesures de suport tècnic, seguiment i incorporació progressiva de criteris d'igualtat en la gestió organitzativa i de recursos humans.
Base legal / Referència	Art. 21.h Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

56. Acció 7: Representació equilibrada de dones i homes en llocs de responsabilitat de les AAPP (art. 21.i)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.1. Transparència al sector públic
Acció del Pla	Acció 7: Representació equilibrada de dones i homes en llocs de responsabilitat de les AP (art. 21.i)
Organisme responsable	DG Funció Pública / DGCI
Mesura / Actuació vigent	Representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i llocs de responsabilitat de la CAIB,
Descripció de la mesura	Impuls de la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i llocs de responsabilitat de la CAIB, mitjançant actuacions de seguiment, recomanacions, sensibilització i aplicació de mesures previstes a la Llei 11/2016 per afavorir la participació equilibrada i la igualtat en l'ocupació pública.
Base legal / Referència	Art. 21.i Llei de conciliació IB; PIAL 2026-2028
Estat	En execució

57. Acció 1: Valoració igualitària dels llocs de treball, accés, selecció i promoció transparents (art. 24.1.a,b)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 1: Valoració igualitària dels llocs de treball, accés, selecció i promoció transparents (art. 24.1.a,b)
Organisme responsable	DGCI / SOIB
Mesura / Actuació vigent	Prohibició ofertes discriminatòries (SOIB, transversal)
Descripció de la mesura	Prohibició d'ofertes o processos de selecció amb elements discriminatoris per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en totes les convocatòries del SOIB.
Base legal / Referència	Art. 24.1.a,b Llei de conciliació IB; Document integrat SOIB (mesures transversals); PIAL 26-28
Estat	Consolidada

58. Acció 2: Lluita contra la segregació vertical i horitzontal i foment de la presència de dones en llocs de responsabilitat (art. 24.1.c,e)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 2: Lluita contra la segregació vertical i horitzontal i foment de la presència de dones en llocs de responsabilitat (art. 24.1.c,e)
Organisme responsable	DGCI / SOIB
Mesura / Actuació vigent	Criteris presència equilibrada 60/40 i foment promoció (SOIB)
Descripció de la mesura	Cerca de presència equilibrada de dones i homes (criteri 60/40) en comissions i processos de selecció, i foment de la presència de dones en llocs de responsabilitat en empreses privades.
Base legal / Referència	Art. 24.1.c,e Llei de conciliació IB; Document integrat SOIB (transversal)
Estat	Consolidada

59. Acció 3.1: Transparència i bones pràctiques vinculades a la lluita contra les bretxes laborals (art. 24.1.d,g)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: consolidada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 3.1: Transparència i bones pràctiques vinculades a la lluita contra les bretxes laborals (art. 24.1.d,g)
Organisme responsable	DGCI/ SOIB
Mesura / Actuació vigent	Xarxa Impacte IB + campanyes transparència retributiva
Descripció de la mesura	Difusió de bones pràctiques en transparència retributiva i lluita contra les bretxes laborals a través de la Xarxa Impacte IB i campanyes de sensibilització del SOIB.
Base legal / Referència	Art. 24.1.d,g Llei de conciliació IB; Document integrat SOIB (Foment, 3.4); Xarxa Impacte IB
Estat	Consolidada

60. Acció 3.2: Visat d'igualtat per a empreses. Distintius de reconeixement d'empresa igualitària

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: pendent de definir

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 3.2: Visat d'igualtat per a empreses. Distintius de reconeixement d'empresa igualitària
Organisme responsable	IBDONA
Mesura / Actuació vigent	Visats d'igualtat i distintius per a bones pràctiques
Descripció de la mesura	Projecte de decret pel qual es regulen el procediment de visat de plans d'igualtat i el reconeixement de les empreses de les Illes Balears per a la implementació de mesures d'igualtat mitjançant un distintiu.
Base legal / Referència	Art 24.1.g Llei de Conciliació; article 40.5 de la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes
Estat	En preparació

61. Acció 4: Mesures de conciliació per combatre la bretxa laboral en ocupacions per torns i torns estesos (art. 24.1.f)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 4: Mesures de conciliació per combatre la bretxa laboral en ocupacions per torns i torns estesos (art. 24.1.f)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Fomentar les mesures de conciliació previstes a la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears i els plans d'igualtat que incloguin mesures de conciliació, previstes en la llei 3/2025, de 4 de juliol o més enllà de les obligatòries legalment previstes en la legislació vigent i en els convenis col·lectius aplicables i la implementació d'aquestes mesures.
Descripció de la mesura	Programa 3 de la convocatòria de subvencions per elaborar i implementar mesures de conciliació, plans d'igualtat i dur a terme accions d'igualtat, foment i assessorament per tal d'implementar-ho
Base legal / Referència	Art. 24.1.f Llei de conciliació IB
Estat	En execució

62. Acció 4: Mesures de conciliació per combatre la bretxa laboral en ocupacions per torns i torns estesos (art. 24.1.f)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 4: Mesures de conciliació per combatre la bretxa laboral en ocupacions per torns i torns estesos (art. 24.1.f)
Organisme responsable	DGTSL/DGCI
Mesura / Actuació vigent	Creació d'un Observatori de Conciliació del Sector Hostaler
Descripció de la mesura	Ajuts destinats a la creació de l'observatori d'absentisme, conciliació i igualtat al sector de la hostaleria de les IB per a crear un espai estable d'anàlisi, seguiment i proposta per identificar necessitats de conciliació laboral, familiar i personal dels treballadors del sector hostaler, així com impulsar mesures de millora adaptades a la realitat del sector.
Base legal / Referència	Art. 24.1.f Llei de conciliació IB
Estat	En execució

63. Acció 5: Foment de mesures d'igualtat en empreses de menys de 50 persones treballadores via negociació col·lectiva sectorial (art. 24.1.h)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 5: Foment de mesures d'igualtat en empreses de menys de 50 treballadors via negociació col·lectiva sectorial (art. 24.1.h)
Organisme responsable	DGCI
Mesura / Actuació vigent	Foment igualtat PIMES via negociació col·lectiva sectorial
Descripció de la mesura	Programa 1 de la Convocatòria de subvencions per elaborar i implementar mesures de conciliació, plans d'igualtat i dur a terme accions d'igualtat, foment i assessorament per tal d'implementar-ho.
Base legal / Referència	Art. 24.1.h Llei de conciliació IB
Estat	En execució

64. Acció 6: Campanyes d'informació, sensibilització i suport per a la transparència retributiva (art. 24.2)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 6: Campanyes d'informació, sensibilització i suport per a la transparència retributiva (art. 24.2)
Organisme responsable	DGCI/DGTSL
Mesura / Actuació vigent	Campanyes sensibilització transparència retributiva
Descripció de la mesura	Campanyes d'informació i sensibilització adreçades a empreses i treballadors sobre transparència retributiva i igualtat salarial.
Base legal / Referència	Art. 24.2 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

65. Acció 7: Campanyes d'inspecció per verificar el compliment dels plans d'igualtat (art. 24.3)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.1. Reduir la bretxa salarial de gènere associada a les cures
Objectiu específic	3.1.2. Transparència al sector privat
Acció del Pla	Acció 7: Campanyes d'inspecció per verificar el compliment dels plans d'igualtat (art. 24.3)
Organisme clau	Inspecció de Treball
Mesura / Actuació vigent	Campanyes inspecció plans d'igualtat
Descripció de la mesura	Campanyes d'inspecció laboral per verificar el compliment efectiu dels plans d'igualtat per part de les empreses obligades.
Base legal / Referència	Art. 24.3 Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

66. Acció 1: Combatre la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball (art. 21.e)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.2. Combatre la segregació professional
Objectiu específic	3.2.1. Segregació i orientació (art. 21)
Acció del Pla	Acció 1: Combatre la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball (art. 21.e)
Organisme responsable	SOIB_COE Balears
Mesura / Actuació vigent	Impulsar el talent femení i l'emprenedoria a les Illes Balears
Descripció de la mesura	Programa «Dones en acció»: espai integral de reconnexió i estratègia dissenyat específicament per a dones que volen transformar el seu futur professional, ja sigui mitjançant la reinserció laboral o l'enfortiment de projectes emprenedors propis.
Base legal / Referència	Art. 21.e Llei de conciliació IB
Estat	En execució

67. Acció 2: Programes específics per millorar l'ocupabilitat de dones en situació de vulnerabilitat (art. 21.g)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.2. Combatre la segregació professional
Objectiu específic	3.2.1. Segregació i orientació (art. 21)
Acció del Pla	Acció 2: Programes específics per millorar l'ocupabilitat de dones en situació de vulnerabilitat (art. 21.g)
Organisme responsable	SOIB
Mesura / Actuació vigent	«SOIB Oportunitats Ocupació Dona 25-28» +«SOIB Impulsa'T»; «Formació en alternança col·lectius vulnerables 25-28»
Descripció de la mesura	«SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona 2025-2028»: finança contractació de dones víctimes de violència masclista. «SOIB Impulsa'T 2025-2026»: criteri prioritari de selecció per a víctimes de violència masclista.
Base legal / Referència	Art. 21.g Llei de conciliació IB
Estat	En execució

68. Acció 3: Formació del personal orientador dels centres educatius per combatre la segregació professional (art. 21.j)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: planificada

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.2. Combatre la segregació professional
Objectiu específic	3.2.1. Segregació i orientació (art. 21)
Acció del Pla	Acció 3: Formació del personal orientador dels centres educatius per combatre la segregació professional (art. 21.j)
Organisme responsable	Conselleria d'Educació: Convivèxit. SICE (Servei d'Inclusió per a la Comunitat Educativa)
Mesura / Actuació vigent	Programa formatiu orientat a abordar les desigualtats de gènere laborals.
Descripció de la mesura	Formació del personal orientador dels centres educatius per identificar i combatre els estereotips de gènere en l'orientació professional i acadèmica.
Base legal / Referència	Art. 21.j Llei de conciliació IB
Estat	Planificada

69. Acció 4: Foment de la formació en estudis i professions amb infrarepresentació d'un sexe (art. 21.k)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: en preparació

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.2. Combatre la segregació professional
Objectiu específic	3.2.1. Segregació i orientació (art. 21)
Acció del Pla	Acció 4: Foment de la formació en estudis i professions amb infrarepresentació d'un sexe (art. 21.k)
Organisme responsable	SOIB/parc Bit
Mesura / Actuació vigent	SOIB Graus B FP amb eix d'igualtat: Programes de dones STEM
Descripció de la mesura	A «SOIB Graus B d'FP 2026-2029» s'incorpora un bloc d'igualtat de gènere (fins a 100 punts) que incentiva la formació en especialitats amb infrarepresentació de dones. Mesures i iniciatives impulsades per la Fundació BIT Premis «Ciència i Tecnologia en Femení» Concurs «Tecnorelats: el futur en 100 paraules», adreçat a alumnat d'ESO per fomentar vocacions científiques i tecnològiques. Dues exposicions itinerants sobre dones referents en ciència i tecnologia («Dones que canviaren el món» i «Dones que canvien el món»). «Llibres TIC» i «CineTIC».
Base legal / Referència	Art. 21.k Llei de conciliació IB; SOIB Graus B d'FP 2026-2029; programes dones STEM
Estat	En preparació

70. Acció 4 (en complement): Foment de la formació en estudis i professions amb infrarepresentació d'un sexe (art. 21.k)

Eix 3 Igualtat laboral i transparència · Estat: En execució

Eix d'actuació	Eix 3 Igualtat laboral i transparència
Objectiu general	3.2. Combatre la segregació professional
Objectiu específic	3.2.1. Segregació i orientació (art. 21)
Acció del Pla	Acció 4 (en complement): Foment de la formació en estudis i professions amb infrarepresentació d'un sexe (art. 21.k)
Organisme responsable	SOIB
Mesura / Actuació vigent	Pla de Transversalitat del SOIB
Descripció de la mesura	Programació d'accions formatives específiques per a dones en sectors masculinitzats, el desenvolupament de formació a mida amb empreses amb compromisos de participació i contractació femenina, la priorització de dones en programes d'ocupació i contractació finançats amb recursos públics, així com actuacions de difusió, sensibilització i suport a les entitats participants.
Base legal / Referència	Art. 21.e,k Llei de conciliació IB; Pla de Transversalitat del SOIB
Estat	En execució