



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

7393

Auerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2026 por la que se aprueba el I Plan de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de les Illes Balears (2026-2031)

La Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las Islas Baleares, reconoce la conciliación como un derecho de la ciudadanía y como un instrumento esencial para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizar el bienestar de las familias y favorecer la sostenibilidad del modelo social balear.

La disposición adicional tercera de la Ley 3/2025 prevé que en el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno de las Illes Balears aprobará el plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral previsto en el artículo 10 de esta ley. El plan autonómico debe recoger en su contenido todas las medidas y actuaciones en materia de corresponsabilidad familiar y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que respondan a los principios y objetivos establecidos en esta ley.

El artículo 10 de la Ley 3/2025 indica que el plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe recoger de manera sistemática, para cada período de vigencia, los objetivos, actuaciones y medidas concretas y específicas que, dentro del marco normativo aplicable en cada momento, se hayan consensuado, y a continuación, añade que la elaboración del plan autonómico ha de recoger un estudio diagnóstico en materia de conciliación y corresponsabilidad en las Illes Balears, a fin de conocer la situación de partida y las necesidades existentes en este ámbito.

El Comité de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha laboral, en el que se encuentran representadas las administraciones públicas con competencias en el ámbito de esta ley, así como las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de las Islas Baleares, reunido en la sesión núm. 1/2026, de 23 de febrero, participó en la elaboración del Plan de apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las Islas Baleares.

Mediante el Decreto 10/2025, de 14 de julio, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, modificado por el Decreto 15/2015, de 12 de septiembre, la Consejería de Trabajo, Función Pública y Diálogo de Igualdad, asumió a través de la Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el ámbito laboral, las competencias en materia de fomento de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas y en todos los ámbitos.

Por todo ello, y para cumplir con el mandato previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las Illes Balears, a propuesta de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social, en la sesión de 17 de julio de 2026, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:

Primero. Aprobar el I Plan de apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de les Illes Balears, para el periodo 2026-2031, que se adjunta como anexo.

Segundo. Facultar a la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social para llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este Acuerdo.

Tercero. Publicar este Acuerdo en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (17 de julio de 2026)

La secretaria del Consejo de Gobierno

Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta

Margarita Prohens Rigo



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las Illes Balears 2026-2031



**Conselleria de Treball,
Funció Pública i Diàleg Social**

Direcció General de Conciliació
i d'Igualtat en l'Àmbit Laboral





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Índice

Presentación	2
Introducción	4
Metodología	8
Marco normativo	10
❖ Marco internacional y comunitario	11
❖ Marco estatal	11
❖ Marco autonómico	12
Diagnóstico	14
❖ Bloque I. Análisis del contexto socioeconómico y laboral	15
❖ Bloque II. Estructura demográfica, usos del tiempo y trabajo de cuidado	34
❖ Bloque III. La conciliación en el sector público	51
❖ Bloque IV. La conciliación en el sector privado	54
❖ Bloque V. La conciliación en los y las autónomas	60
❖ Resumen y conclusiones	64
1. Resumen y resultados del diagnóstico	65
2. Conclusiones de la Diagnosis y Retos para el Plan de Conciliación	67
Principales resultados del diagnóstico como punto de partida y análisis DAFO	69
❖ Factores en prácticas	69
F — FORTALEZAS	69
D — DEBILIDADES	71
❖ Factores externos	73
O — OPORTUNIDADES	73
A — AMENAZAS	74
Principios del Plan de Conciliación	76
Definición de los ejes de actuación y los objetivos del Plan	79
❖ Eje 1: Familia, cuidado y natalidad	80
❖ Eje 2: Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación	81
❖ Eje 3: Igualdad laboral y transparencia retributiva	82
Definición de los objetivos específicos y las medidas	82
❖ Eje 1: Familia, cuidado y natalidad	83
Objetivo general 1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias	83



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Objetivo específico 1.1.1 Promoción de medidas tributarias vinculadas a la conciliación personal, familiar y laboral (art. 15)	83
Objetivo específico 1.1.2. Incentivos fiscales y de apoyo para la conciliación de los trabajadores autónomos (art. 26)	84
Objetivo general 1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible y adaptada a la realidad de las Illes Balears	85
Objetivo específico 1.2.1. Infancia: red de plazas 0-3 y atención puntual (art. 18, apdo. b, d, j, k)	85
Objetivo específico 1.2.2. Dependencia, personas mayores y reconocimiento de las personas cuidadoras (art. 18, apdo. a, c, i)	86
Objetivo específico 1.2.3. Voluntariado, tercer sector, mediación y sensibilización (art. 18, apdo. e, f, g, h)	87
Objetivo general 1.3. Acceso prioritario de las familias en situación de vulnerabilidad	88
Objetivo específico 1.3.1. Acceso prioritario de las familias en situación de vulnerabilidad a las medidas de conciliación (art. 20)	88
Objetivo general 1.4. Proporcionar a la ciudadanía información clara, completa y accesible sobre todas las medidas de conciliación existentes, facilitando su conocimiento y acceso	88
Objetivo específico 1.4.1. Mejorar la difusión y la accesibilidad de la información sobre las medidas de conciliación. (art. 9.6)	88
❖ Eje 2: Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación	89
Objetivo general 2.1. Incrementar la adopción de medidas de conciliación en el sector privado, con adaptación al tejido empresarial de las Illes Balears	90
Objetivo específico 2.1.1. Incentivos económicos a las empresas	90
Objetivo específico 2.1.2. Fomento organizativo y buenas prácticas (art. 22)	92
Objetivo específico 2.1.3. Palanca pública y reconocimiento empresarial (art. 23)	95
Objetivo específico 2.1.4. Autónomos: flexibilidad y conciliación laboral (art. 25)	96
Objetivo general 2.2. Impulsar la Administración pública como modelo y la innovación como motor de cambio	96
Objetivo específico 2.2.1. La Administración pública como modelo de gestión del tiempo (art. 16)	96
Objetivo específico 2.2.2. Innovación, pilotos e investigación en nuevas formas de organización del tiempo (art. 19)	98
Acción 1. Programas innovadores para evaluar nuevas fórmulas de cuidado a menores, personas con discapacidad y personas dependientes (art. 19.a)	99
❖ Eje 3. Igualdad laboral y transparencia retributiva	101
Objetivo general 3.1. Reducir la brecha salarial y laboral de género asociada a los cuidados	102





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Objetivo específico 3.1.1. Transparencia retributiva y eliminación de brechas laborales en el sector público (art. 21, apdo. a, b, c, d, f, h, i)	102
Objetivo específico 3.1.2. Transparencia retributiva y eliminación de brechas laborales en el sector privado (art. 24)	104
Objetivo general 3.2. Combatir la segregación profesional y mejorar la empleabilidad femenina	107
Objetivo específico 3.2.1. Segregación profesional, formación, empleabilidad y orientación (art. 21, apdo. e, g, j, k)	107
Gobernanza	109
❖ Comité de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y de Eliminación de la Brecha Laboral	110
Implementación y Cronograma	112
• Implementación del Plan	112
Financiación del Plan	114
Seguimiento y evaluación	115
❖ Sistema de indicadores	116
• Eje 1. Familia, cuidados y natalidad	116
Objetivo 1.1. Reducir el coste económico de los cuidados para las familias	117
Objetivo 1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible	117
Objetivo 1.3. Priorizar la atención a familias en situación de vulnerabilidad	117
• Eje 2. Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación	117
Objetivo 2.1. Incrementar la adopción de medidas de conciliación en el sector privado	117
Objetivo 2.2. Impulsar la flexibilidad y la innovación en el ámbito público	118
• Eje 3. Igualdad laboral y transparencia	118
Objetivo 3.1. Reducir la brecha laboral y salarial de género	118
Objetivo 3.2. Combatir la segregación profesional	118
Tabla operativa del plan	119
Plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las Illes Balears 2026-2031	120



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Presentación

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una de las grandes prioridades de las políticas públicas del siglo XXI. Garantizar que las personas puedan desarrollar su proyecto vital sin tener que renunciar a las responsabilidades familiares o profesionales es una cuestión de justicia social, de igualdad de oportunidades y también de progreso económico.

Las Illes Balears afrontan este reto desde una realidad propia, marcada por la insularidad, la estacionalidad económica y un mercado laboral con características específicas. Por ello, la conciliación no se puede abordar con medidas aisladas o puntuales. Requiere una estrategia compartida, una planificación estable y una acción coordinada de todas las administraciones públicas, los agentes sociales y el conjunto de la sociedad.

Con la aprobación de la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears, el Govern asumió el compromiso de situar la conciliación como una política pública estructural. Este plan autonómico da cumplimiento a este mandamiento legal y representa el primer instrumento integral de planificación en esta materia en nuestra comunidad autónoma.

El Plan es fruto de un proceso riguroso de diagnosis, participación y trabajo transversal. Se ha elaborado a partir del análisis de la realidad económica, laboral, social y demográfica de las Illes Balears, y ha incorporado las aportaciones de las diferentes consejerías, los organismos públicos competentes y los agentes sociales y económicos más representativos. Esta manera de trabajar refleja una convicción: las grandes políticas públicas sólo se pueden construir desde el consenso, la cooperación institucional y la evidencia.

Durante los próximos años, el Plan marcará la hoja de ruta de la acción del Govern en materia de conciliación. Las medidas que incorpora tienen un objetivo compartido: facilitar la vida de las personas, promover la corresponsabilidad, reducir las desigualdades que aún condicionan especialmente a las mujeres en el ámbito laboral, reforzar la competitividad de nuestro tejido productivo y garantizar que la conciliación sea una oportunidad real para todas las familias, vivan donde vivan.

Es un plan vivo, orientado a resultados, con mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán medir su impacto y adaptar sus actuaciones a los nuevos retos que surjan. Su implementación exigirá la implicación continuada de todas las instituciones y de todos los actores sociales, porque la conciliación es una responsabilidad compartida.

Desde el Govern de les Illes Balears reafirmamos nuestro compromiso con unas políticas públicas que sitúen a las personas en el centro de la acción de gobierno. Estamos convencidos de que avanzar en conciliación es avanzar en igualdad, bienestar, productividad y cohesión social. Este plan es una muestra de este compromiso y una





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

apuesta decidida por construir unas Illes Balears más justas, más competitivas y con más oportunidades para todos.

Porque la conciliación ha sido y es una prioridad de nuestra presidenta, Margalida Prohens, que ha apostado por la creación de la Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral para desarrollar la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears. Sin duda, ahora, la ejecución de este plan marcará un cambio en la realidad laboral de nuestras islas.

Gracias a todos los firmantes del Plan y a todas las consejerías y a los entes autónomos que participan, porque la conciliación es tarea de todos. Enhorabuena y hacia adelante.

Catalina Teresa Cabrer González

Consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Introducción

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar constituye uno de los principales retos estructurales de las sociedades contemporáneas y una de las cuestiones centrales para el bienestar de la ciudadanía, la sostenibilidad de los sistemas sociales y la calidad de los modelos productivos. La progresiva transformación de las estructuras familiares, los cambios en la organización laboral, el aumento de la esperanza de vida, la necesidad creciente de atender situaciones de dependencia y cuidado, así como las nuevas expectativas sociales vinculadas a la calidad de vida y al equilibrio de los tiempos personales y profesionales, han situado la conciliación en el centro del debate público y de las políticas de gobierno de las sociedades más avanzadas.

En este contexto, la conciliación ya no se concibe únicamente como una cuestión privada o familiar, sino como una política pública transversal con impacto directo sobre la igualdad de oportunidades, la salud física y emocional de las personas, la natalidad, la productividad, la competitividad económica, la cohesión social y la sostenibilidad demográfica. Las dificultades para compatibilizar la vida laboral con las responsabilidades familiares y personales afectan de manera directa a las trayectorias profesionales, las oportunidades de desarrollo vital, las decisiones vinculadas a la maternidad y la paternidad, y la distribución de las tareas de cuidado dentro de la sociedad.

La conciliación está estrechamente relacionada con la organización social del tiempo, la disponibilidad de servicios públicos de apoyo y las condiciones del mercado laboral. Por este motivo, las posibilidades reales de conciliación dependen no sólo de decisiones individuales, sino también de factores estructurales como la configuración del tejido empresarial, la flexibilidad de las organizaciones, la calidad del empleo, la racionalización de los horarios, el acceso a los servicios de cuidado, las políticas públicas de apoyo a las familias y la capacidad de las instituciones para impulsar modelos laborales y sociales más equilibrados.

En los últimos años, la conciliación ha adquirido una dimensión aún más relevante a raíz de los cambios sociales y económicos producidos a escala internacional y europea. La digitalización, las nuevas formas de trabajo, la extensión progresiva del teletrabajo, la necesidad de retener talento y la creciente demanda social de mayor flexibilidad y calidad de vida han transformado las expectativas de la ciudadanía y de las organizaciones. Este cambio de paradigma ha evidenciado la necesidad de impulsar políticas públicas capaces de adaptar las estructuras laborales y sociales a las necesidades reales de las personas, avanzando hacia modelos más sostenibles, corresponsables y centrados en el bienestar.

La conciliación se ha convertido, así, en un indicador de calidad democrática y de desarrollo social. Las sociedades con más niveles de conciliación presentan, en general, mejores resultados en igualdad, empleo femenino, salud laboral, productividad y cohesión social. Al mismo tiempo, las dificultades para conciliar generan efectos directos sobre la precarización laboral, el abandono o la limitación de trayectorias profesionales, el impacto



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

sobre la salud mental, las desigualdades de género y la reducción de las expectativas vitales y familiares de muchas personas.

En las Illes Balears, estos retos presentan características específicas derivadas de la realidad económica, territorial y demográfica del archipiélago. El peso predominante del sector servicios, la concentración de la actividad económica durante los periodos de mayor actividad turística, la fuerte presencia de microempresas y trabajo autónomo, las dificultades de acceso a la vivienda, la fragmentación territorial propia de la realidad insular y las diferencias existentes entre islas condicionan de manera significativa las posibilidades efectivas de conciliación de buena parte de la población.

Estas particularidades configuran una realidad diferenciada respecto a otros territorios y exigen una respuesta adaptada a las necesidades específicas de las Illes Balears. La intensidad de la actividad económica durante determinadas épocas del año implica a menudo jornadas prolongadas, más trabajo en fines de semana y dificultades de organización de los tiempos personales y familiares, especialmente en sectores como la hostelería, el comercio, el transporte o determinados servicios esenciales.

Al mismo tiempo, la predominancia de pequeñas empresas y trabajo autónomo plantea dificultades añadidas para implantar medidas de flexibilidad y conciliación, tanto desde el punto de vista organizativo como económico. La realidad insular y las diferencias territoriales existentes entre islas generan igualmente desigualdades en el acceso a servicios públicos, recursos de apoyo y oportunidades laborales, especialmente en los territorios con menor dimensión poblacional o con una oferta más limitada de servicios especializados.

A esta realidad, se añaden otros factores estructurales relevantes, como la persistencia de un reparto desigual de las tareas de cuidado y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, la feminización de las reducciones de jornada y excedencias por cuidado, o la concentración de muchas mujeres en sectores especialmente condicionados por los horarios extensivos y la temporalidad. Estas circunstancias continúan incidiendo de manera directa sobre las trayectorias profesionales de las mujeres y sobre las desigualdades existentes en el ámbito laboral y retributivo.

La conciliación se vincula también de manera directa con otros retos estratégicos de las Illes Balears, como la baja natalidad, la retención del talento, la sostenibilidad de los servicios públicos y la cohesión territorial y social.

En paralelo, las necesidades asociadas al envejecimiento progresivo de la población y a la atención de personas en situación de dependencia exigen reforzar los servicios públicos de cuidado y avanzar hacia modelos más sostenibles y corresponsables de organización social de los cuidados. Esta realidad obliga a concebir la conciliación no únicamente como una cuestión vinculada a la infancia y la crianza, sino también como una política pública relacionada con la atención a las personas mayores, dependientes y vulnerables.

A pesar de estos retos, las Illes Balears disponen también de importantes fortalezas y oportunidades para avanzar hacia un modelo de conciliación más moderno, corresponsable y adaptado a las necesidades sociales actuales. La consolidación progresiva de servicios públicos de cuidado, el avance en las políticas de igualdad, la



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

implantación creciente de medidas de flexibilidad laboral, la digitalización de las organizaciones y la creciente concienciación social sobre la importancia del bienestar y de la calidad de vida constituyen una base sólida sobre la que construir nuevas políticas públicas de conciliación.

En este escenario, el Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación Personal, Familiar y Laboral de las Illes Balears 2026-2031 se configura como el principal instrumento estratégico del Govern de les Illes Balears para impulsar, ordenar y coordinar las políticas públicas en materia de conciliación, corresponsabilidad y organización social de los tiempos.

El Plan nace con la voluntad de impulsar una respuesta integral, transversal y coordinada ante los retos sociales, laborales y demográficos asociados a la conciliación, promoviendo al mismo tiempo un modelo de desarrollo más sostenible, equilibrado y centrado en la calidad de vida de las personas.

El Plan se enmarca en el desarrollo de la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears, primera norma autonómica específica en esta materia, que establece el mandato de elaborar planes autonómicos de conciliación y define un marco de actuación transversal para el conjunto de las administraciones públicas y de los agentes sociales y económicos.

La promulgación de la presente ley representa un punto de inflexión en las políticas públicas de conciliación de las Illes Balears y consolida el reconocimiento de la conciliación como un derecho de la ciudadanía y una responsabilidad compartida entre administraciones públicas, empresas y conjunto de la sociedad.

La relevancia estratégica de esta materia para el futuro de las Illes Balears ha motivado igualmente la creación de la Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral, adscrita a la Consejería de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social, como órgano específico responsable del impulso, coordinación y seguimiento de las políticas públicas en este ámbito.

La creación de esta dirección general responde a la voluntad del Govern de les Illes Balears de situar la conciliación como un eje prioritario dentro de la acción de gobierno y como una política pública transversal vinculada al bienestar de la ciudadanía, la sostenibilidad social y demográfica, la calidad del empleo y la transformación del modelo económico y organizativo de las Illes Balears.

Esta apuesta institucional implica avanzar hacia un modelo en el que la conciliación deje de depender exclusivamente de soluciones individuales o familiares y pase a concebirse como una responsabilidad compartida, basada en la corresponsabilidad social, la cooperación institucional y la implicación activa del conjunto de los agentes económicos y sociales.

En este sentido, el Plan asume una concepción integral de la conciliación, y la entiende no únicamente como una política de apoyo familiar, sino también como una política estratégica de transformación social, económica y territorial. La conciliación se vincula así con la sostenibilidad del modelo productivo, la racionalización de los tiempos de trabajo, la modernización de las organizaciones, la retención del talento, la reducción de las desigualdades y la construcción de un modelo social más cohesionado y equilibrado.





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

El Plan se alinea igualmente con los principales instrumentos europeos, estatales y autonómicos en materia de conciliación, corresponsabilidad, sostenibilidad e igualdad, especialmente con la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, la Estrategia Europea de Cuidados, el Plan Corresponsables, el II Plan para la Igualdad en el Ámbito Laboral de las Illes Balears 2026-2028 (PIAL) y con la Agenda de Transición impulsada en el marco del Pacto Político y Social por la Sostenibilidad de las Illes Balears, especialmente con el Objetivo de Desarrollo 1.3, orientado a avanzar hacia un modelo de bienestar y calidad de vida más sostenible, equilibrado y compatible con las necesidades sociales y familiares de la ciudadanía.



Metodología

El documento parte de un diagnóstico exhaustivo de la situación de la conciliación en las Illes Balears, basada en el análisis integrado de los factores económicos, laborales, sociales, demográficos y organizativos que inciden en él. Este diagnóstico permite identificar las principales fortalezas, debilidades, oportunidades y retos estructurales existentes, con la finalidad de definir líneas de actuación adaptadas a la realidad específica del archipiélago y orientadas a resultados.

La elaboración del Plan se ha desarrollado mediante una metodología participativa, transversal y basada en la evidencia. La Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral ha coordinado un proceso de trabajo conjunto con las diferentes consejerías y los organismos del Govern de les Illes Balears implicados en la ejecución de medidas vinculadas a conciliación, empleo, educación, servicios sociales, economía e innovación, familia, empresa, función pública e igualdad.

Este proceso ha incluido reuniones técnicas interdepartamentales con todas las consejerías y las entidades implicadas, con el objetivo de identificar actuaciones ya existentes, detectar necesidades, definir nuevas medidas y concretar los órganos responsables para implementarlas, y así garantizar la coherencia, la viabilidad y la transversalidad del Plan.

La metodología de trabajo ha combinado diferentes instrumentos de análisis y participación, entre los que destacan:

- Revisión normativa y documental de los principales instrumentos europeos, estatales y autonómicos en materia de conciliación, corresponsabilidad, igualdad, empleo y sostenibilidad.
- Análisis estadístico y socioeconómico de datos relativos a ocupación, usos del tiempo, natalidad, curas, estructura familiar, mercado laboral y desigualdades territoriales.
- Identificación de buenas prácticas y experiencias innovadoras desarrolladas en otros territorios e instituciones.
- Coordinación técnica interdepartamental con los diferentes órganos del Gobierno de las Illes Balears.
- Participación de los agentes sociales, económicos e institucionales vinculados a las políticas de conciliación.
- Identificación y análisis de las medidas ya existentes dentro de las diferentes consejerías y organismos públicos.
- Definición de objetivos estratégicos, líneas de actuación, indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación.

El Plan adopta una perspectiva transversal e interseccional, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones personales, familiares, laborales y territoriales existentes en las Illes Balears. Asimismo, incorpora una visión integral de la conciliación que incluye no sólo





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

la crianza y la atención a la infancia, sino también las necesidades derivadas del envejecimiento, la dependencia, la discapacidad y las situaciones de vulnerabilidad social.

La metodología utilizada se orienta igualmente a garantizar la viabilidad operativa del Plan, la coordinación institucional y la capacidad de evaluar su impacto real sobre la ciudadanía, las empresas y el conjunto del territorio. En este sentido, el Plan incorpora mecanismos de seguimiento, sistemas de indicadores y espacios de coordinación que deben permitir medir el grado de ejecución de las medidas y la evolución de los principales indicadores vinculados a conciliación, corresponsabilidad, calidad de vida y sostenibilidad social.

Finalmente, el proceso de elaboración del Plan responde a la voluntad de construir un instrumento estratégico estable, flexible y adaptativo, capaz de evolucionar en función de los cambios sociales, económicos y demográficos futuros y de dar respuesta a las necesidades reales de la ciudadanía de las Illes Balears.



Marco normativo

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un derecho reconocido en múltiples instrumentos normativos internacionales, europeos, estatales y autonómicos. El Plan Autonómico de Conciliación de las Illes Balears 2026-2031 se inscribe en este conjunto normativo multinivel y tiene como base habilitadora directa la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears, primera ley de conciliación en las Illes Balears. La presente ley constituye el fundamento jurídico y el mandato directo de elaboración del Plan.

◦ Marco internacional y comunitario

Los derechos reconocidos en los artículos 23, 24 y 33 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea constituyen un deber para las administraciones públicas de la comunidad de las Illes Balears. Los preceptos mencionados se refieren, de manera específica, a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, y a la conciliación de la vida familiar y la profesional. Esto requiere la acción de la sociedad en conjunto para conseguir una corresponsabilidad social que permita que mujeres y hombres puedan dedicar, de manera equitativa, su tiempo, tanto al trabajo remunerado como al personal y familiar. La necesidad de conciliación ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de manera inequívoca a la nueva realidad social, en la que los poderes públicos la han abordado en un marco más amplio que el de las políticas de apoyo a las familias.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, es su expresión máxima y se asienta en el principio de equilibrio entre vida familiar y vida profesional, reafirmados en los principios 2 y 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Esta norma es fruto de la evolución de la propia Unión Europea, y supera los antecedentes de la Directiva 96/34/CE y la Directiva 2010/18/UE, las cuales se basaban tan solo en la configuración de derechos de ausencia y no reflejaban las consecuencias de género de los cuidados. Con la Directiva 2019/1158, la conciliación pasa a un lugar central, otorgando relevancia a la adaptación de las condiciones de trabajo e introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad. Su objetivo es eliminar cualquier desventaja en las carreras profesionales de las personas que se ocupan de tareas de cuidado y dispone que los puestos de trabajo deben adaptarse a las vicisitudes de la crianza y la atención a dependientes para garantizar un reparto real de tareas.



◦ **Marco estatal**

En el ámbito del Estado, la transposición de la normativa europea se ha materializado de forma significativa en el Libro segundo del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que enriquece las mejoras iniciadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo. Esta regulación va más allá de la gestión de los largos permisos en pro de fórmulas de trabajo flexible, lo que permite avanzar en la igualdad real a través del reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora. En consecuencia, las modificaciones efectuadas en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establecen como derecho laboral no recibir un trato desfavorable para el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad.

Asimismo, hay que incidir en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el marco general para la erradicación de la brecha laboral. Esta normativa estatal incide en la necesidad de identificar las causas de las desigualdades retributivas y promover medidas encaminadas a su reducción progresiva. La implementación de medidas eficaces de conciliación, de acuerdo con la legislación estatal, contribuye al desarrollo profesional y personal sin imponer cuotas, basándose en la libertad y la capacidad como pilares de la sociedad. Finalmente, la Resolución del Parlamento Europeo de 12 de junio de 2018 y la legislación estatal concurrente instan al impulso del sector asistencial infantil y de dependencia, y reconocen el papel esencial de las "escoles" y los centros asistenciales como infraestructuras adecuadas para ofrecer servicios de cuidado con garantías profesionales, que facilitan así la plena incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

◦ **Marco autonómico**

Las Illes Balears disponen de un marco normativo propio en materia de conciliación e igualdad que ha ido consolidándose hasta la promulgación de la Ley 3/2025, que constituye el fundamento jurídico y el mandato directo de elaboración de este plan. Esta norma se erige como la base habilitadora directa y define un modelo en el que la conciliación deja de ser una aspiración para convertirse en un derecho efectivo.

La Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears (BOIB núm. 88, 10 de julio de 2025), en el artículo 1 establece el objeto de promover la adopción, en el ámbito público y privado, de medidas que permitan compatibilizar la vida privada de los trabajadores con su tiempo de trabajo remunerado. Asimismo, el articulado persigue garantizar las mismas oportunidades para mujeres y hombres, impulsar los planes de igualdad y eliminar las diferencias retributivas derivadas del ejercicio del derecho a conciliar. Con el fin de orientar la acción pública, el artículo 4 de la Ley define trece principios rectores: libertad, responsabilidad pública, igualdad de trato, corresponsabilidad, transversalidad, cooperación, concienciación social, protección de las familias en situación especial —y comprende las numerosas, monoparentales, en riesgo social, con dependientes o en vulnerabilidad económica—,



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

igualdad en las relaciones laborales, participación, defensa de las personas trabajadoras de cuidados, protección de la infancia y subsidiariedad.

En coherencia con estos principios, el artículo 5 define diez objetivos principales entre los que destacan la creación de condiciones para el acceso y promoción laboral, el mantenimiento de una red pública de plazas para la atención de menores, el impulso de una oferta flexible de servicios para personas mayores y dependientes, y el incentivo de medidas de racionalización horaria. El mandato de planificación se explicita en el artículo 10, que obliga al Gobierno de las Illes Balears a aprobar planes autonómicos quinquenales, elaborados en colaboración con los agentes económicos y sociales y las administraciones insulares y locales, incorporando un estudio diagnóstico y teniendo en cuenta la Estrategia Europea de Cuidados. Este sistema se complementa con la previsión de planes insulares y locales para los municipios de más de 20.000 habitantes.

En cuanto a la estructura organizativa, el artículo 11 designa a la Consejería competente en materia de trabajo, a través de la Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral, como la responsable del seguimiento e impulso de las medidas. Por su parte, el artículo 12 crea el Comité de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha laboral.

El desarrollo ejecutivo de la norma se encuentra en el Título II (artículos 13 a 26), que regula las medidas en el ámbito público, en el sector privado y para los trabajadores autónomos, constituyendo el marco de actuación directo de los ejes y objetivos de este Plan. Finalmente, el carácter imperativo de la planificación se reafirma en las disposiciones adicionales: la primera establece el deber de aprobar el Plan en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la Ley; la segunda fija los plazos para la aprobación de los planes insulares y locales; y la tercera obliga a los entes públicos con planes de igualdad a adaptarlos a las nuevas previsiones legales en el plazo de un año.

La eficacia del Plan se asienta, asimismo, en un conjunto de normas que conforman el ecosistema jurídico balear. La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, establece la obligación de fomentar la igualdad en el empleo y la transparencia retributiva, y asigna al Observatorio de Igualdad funciones de análisis de las desigualdades laborales. Por otra parte, la Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias, define las situaciones de protección especial que la Ley 3/2025 asume como criterio de prioridad en el acceso a las medidas. En el ámbito organizativo, el Decreto 15/2025, de 12 de septiembre, determina las competencias de la Consejería de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social en materia de conciliación.

La atención al tiempo de trabajo y la prestación de servicios se regula mediante el Decreto 7/2020 y el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de septiembre de 2021, que establecen la flexibilidad horaria y la bolsa de horas para los empleados públicos de la CAIB. En el ámbito educativo, el Decreto-ley 5/2023 y el Decreto 43/2024 garantizan la gratuidad del primer ciclo de educación infantil (0-3 años) y regulan la admisión a los centros con criterios de especial necesidad. Este entramado se cierra con el marco de financiación previsto en la Orden del consejero de Trabajo y Formación de 4 de mayo de 2005 (modificada por la Orden 39/2024), que regula las subvenciones para la igualdad de





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

oportunidades, y el Plan Estratégico de Subvenciones 2024-2026, que dota de presupuesto a las líneas de actuación vinculadas a la conciliación.

El Plan se alinea con dos instrumentos de planificación estratégica fundamentales. En primer lugar, el Plan Corresponsables 2025-2026, financiado mediante la Resolución de la Secretaría de Estado de Igualdad de 29 de mayo de 2025, que articula tres sublíneas de actuación: la 1.1.a para el cuidado profesional a domicilio de menores de 0 a 12 años; la 1.1.b para el apoyo educativo de niños de 3 a 16 años; y la 1.2 para servicios de cuidado en espacios públicos fuera del horario escolar. El Plan de Conciliación recoge y consolida estas medidas y los amplía para garantizar la cobertura territorial en todas las islas.

En segundo lugar, el II Plan para la Igualdad en el Ámbito Laboral (PIAL 2026-2028), aprobado el 15 de diciembre de 2025, establece la hoja de ruta para un mercado de trabajo en el que la igualdad sea un factor de calidad. Entre sus objetivos operativos destaca la consecución del 100 % de planes de igualdad en empresas de más de cincuenta personas y del 30 % en las de menor dimensión. La coordinación entre el Plan de Conciliación y el PIAL, que comparten órganos responsables y agentes sociales como interlocutores, es condición indispensable para alcanzar los objetivos de igualdad laboral y corresponsabilidad en el periodo 2026-2031.



Diagnóstico

◦ **Bloque I. Análisis del contexto socioeconómico y laboral**

1. El crecimiento y la especialización productiva

La economía de las Illes Balears consolidó durante el ejercicio de 2024 una trayectoria de resiliencia. Con un crecimiento del Valor Añadido Bruto (VAB) del 4 %, el archipiélago demuestra una robustez que ya no depende del llamado *efecto base* de 2020. Este dinamismo es especialmente revelador en el contexto internacional: mientras la zona euro avanzó un 0,9 %, las Baleares triplicaron este ritmo, superando la media española (3,2 %) y contrastando con el estancamiento de grandes potencias como Francia (1,1 %) o la recesión de Alemania (-0,2 %). El VAB a precios corrientes superó por primera vez el umbral de los 40.000 millones de euros y se situó exactamente en 40.428,84 millones.

Esta solidez macroeconómica, sin embargo, no es uniforme en su génesis, sino que responde a una especialización sectorial en lo que el sector terciario ya representa el 87,3 % de la economía.

TABLA 1. Peso del VAB a precios corrientes por sectores económicos (2024)

Sector económico	Peso en la economía (%)	Evolución VAB 24/23
Servicios	87,3 %	+4,3 %
Construcción	6,8 %	+1,9 %
Industria y Energía	5,5 %	+2,6 %
Agricultura	0,42 %	+1,5 %

Fuente: Dirección General de Economía y Estadística, GOIB

Cabe destacar, desde una óptica de diversificación, que el sector industrial y energético registró un crecimiento del 2,6 %, su mejor cifra en los últimos ocho años. A pesar de este brote verde, el peso relativo de la industria sigue siendo insuficiente para compensar el declive acumulado (-7 % en la última década). Por el contrario, la construcción se suma a los servicios en la consecución de máximos históricos, mientras que la agricultura se mantiene en una posición marginal del 0,4 %.

Durante 2024, Mallorca lideró el crecimiento con un 4,4 % (acelerando respecto al 4,1 % del año anterior), mientras que las islas menores experimentaron una frenada. Especialmente, llama la atención Menorca, ya que su crecimiento pasó del 3,1 % al 1,5 %. Mallorca ya acumula el 78,2 % del peso económico total, concentración que puede derivar en tensiones de movilidad laboral y desequilibrios en la prestación de servicios.

2. Tejido empresarial

En 2024, las Baleares alcanzaron las 100.430 empresas activas, con un crecimiento del 2,7 % que dobló casi la media estatal (1,5 %). No obstante, bajo esta cifra se esconde una paradoja estructural: mientras que las microempresas y los autónomos sin asalariados





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

conforman el 90 % del tejido, el dinamismo real se sitúa en las capas altas. Las grandes empresas (más de 250 trabajadores) crecieron un 15,3 %.

El número de empresas industriales cayó un 1,8 %, con especial incidencia en la industria extractiva (-6,8 %) y manufacturera (-2 %).

Las ramas de servicios con más empuje en la creación de unidades económicas fueron las de actividades artísticas y de entretenimiento: (+6,7 %), transporte y almacenamiento: (+6,1 %) y construcción: (+4,4 %).

TABLA 2. Clasificación de las empresas de las Illes Balears según número de trabajadores y trabajadoras (2024)

<i>Sin asalariados</i>	<i>1-9 personas</i>	<i>Pequeña empresa (10-49)</i>	<i>Mediana empresa (50-249)</i>	<i>Grandes empresas (más de 250)</i>	TOTAL
54.181	41.511	4.186	469	83	1.004
53,9 %	41,3 %	4,2 %	0,5 %	0,1 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DIRCE del Ibestat (2025)

TABLA 3. Empresas en las Illes Balears, según actividad principal y tamaño de empresa (2024)



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

	<i>Sin asalariad os</i>	<i>1-9 personas asalariadas</i>	<i>Pequeña empresa (10-49)</i>	<i>Mediana empresa (50-249)</i>	<i>Grandes empresas (más de 250)</i>	TOTAL	% sobre el total de empresas
(41) Construcción de inmuebles	56,8 %	37,2 %	5,7 %	0,3 %	0,0 %	10.363	10,3 %
(47) Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor y motocicletas	41,2 %	56,2 %	2,5 %	0,2 %	0,0 %	9.246	9,2 %
(68) Actividades inmobiliarias	73,4 %	25,9 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	8.135	8,1 %
(56) Servicios de comida y bebidas	21,4 %	69,7 %	8,4 %	0,5 %	0,0 %	7.810	7,8 %
(43) Actividades especializadas de la construcción	47,9 %	45,9 %	5,9 %	0,3 %	0,0 %	6.547	6,5 %
(86) Actividades sanitarias	73,5 %	24,7 %	1,6 %	0,1 %	0,1 %	4.360	4,3 %
(96) Otras actividades de servicios personales	60,4 %	39,0 %	0,6 %	0,1 %	0,0 %	4.190	4,2 %
(69) Actividades jurídicas y de contabilidad	56,3 %	40,6 %	2,9 %	0,2 %	0,0 %	3.897	3,9 %
(49) Transporte terrestre; transporte por tuberías	40,9 %	56,4 %	2,3 %	0,3 %	0,1 %	3.850	3,8 %
(82) Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares en las empresas	73,5 %	24,6 %	1,7 %	0,3 %	0,1 %	3.552	3,5 %
(46) Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas	46,3 %	45,4 %	7,1 %	1,2 %	0,1 %	3.536	3,5 %
(71) Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	73,8 %	24,9 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	3.108	3,1 %
(81) Servicios a edificios y actividades de jardinería	55,9 %	39,2 %	4,1 %	0,7 %	0,1 %	2.993	3,0 %
(85) Educación	64,0 %	28,7 %	5,1 %	1,9 %	0,3 %	2.471	2,5 %
(55) Servicios de alojamiento	27,1 %	60,2 %	9,6 %	2,4 %	0,7 %	2.306	2,3 %
(77) Actividades de alquiler	55,6 %	42,3 %	1,9 %	0,2 %	0,1 %	1.940	1,9 %
(74) Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	85,6 %	13,4 %	0,9 %	0,1 %	0,0 %	1.928	1,9 %
(93) Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	43,7 %	48,6 %	6,7 %	0,9 %	0,1 %	1.797	1,8 %
(90) Actividades de creación, artísticas y de espectáculos	82,0 %	15,8 %	2,0 %	0,2 %	0,0 %	1.725	1,7 %
(66) Actividades auxiliares de la mediación financiera y de seguros	71,3 %	28,1 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	1.583	1,6 %
(45) Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	37,4 %	56,3 %	5,6 %	0,5 %	0,3 %	1.530	1,5 %
(73) Publicidad y estudios de mercado	79,4 %	18,9 %	1,6 %	0,1 %	0,0 %	1.402	1,4 %
(94) Actividades asociativas	41,4 %	53,3 %	4,7 %	0,5 %	0,1 %	1.003	1,0 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DIRCE



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Así, el análisis de los datos sectoriales permite identificar una configuración del tejido productivo altamente especializada, en la que el sector terciario y la construcción articulan la mayor parte de la actividad económica del archipiélago.

Las actividades vinculadas a la edificación y la propiedad mantienen una presencia central. Las ramas de construcción de inmuebles (41) y las actividades especializadas de la construcción (43) configuran uno de los núcleos con mayor densidad de empresas. Asimismo, el peso de las actividades inmobiliarias (68) confirma la relevancia del mercado patrimonial.

También se registra una presencia significativa de unidades dedicadas a los servicios a empresas, a menudo bajo la estructura de microempresas. Destacan las actividades jurídicas y de contabilidad (69), los servicios técnicos de arquitectura e ingeniería (71) y las actividades administrativas (82).

Finalmente, se identifica un volumen estable de empresas en el ámbito de la educación (85), las actividades sanitarias (86) y las actividades deportivas y de entretenimiento (93), que conforman la oferta de servicios personales y sociales de las Islas.

3. Actividad y ocupación

El mercado laboral de las Illes Balears consolidó durante 2024 una fase de expansión, afianzando su posición en el contexto estatal. Con una tasa de actividad del 64,0 %, el archipiélago se situó cinco puntos por encima de la media nacional (58,8 %) y alcanzó un máximo histórico de afiliación con 566.380 trabajadores (Ribas, M. 2025a). Un factor determinante en esta dinámica es el peso de la inmigración regular; la población extranjera representa el 21,2 % del total y el 22,2 % de la afiliación, siendo una pieza indispensable para sostener el sistema productivo (SEPE, 2025).

Bajo estos indicadores persisten asimetrías de género. La brecha en la tasa de actividad entre hombres (68,3 %) y mujeres (59,7 %) se acentúa en el segmento de 35 a 44 años, en el que la distancia alcanza los 11,6 puntos. Este dato indica el impacto de las tareas de cuidado en las trayectorias profesionales femeninas. Territorialmente, el crecimiento de la afiliación se distribuye siguiendo la jerarquía del tejido insular: Mallorca (79,3 % del total), Ibiza (12,9 %), Menorca (6,2 %) y Formentera (0,7 %).



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 4. Tasa de actividad, de empleo y de paro por sexo y grupo de edad en las Illes Balears (2023-2024)

	Actividad			Ocupación			Paro		
	2023	2024	Var. 24-23 (abs.)	2023	2024	Var. 24-23 (abs)	2023	2024	Var. 24-23 (abs)
Ambos sexos	63,6	64,0	0,3	57,1	58,0	0,9	10,3	9,3	-1,0
16-24 años	40,9	47,6	6,7	32,6	36,4	3,8	20,3	23,5	3,2
25-34 años	85,0	84,9	-0,1	73,5	75,9	2,5	13,5	10,5	-3,0
35-44 años	87,3	87,7	0,4	79,4	81,2	1,8	9,1	7,4	-1,6
45-54 años	88,1	86,6	-1,5	82,2	80,9	-1,3	6,7	6,6	-0,2
55 años y más	34,9	34,8	-0,1	31,5	31,9	0,4	9,8	8,2	-1,6
Viviendas	68,2	68,3	0,1	61,4	62,7	1,3	9,9	8,1	-1,8
16-24 años	43,7	50,2	6,4	33,8	40,0	6,2	22,6	20,2	-2,5
25-34 años	87,0	85,5	-1,5	75,3	77,2	1,8	13,4	9,8	-3,6
35-44 años	92,2	93,4	1,3	85,0	87,0	2,0	7,8	6,9	-0,9
45-54 años	91,6	90,1	-1,5	86,3	85,5	-0,7	5,8	5,1	-0,8
55 años y más	39,5	38,8	-0,7	35,6	36,2	0,6	9,9	6,6	-3,3
Mujeres	59,1	59,7	0,6	52,8	53,3	0,5	10,8	10,8	0,0
16-24 años	37,9	44,9	7,0	31,3	32,6	1,2	17,4	27,5	10,2
25-34 años	82,9	84,2	1,3	71,6	74,7	3,1	13,6	11,2	-2,4
35-44 años	82,2	81,8	-0,4	73,6	75,2	1,6	10,5	8,0	-2,5
45-54 años	84,5	82,9	-1,5	77,9	76,1	-1,8	7,8	8,3	0,5
55 años y más	30,8	31,2	0,4	27,8	28,1	0,3	9,8	10,0	0,3

Fuente: INE, Encuesta de población activa (EPA).

Por otro lado, el 50 % de las personas afiliadas a las Illes Balears tienen más de 45 años, en comparación con el 41 % de hace una década (SEPE, 2025). Los jóvenes balears tienen una tasa de ocupación muy alta (50,5 %, la segunda del estado), pero con el abandono escolar prematuro más alto de España (20,1 %). Por otro lado, los menores de 25 años cobran de media 16.388 € anuales, un 40,5 % menos que la media del conjunto de Baleares. Además, solo el 15,3 % de los jóvenes están emancipados, lo que contribuye a la decisión de tener hijos (OTIB, 2024).

4. Nueva contratación

La aplicación de la última reforma laboral reconfiguró el paisaje contractual, desplazando el foco hacia la estabilidad jurídica: el 91,2 % de la población ocupada dispone de un contrato indefinido. No obstante, la jornada parcial se mantiene como un espacio feminizado; el 73,6 % de estas jornadas corresponden a mujeres, con una tasa de parcialidad femenina del 16,1 % frente al 5,0 % masculino.

Aunque el archipiélago tiene la tasa de temporalidad más baja del Estado (11,7 %), se identifica una rotación elevada. La duración media de los contratos se sitúa en 45,2 días y el 45,4 % de los contratos temporales tienen una duración inferior a 16 días (Ribas, M.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

2025a). Esta fragilidad del vínculo laboral se refleja en un índice de rotación de 2,03 contratos por persona.

TABLA 5. Contratación de duración determinada registrada en las Illes Balears por duración del contrato (2014-2024), en porcentajes

	1-2 días	3-15 días	16-30 días	2-3 meses	3-6 meses	7-12 meses	>12 meses	Indeterminadas
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

Fuente: SOIB

5. Estacionalidad

La estacionalidad se confirma como el rasgo estructural definitorio de la economía balear. Mientras que en el Estado la diferencia de afiliación entre julio y diciembre es del -0,2 %, en las Illes Balears la actividad estival es un 34,9 % superior a la de invierno. Esta dinámica presenta niveles críticos en Formentera (148,4 %) e Ibiza (78,7 %), seguidas de Menorca (49,8 %) y Mallorca (27,3 %) (Ribas, 2025a).

TABLA 6. Índice de estacionalidad en las Illes Balears por isla (2024)

Índice estacionalidad	Trab. julio	Trab. des.	% de var. Jul.-Dic.
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
España	21.168.308	21.201.126	-0,2

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Este fenómeno se vincula directamente a la figura del fijo discontinuo, que registra su pico de actividad en julio (188.448 personas afiliadas) y el mínimo en enero (28.850). Esta fluctuación puede generar dificultades en la gestión de los tiempos de trabajo y la conciliación durante la temporada alta.





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 7. Evolución de las afiliaciones por tipo de contrato en las Illes Balears (2023-2024)

	Indefinidos fijos discontinuos (1)			Otros indefinidos			Total de indefinidos			Temporales			Total afiliados (2)		
	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.
Enero	29.745	28.850	-3,01	241.931	258.644	6,91	271.676	287.494	5,82	38.537	33.577	-12,87	343.320	356.060	3,71
Feb.	42.783	44.583	4,21	245.643	261.489	6,45	288.426	306.072	6,12	38.244	34.002	-11,09	360.057	375.579	4,31
Marzo	79.213	87.531	10,50	248.926	263.899	6,02	328.139	351.430	7,10	38.484	34.988	-9,08	400.604	422.340	5,43
Abril	131.234	138.318	5,40	251.135	263.475	4,91	382.369	401.793	5,08	39.632	35.652	-10,04	456.646	473.808	3,76
Mayo	164.104	171.402	4,45	250.296	264.112	5,52	414.400	435.514	5,10	39.967	36.910	-7,65	489.244	509.184	4,08
Junio	177.650	182.862	2,93	250.971	266.202	6,07	428.621	449.064	4,77	42.384	39.936	-5,78	505.765	526.060	4,01
Julio	184.390	188.448	2,20	250.511	265.263	5,89	434.901	453.711	4,33	44.655	42.257	-5,37	513.846	532.489	3,63
Agosto	177.691	186.199	4,79	248.970	264.508	6,24	426.661	450.707	5,64	42.547	42.534	-0,03	499.003	528.563	5,92
Sep.	166.165	166.294	0,08	252.096	264.725	5,01	418.261	431.019	3,05	41.375	37.988	-8,19	494.155	506.369	2,47
Oct.	90.993	84.837	-6,77	252.455	265.781	5,28	343.448	350.618	2,09	37.026	33.789	-8,74	415.182	422.590	1,78
Nov.	38.182	41.602	8,96	256.705	270.515	5,38	294.887	312.117	5,84	35.895	33.788	-5,87	365.636	384.768	5,23
Dic.	31.657	29.667	-6,29	256.874	270.381	5,26	288.531	300.048	3,99	36.103	32.994	-8,61	359.512	371.995	3,47
Media anual	109.484	112.549	2,80	250.543	264.916	5,74	360.027	377.466	4,84	39.571	36.535	-7,67	433.581	450.817	3,98

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

(1) Afiliaciones al régimen general. El total de afiliados contratados incluye la categoría «no consta». El sumatorio de indefinidos y temporales no se corresponde con el total.

(2) El total de afiliados al régimen general.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

6. Parcialidad

Casi el 89 % de las personas asalariadas en las Illes Balears hacen trabajo a tiempo completo, de manera que la tasa de parcialidad está en el 11,1 %. La tasa más alta se registra en la población más joven y la de más de 55 años. Por sexos, la tasa de parcialidad femenina (15,7 %) es más de dos veces superior a la masculina.

TABLA 8. Personas asalariadas por periodo, sexo, gran grupo de edad y tipo de jornada (2025)

Ambos sexos		
Todas las edades	88,9 %	11,1 %
De 16 a 34 años	83,7 %	16,3 %
De 35 a 54 años	92,0 %	8,0 %
55 y más años	88,9 %	11,1 %
Todas las edades	93,5 %	6,5 %
De 16 a 34 años	86,4 %	13,6 %
De 35 a 54 años	97,7 %	2,3 %
55 y más años	92,8 %	7,2 %
Todas las edades	84,3 %	15,7 %
De 16 a 34 años	81,1 %	18,9 %
De 35 a 54 años	85,9 %	14,1 %
55 y más años	85,0 %	15,0 %

Fuente: INE (2025), Encuesta de población activa (EPA)

7. Temporalidad

La tasa de temporalidad es el cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de personas asalariadas. La tasa de temporalidad de las mujeres (12,2 %) es superior a la de los hombres en 1 %.

TABLA 9. Tasas de temporalidad de los asalariados en las Illes Balears por sexo (2018-2024)

Tasa temporalidad	TOTAL	Hombre	Mujer
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

Fuente: INE, Encuesta de población activa (EPA).

Por sectores, la temporalidad más elevada se registra en el sector público y en el sector primario, y afecta en mayor grado a la población extranjera.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 10. Tasas de temporalidad por secciones de actividad, nacionalidad y tipo de sector en las Illes Balears (2022-2024)

Tasa temporalidad		2022	2023	2024
TOTAL		20,7	14,5	11,7
Secciones de actividad	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	32,0	-	12,3
	Industria alimentación, textil, cuero, madera y papel	13,1	3,0	5,1
	Industria extractiva, química, farmacéutica, caucho y plásticas, suministro de energía, agua y residuos	10,1	6,6	5,6
	Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte; instalación y reparación industrial	6,8	5,3	3,9
	Construcción	27,1	15,7	6,8
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de automóviles, hostelería	17,3	10,5	8,6
	Transporte y almacenamiento, información y comunicaciones	11,8	12,5	10,1
	Captación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos y otros	13,0	9,0	6,7
	Administración pública, educación y actividades sanitarias	31,8	26,1	22,3
	Otros servicios	19,9	14,2	16,4
Nacionalidad	Española o doble	19,1	14,2	11,0
	Extranjera	27,3	15,4	14,1
Tipo de sector	Sector público	34,2	30,5	26,6
	Sector privado	17,7	10,9	8,5

Fuente: INE (2024), Encuesta de población activa (EPA)

La mitad de las personas asalariadas que tienen contratos temporales en las Illes Balears manifiestan que el trabajo que tienen sólo está disponible de manera temporal, mientras que en el caso del total de España más de la mitad de las personas asalariadas con contratos temporales no pueden encontrar un trabajo indefinido.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 11. Porcentaje de personas asalariadas con contrato o relación laboral temporal, motivo temporalidad, sexo y comunidad autónoma (2024)

	<i>No poder encontrar un trabajo de duración indefinida</i>	<i>No querer un trabajo de duración indefinida</i>	<i>Este trabajo sólo está disponible con duración temporal</i>	<i>Otras razones</i>	<i>No lo sabe</i>	TOTAL
Ambos sexos						
Total España	57,8	2,9	24,8	13,5	0,9	100
Illes Balears	30	2,4	46,9	20,2	0,6	100
Total España	58,6	3	23,7	13,5	1,3	100
Illes Balears	30,2	1	46,1	21,5	1,1	100
Total España	57,2	2,9	25,8	13,5	0,6	100
Illes Balears	29,8	3,9	47,7	18,7	..	100

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

8. Tejido productivo y trabajo autónomo

La estructura productiva presenta una híper especialización en el sector servicios, que concentra el 82,3 % de las personas ocupadas. El trabajo autónomo es un pilar fundamental; sumando los trabajadores por cuenta propia y sus asalariados dependientes, el colectivo representa el 23,9 % del empleo total.

Dentro de este ámbito, se detectan dos tendencias: un incremento de los empleadores (+10,4 %) y la persistencia del empresariado sin asalariados, que constituye el 64,4 % del total de autónomos. El género también marca una barrera en el emprendimiento: sólo el 13,3 % de las mujeres ocupadas son empresarias, frente al 20,1 % de los hombres (Ribas, M. 2025a), y por eso hay un eje específico sobre mujeres empresarias en el Plan para la Igualdad en el Ámbito Laboral en las Illes Balears 2026-2028.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 12. Trabajadores ocupados por situación profesional en las Illes Balears (2020-2024)

Trabajadores ocupados	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
TOTAL DE TRABAJADORES	528,2	100,0	538,0	100,0	575,9	100,0	589,6	100,0	607,3	100,0
Trabajadores por cuenta propia: total	100,5	19,0	106,9	19,0	99,5	17,3	94,5	16,0	102,7	16,9
Trabajadores por cuenta propia: empleador	30,0	29,9	31,4	29,9	35,2	35,4	29,7	31,4	32,8	31,9
Trabajador por cuenta propia: empresario sin asalariados o trabajadores independientes	67,8	67,5	72,4	67,5	60,2	60,5	61,7	65,3	66,1	64,4
Trabajadores por cuenta propia: miembro de cooperativa	..	0,0	..	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1
Trabajadores por cuenta propia: ayuda familiar	2,7	2,7	3,1	2,7	4,1	4,1	3,0	3,2	3,7	3,6
Total asalariados	427,5	80,9	430,9	80,9	476,3	82,7	494,6	83,9	504,6	83,1
Asalariados del sector público	81,0	18,9	88,2	18,9	87,8	18,4	90,5	18,3	87,4	17,3
Asalariados del sector privado	346,5	81,1	342,7	81,1	388,5	81,6	404,1	81,7	416,8	82,6
Otra situación	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,4	0,1	0,4	0,1

Fuente: INE, Encuesta de población activa (EPA)

9. Uso del teletrabajo

Hay un debate sobre si el teletrabajo puede considerarse o no una medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto al primer posicionamiento, el teletrabajo se considera una medida de conciliación porque permite una gestión más eficiente del tiempo y las responsabilidades familiares, aunque su efectividad depende de cómo se aplique.

Los motivos principales por los que el teletrabajo favorece la conciliación son (UNAF, 2021):

- Ahorro de tiempo en desplazamientos: el teletrabajo elimina el tiempo necesario para ir del hogar al puesto de trabajo, lo que libera tiempo que se puede dedicar a la vida personal o familiar.
- Adaptación a los horarios escolares: si se combina con la flexibilidad horaria, permite adaptar la jornada laboral a los horarios de los centros educativos.
- Gestión de situaciones puntuales: las fuentes destacan que puede ayudar a aliviar situaciones de enfermedades de los menores que sean sobrevenidas y de corta duración.
- Mantenimiento del nivel de ingresos: a diferencia de la reducción de jornada, el teletrabajo permite conciliar sin que se produzca una pérdida de sueldo.

Por este motivo, es una de las medidas más utilizadas por los hombres y por personas que tienen responsabilidades de cuidado, pero no pueden permitirse ganar menos.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Sin embargo, desde el otro punto de vista se argumentan algunos riesgos y limitaciones de esta medida:

- Peligro de horas extras: muy a menudo, el teletrabajo regular va ligado a hacer más horas de las establecidas (más de 40 horas semanales), tanto en hombres como en mujeres.
- Sesgo de clase y ocupacional: no es una medida accesible para todos. Se concentra principalmente en cargos directivos y profesiones técnicas o intelectuales, mientras que es casi inexistente en ocupaciones elementales o de servicios (como restauración o ventas).
- Necesidad de desconexión: para que sea realmente efectivo como herramienta de conciliación, el teletrabajo debe ser voluntario y garantizar el derecho a la desconexión digital.

Con datos de la EPA, las Illes Balears tienen un mayor porcentaje de trabajadores que no hacen ningún día de teletrabajo que la media de España.

TABLA 13. Porcentaje de personas ocupadas que no hacen ningún día de teletrabajo, por comunidad autónoma (2024)

Comunidad autónoma	%
Comunidad de Madrid	72,0
Cataluña	82,0
Comunidad Valenciana	83,3
Total España	83,6
País Vasco	84,8
Andalucía	86,0
Aragón	86,3
Cantabria	86,9
Galicia	86,9
Illes Balears	87,2
Principado de Asturias	87,3
Región de Murcia	87,5
Comunidad Foral de Navarra	87,5
La Rioja	88,3
Castilla-La Mancha	89,0
Extremadura	89,8
Melilla	90,3
Castilla y León	90,6
Ceuta	90,7
Canarias	91,4

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

Por sexo, el porcentaje de hombres que no hacen ningún día de teletrabajo en las Illes Balears (88,1 %) es superior al de mujeres (86,1 %).



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

10. Trabajo por turnos, tardes y fines de semana

TABLA 14. Porcentaje de personas ocupadas por frecuencia con las que trabajan en su domicilio particular, por comunidad autónoma y sexo (2024)

	Ocasionalmente	Más de la mitad de los días que trabajó	Ningún día	No lo sabe
Viviendas				
Total España	7,3 %	7,6 %	84,1 %	1,0 %
Illes Balears	3,6 %	6,1 %	88,1 %	2,2 %
Mujeres				
Total España	7,9 %	8,0 %	83,1 %	1,1 %
Illes Balears	6,3 %	6,7 %	86,1 %	1,0 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

Una de las dificultades de la conciliación es cuando el horario de trabajo remunerado coincide en horario no escolar. En este sentido, el porcentaje de personas ocupadas que nunca trabajan en sábado es más de 5 puntos porcentuales en España que en las Illes Balears. De hecho, el porcentaje de las personas ocupadas que trabajan dos o más sábados llega en el caso de las Illes Balears a casi una de cada tres.

TABLA 15. Porcentaje de personas ocupadas por frecuencia con la que trabajan el sábado, por comunidad autónoma (2024)

	Una al mes	Dos o más al mes	Ninguna	No lo sabe
Total España	5,6	27,2	65,3	1,9
Illes Balears	5,3	31,8	59,4	3,4

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

En el caso de las personas que trabajan en domingo la diferencia es más notable, ya que una de cada cuatro personas en las Illes Balears trabaja dos o más domingos al mes.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 16. Porcentaje de personas ocupadas por frecuencia con la que trabajan el domingo, por comunidad autónoma (2024)

	Una al mes	Dos o más al mes	Ninguna	No sabe
Total España	4,1	16,9	77,8	1,2
Illes Balears	3,5	25	69,6	2

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

En ambos casos no hay diferencias por sexo.

Si tenemos en cuenta la proporción de personas que trabajan en horario de tarde o de noche, no hay diferencias significativas entre las Illes Balears y el conjunto de España, si bien la proporción de hombres que tienen estos horarios de trabajo es ligeramente superior a la proporción de mujeres.

TABLA 17. Porcentaje de personas ocupadas por frecuencia con la que trabajan al final de la tarde, por comunidad autónoma (2024)

	Ocasionalmente	Más de la mitad de los días que trabajó	Ningún día	No sabe
Total España	14	15,7	69,8	0,5
Illes Balears	11,7	14,6	72,9	0,8

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

TABLA 18. Porcentaje de personas ocupadas por frecuencia con la que trabajan por la noche, por comunidad autónoma (2024)

	Ocasionalmente	Más de la mitad de los días que trabajó	Ningún día	No sabe
Total España	6,6	4,8	88,2	0,4
Illes Balears	4,4	4,6	90,6	0,4

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

En cuanto a la distribución de las personas ocupadas por tipo de puesto de trabajo, los datos muestran que la mayor parte de la población ocupada se concentra en puestos asalariados sin responsabilidades jerárquicas, especialmente entre las mujeres. En las Illes Balears se observa un mayor peso de los cargos de encargado y de dirección de pequeñas empresas, hecho coherente con un modelo productivo basado en pequeñas unidades empresariales. Persisten diferencias de género relevantes, con una mayor presencia masculina en puestos directivos y en el trabajo autónomo, lo que evidencia una segregación vertical del mercado de trabajo.





Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 19. Porcentaje de personas ocupadas por tipo de puesto de trabajo, sexo y comunidad autónoma (2024)

	Trabajador (con superiores y sin subordinados)	Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	Mando intermedio	Director/a de pequeña empresa, departamento o sucursal	Director/a de empresa grande o media	Trabajador/a autónomo/a (sin jefes ni subordinados)	No sabe	Total
Ambos sexos								
Total España	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
Viviendas								
Total España	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 España	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

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

En las Illes Balears, una de cada cuatro personas asalariadas hace trabajo con un sistema de turnos, mientras que en el caso del conjunto de España la proporción es de una de cada cinco. El porcentaje es superior en el caso de los hombres que de las mujeres.

TABLA 20. Porcentaje de personas asalariadas por sistema laboral de turnos, sexo y comunidad autónoma (2024)

	Sí	No	No sabe	Total
Ambos sexos				
Total España	20,7	79	0,3	100
Illes Balears	24,4	75,3	0,4	100
Viviendas				
Total España	20,7	79	0,3	100
Illes Balears	26,4	72,9	0,7	100
Dones				
Total España	20,8	79	0,2	100
Illes Balears	22,1	77,9	..	100

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

11. Salarios

La Encuesta anual de estructura salarial ofrece estimaciones de la ganancia bruta anual por persona trabajadora clasificada por tipo de contrato, sexo, grupo de edad, sector de actividad y nacionalidad. El último dato publicado hace referencia a 2023.

De media, las mujeres tienen una ganancia por hora un 8,8 % inferiores a la de los hombres.

TABLA 21. Ganancia media anual por persona trabajadora y sexo (media y percentiles) en las Illes Balears (2023)

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

Fuente: Ibestat, Encuesta de estructura salarial

Ahora bien, como la tasa de parcialidad femenina es más elevada, hay que comparar la ganancia media por hora y sexo. En este caso, la brecha salarial es del 3,5 %.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 22. *Ganancia por hora normal de trabajo y sexo en las Illes Balears (2023)*

	Total
Ambos sexos	17,1
Mujer	16,8
Hombre	17,4

Fuente: Ibestat, Encuesta de estructura salarial

Por sectores de actividad, la mayor ganancia por hora se produce en el sector servicios.

TABLA 23. *Ganancia por hora normal de trabajo, sexo y sector de actividad en las Illes Balears (2023)*

	Ambos sexos	Mujer	Hombre
Total	17,1	16,8	17,4
Industria	16,3	14,2	17,0
Construcción	14,8	s.d.	14,6
Servicios	17,5	16,9	18,1

Fuente: Ibestat, Encuesta de estructura salarial



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

◦ **Bloque II. Estructura demográfica, usos del tiempo y trabajo de cuidado**

1. Estructura poblacional

La población de las Illes Balears ha experimentado un crecimiento acelerado, pasando de 311.649 habitantes en 1900 a un récord de 1.231.768 personas a 1 de enero de 2024. Esta estructura se define por los siguientes factores:

- Composición según el lugar de nacimiento: El 52,1 % de la población ha nacido en las Islas, mientras que el 27,7 % ha nacido en el extranjero, la tasa más alta de todo el Estado español.
- Por islas, las Pitiusas muestran la reconfiguración más intensa: en Formentera la población autóctona es de sólo el 37 %
- La edad media de la población ha ido aumentando hasta los 42,4 años en 2024. Sin embargo, la inmigración actúa como factor compensatorio: mientras la población autóctona está más envejecida, los nacidos en el extranjero se concentran en edades activas, representando hasta el 40 % de la franja entre 30 y 44 años. El índice de envejecimiento global indica que hay 114 mayores de 65 años por cada 100 menores de 16.
- La estructura soporta una fuerte variabilidad estacional. En el mes de agosto se alcanzó una presión de 2.018.506 personas, un 63,9 % superior a la población censada.

2. Natalidad y mortalidad

La dinámica natural de la población muestra un equilibrio muy débil, con un crecimiento vegetativo casi insignificante del 0,08 ‰ en 2023.

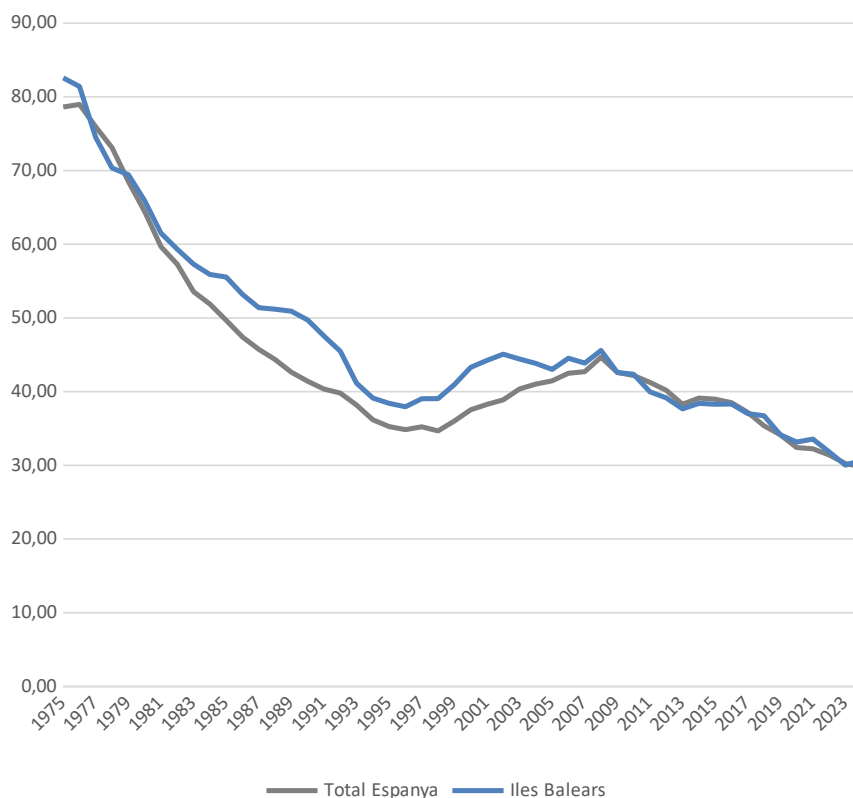
Ese año se registraron 8.738 nacimientos en 2023, cifra que confirma una tendencia decreciente desde 2008. Sin embargo, las Baleares mantienen la tercera tasa de natalidad más alta de España (7,16 ‰). Un elemento clave es el peso de las madres extranjeras, que protagonizan el 33,1 % de los nacimientos.

La tasa global de fecundidad es un indicador demográfico que calcula el total de nacimientos por cada 1.000 mujeres en edad fértil (de 15 a 49 años de edad). En 1975, en Baleares, esta tasa era de 82,6, mientras que en el año 2023 fue de 30,7, lo que representa una disminución del 62,8 % (Lluch y Borràs, 2025).



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Tabla 24. Tasa global de fecundidad, en las Illes Balears y España (1975-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los indicadores de fecundidad del INE

La fecundidad en las Islas, de igual manera que en el conjunto de España, se caracteriza por la baja intensidad y el retraso en la maternidad, tendencias que se alejan del nivel de reemplazo generacional.

El número medio de hijos por mujer en las Baleares es de 1,05, muy por debajo de los 2,1 necesarios para el reemplazo... La edad media de maternidad se sitúa en los 32,54 años

Aunque las mujeres extranjeras tenían históricamente pautas más pronatalistas, se observa una convergencia hacia el modelo autóctono. En 2023, la tasa de fecundidad de las extranjeras bajó al 38 ‰, mientras que la de las españolas fue del 27 ‰.

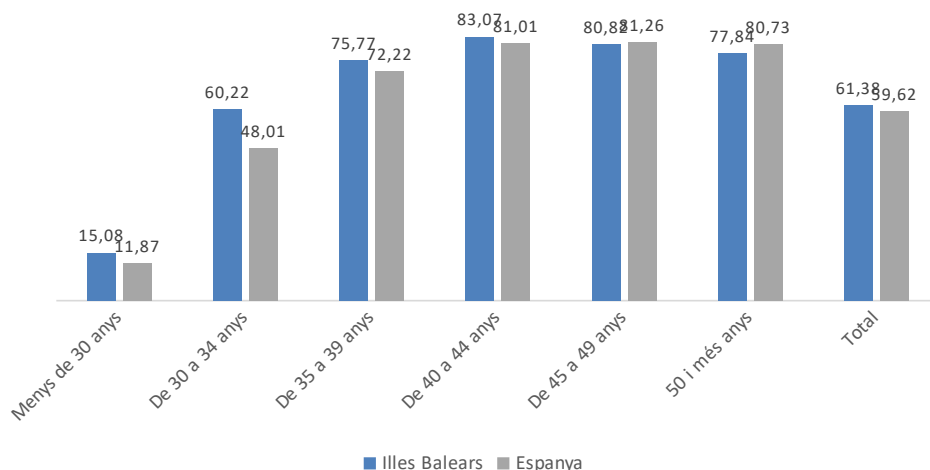
La encuesta de fecundidad que elabora el INE y cuyo último dato hace referencia al año 2018 permite analizar en más detalle las tendencias y los patrones de la fecundidad en la actualidad, así como abordar los condicionantes sobre tener o no tener hijos y los motivos que llevan a retrasar la maternidad y la paternidad. La encuesta se elabora a mujeres de 18 a 55 años de edad y están disponibles los datos desagregados por comunidad autónoma.

El 61,4 % de las mujeres de las Illes Balears tienen hijos, porcentaje superior al 59,6 % de España.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Tabla 25. Porcentaje de mujeres con hijos en las Illes Balears y España, por edad (2018)

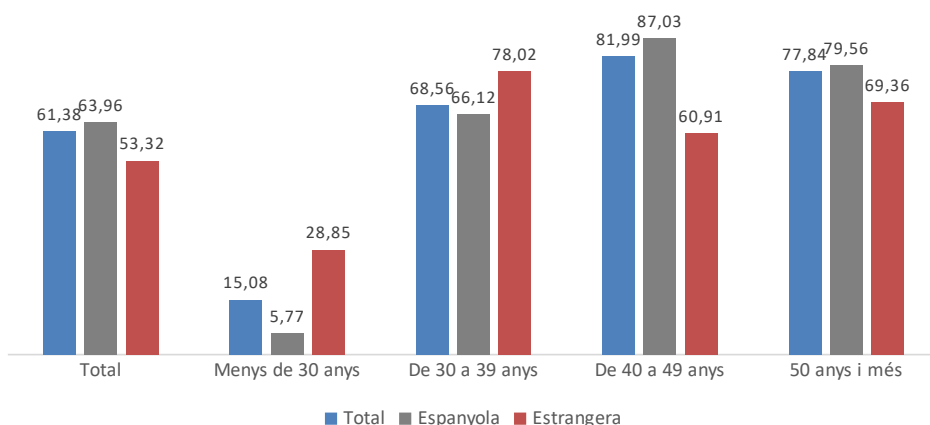


Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018

El porcentaje de mujeres con hijos aumenta hasta el 64 % en el caso de las mujeres de nacionalidad española y desciende hasta poco más de la mitad (53,3 %) en las mujeres de nacionalidad extranjera.

En el caso de las menores de 30 años, sólo el 15,1 % de las mujeres tienen hijos, porcentaje que sube hasta el 82 % en el caso de las mayores de 40 años.

Tabla 26. Porcentaje de mujeres con hijos en las Illes Balears, por edad y nacionalidad (2018)



Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Baleares son la segunda comunidad autónoma con un mayor porcentaje de mujeres solteras con hijos (29,4 %) después de Canarias (35,9 %).

Tabla 27. Porcentaje de mujeres que tienen hijos, por comunidad autónoma y estado civil (2018)¹

	Total	Soltera	Casada	Otra situación
Región de Murcia	65,9	22,0	90,6	90,9
Melilla	64,8	12,4	89,7	93,2
Canarias	62,0	35,9	87,1	83,8
Castilla-La Mancha	62,0	20,1	90,3	91,6
Comunidad 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
Andalucía	61,0	23,1	89,1	88,0
Aragón	60,7	21,0	86,6	83,3
Cataluña	59,8	22,4	86,3	79,6
Espanya	59,6	22,5	87,0	84,6
Comunidad Foral de Navarra	58,7	15,3	89,2	85,4
La Rioja	58,1	15,6	92,3	85,3
Galicia	57,8	17,3	88,0	85,7
Comunidad de Madrid	57,2	24,1	84,7	85,3
País Vasco	56,5	22,7	83,1	85,2
Principado de Asturias	56,3	15,2	79,6	80,7
Cantabria	55,6	15,9	88,4	75,6
Castilla y León	52,5	15,9	83,6	80,7

Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018

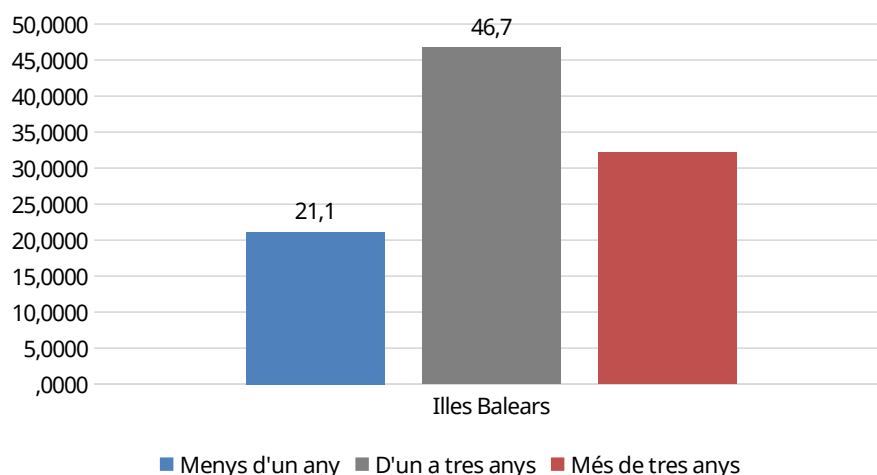
Es significativa la diferencia entre el tiempo que han estado intentando ser madres las mujeres de Baleares y la media de España, ya que las que llevan de entre 1 a 3 años son casi la mitad en el caso de las Baleares, y casi una tercera parte les cuesta más de 3 años.

1 Los hijos a los que hace referencia esta tabla son tanto hijos propios (biológicos o adoptados) como de la pareja.



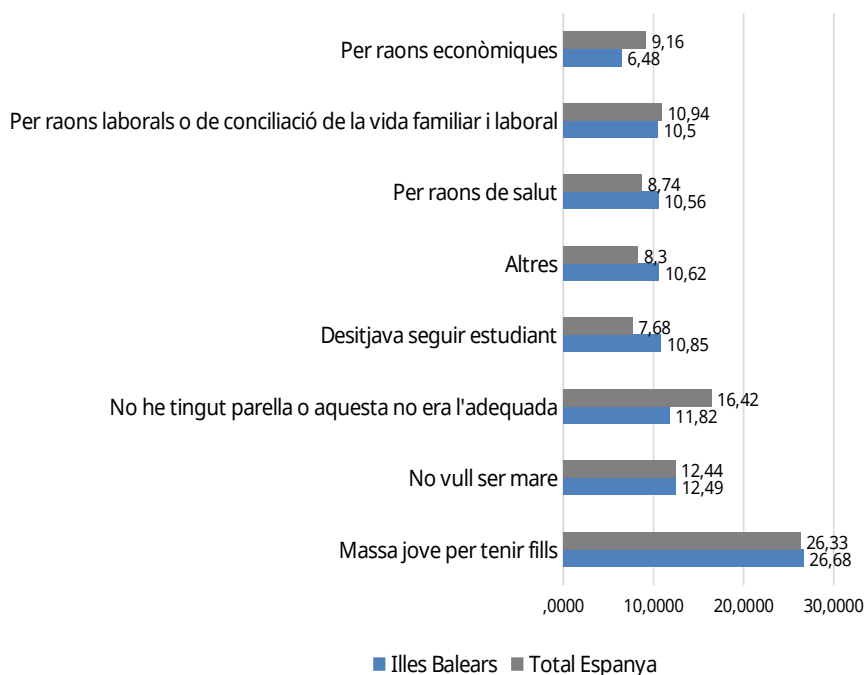
Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 28. Mujeres que nunca han estado embarazadas y quieren estarlo según el tiempo durante el cuándo lo han estado intentando y edad, en las Illes Balears y España (2018)



Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018

Tabla 29. Mujeres que no están embarazadas y no han tenido hijos según el motivo más importante de este hecho.



Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018

Entre las razones a no tener hijos, aparte de la edad, no querer ser madre o no encontrar la pareja adecuada, que son las principales razones, es importante señalar que un 10,5 % de las mujeres no tienen hijos por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

laboral, y un 6,2 % por razones económicas, porcentaje inferior al 9,2 % de la media española.

Ahora bien, entre las mujeres que tienen hijos, pero han tenido menos de los deseados, una de cada cuatro es por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral, un 15,8 % por razones económicas y un 8,5 % por tener demasiada edad para tener más hijos.

De hecho, el informe del año 2013 *El déficit de natalidad en Europa: la singularidad del caso español*, coordinado por Gøsta Esping-Andersen ya apuntaba a la excepcionalidad española. Según el estudio, el fenómeno de la baja fecundidad ha dejado de ser una excepción para convertirse en una norma en las sociedades avanzadas, pero España destaca por la velocidad de una transformación que le ha llevado a liderar los rankings mundiales de fecundidad mínima. Esta realidad, según el estudio, no responde a una falta de deseo de tener hijos, ya que el ideal se mantiene estable en torno a los dos por mujer, sino a una fractura entre estos anhelos y una realidad marcada por un fuerte déficit de bienestar. La natalidad ha pasado a ser una cuestión de interés público crítico, dado que una tasa persistentemente baja podría reducir la población a una cuarta parte de su volumen actual a finales de siglo y disparar la ratio de dependencia hasta el 138 % en el año 2050, con el impacto económico negativo que ello implica para el PIB y el contrato social.

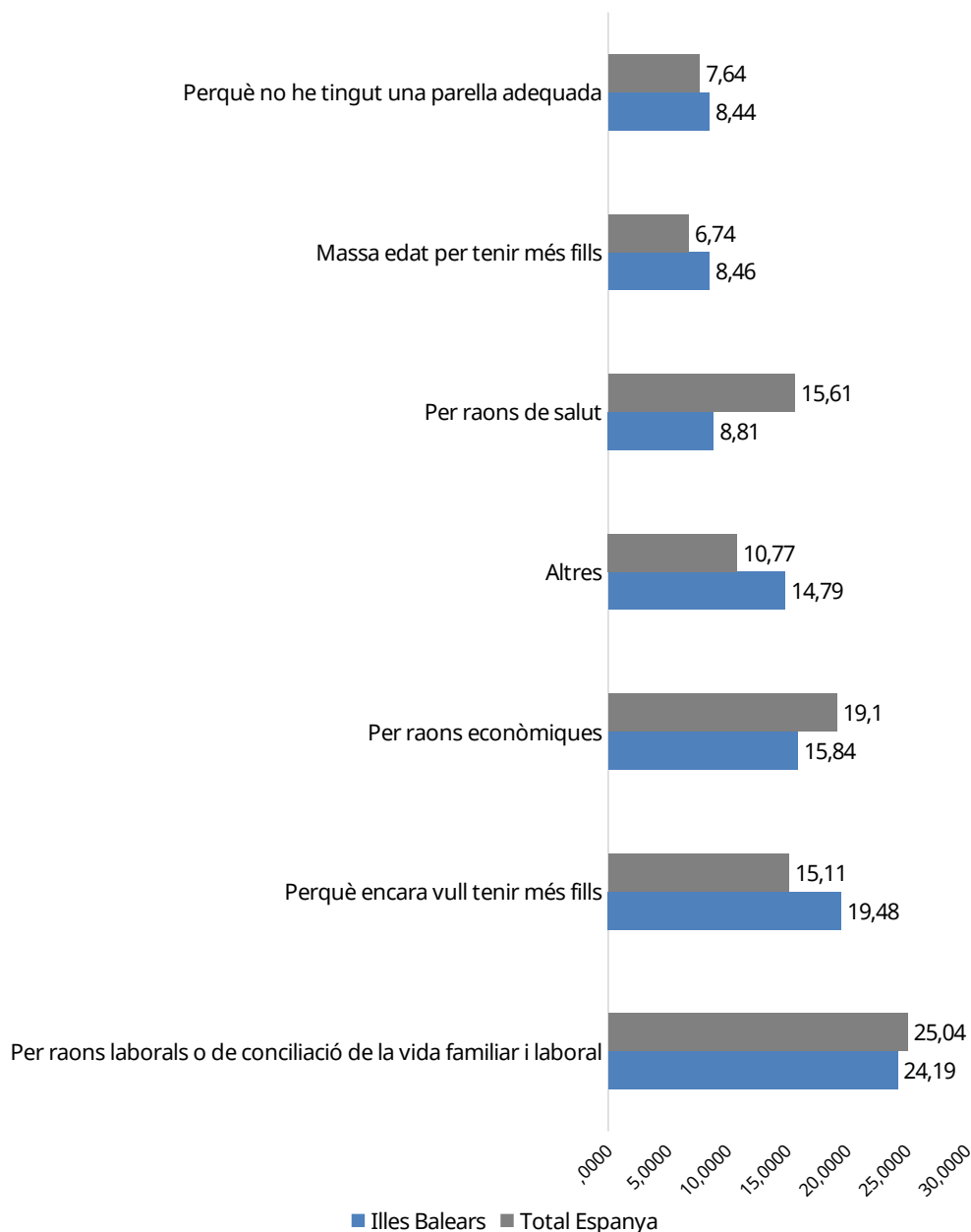
Así, la singularidad del modelo español se caracteriza por lo que se denomina "síndrome del retraso", donde la postergación de la maternidad es universal y se sitúa de media a los 30,1 años para el primer hijo. A diferencia de otros países europeos, el problema no es la infertilidad absoluta, sino el estancamiento en el primer hijo y la dificultad para consolidar proyectos familiares más amplios. Este escenario está fuertemente condicionado por la dependencia juvenil, con más de la mitad de los jóvenes viviendo aún con los padres, y por la inseguridad laboral derivada del paro y la precariedad de la contratación temporal. Además, se identifica un elevado coste de oportunidad para las mujeres con estudios superiores, que a menudo se ven obligadas a retrasar la maternidad para no penalizar su carrera profesional en sectores altamente competitivos.

El estudio, y en cuanto a las soluciones, subraya que la evidencia demuestra que las transferencias monetarias directas son menos efectivas que las políticas de conciliación y la inversión masiva en educación infantil de 0 a 3 años. Por último, concluía que el futuro demográfico dependerá de la capacidad para reducir la precariedad juvenil, adaptar las jornadas laborales y garantizar una cobertura escolar que permita cerrar la brecha entre los hijos deseados y los reales.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de las Illes Balears

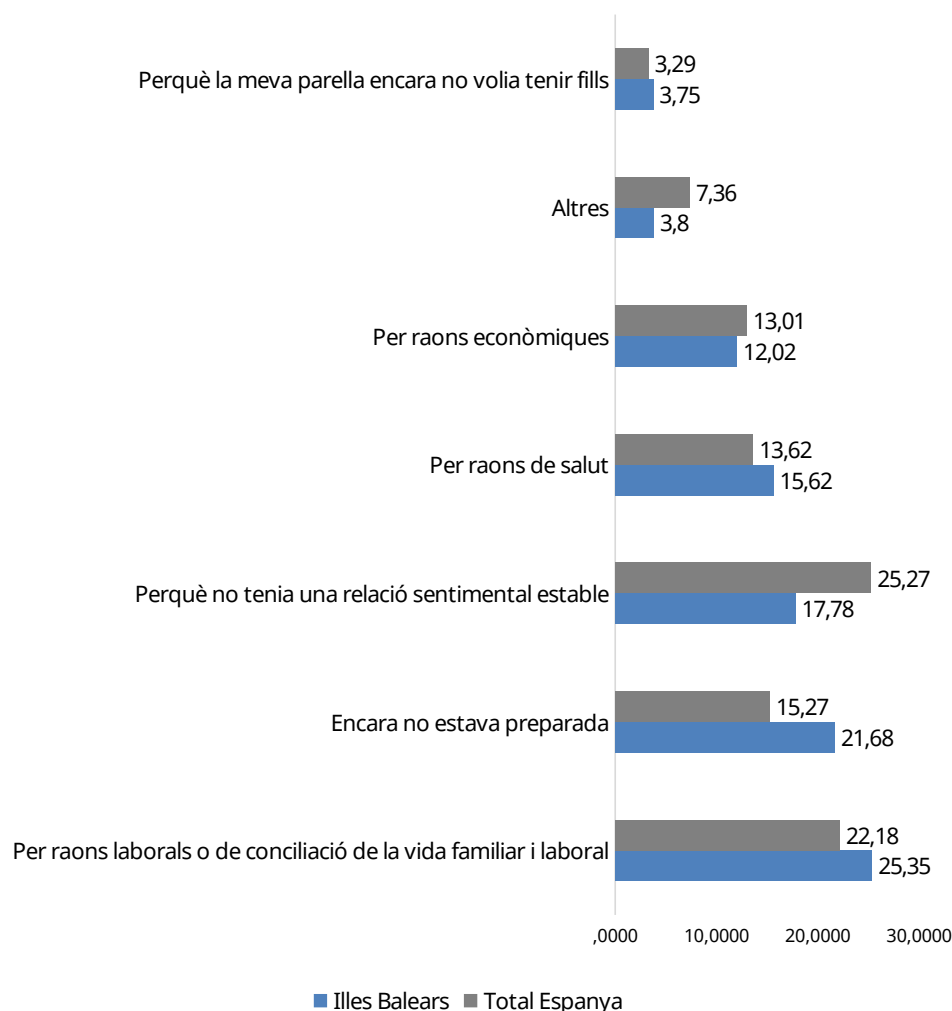
Tabla 30. Mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según el motivo más importante de este hecho



Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de las Illes Balears

Tabla 31. Mujeres que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, según el motivo más importante²*Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018*

En cuanto a los incentivos a la natalidad, un 23,6 % del total de mujeres en las Illes Balears entre 18 a 55 años no creen que la natalidad deba ser incentivada, especialmente entre los menores de 30 años (38 %). En cambio, en las mujeres de más edad y que coincide en la edad reproductiva real, la mayor parte reclaman un aumento de la duración de maternidad y paternidad (30,6 % de las mujeres entre 30 a 39 años y 26,2 % entre 40 a 49 años).



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

Tabla 32. Mujeres según el tipo de incentivo a la natalidad que reclaman al estado y edad en las Illes Balears (2018)

	Total	Menos de 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 años y más
No cree que la natalidad deba ser incentivada	23,6	38,0	17,1	20,6	19,8
Aumento de la duración del permiso de maternidad/paternidad	23,5	15,1	30,6	26,2	17,8
Una asignación para las familias con hijos a cargo menores de 18 años	9,1	5,8	13,2	7,8	9,0
Más escuelas infantiles asequibles y de calidad para niños de 0 a 3 años de edad	8,1	4,5	10,0	8,9	8,5
Una asignación para las madres o padres que dejan un trabajo porque quieren cuidar a los niños mientras son pequeños	8,0	7,3	9,6	7,4	7,4
Flexibilidad en el horario de trabajo para los padres-madres con niños pequeños	6,5	8,6	2,4	8,4	7,6
Una asignación en función de la renta en el nacimiento de cada niño	6,4	5,2	6,6	5,0	10,7
Campañas de concienciación para los empresarios sobre la conciliación familiar y laboral	4,9	2,5	3,4	4,9	11,0
Una asignación universal en el nacimiento de cada niño	4,1	7,3	2,5	3,6	3,4
Absorción de la duración del permiso de paternidad al permiso de maternidad para los hombres que trabajan	2,8	4,2	2,1	3,9	0,0
Servicio de jardín de infancia para niños en edad escolar antes y después de la escuela y durante las vacaciones escolares en el mismo centro educativo	1,9	0,0	1,5	2,9	3,8
Mejoras en las condiciones de excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos	1,1	1,7	1,2	0,5	1,1

Fuente: INE, Encuesta de fecundidad 2018

Por otro lado, las Baleares presentan la segunda tasa de interrupción voluntaria del embarazo (IVE) más alta de España (13,99 ‰) en 2023, con un total de 3.237 intervenciones.

La mayoría (82,7 %) se realizan durante las primeras ocho semanas de gestación.

Más de la mitad de los nacimientos (53,11 %) son de madres no casadas. En paralelo, la edad del primer matrimonio se ha retrasado más de diez años desde 1976, situándose en los 37 años para los hombres y 34,8 para las mujeres (Petrus y Salas, 2025).



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

La estructura familiar tiene un impacto directo en el bienestar de los miembros del hogar. Por ejemplo, Los hogares unipersonales y los que tienen hijos dependientes son los que tienen más riesgo de pobreza y exclusión social.

TABLA 33. Hogares en riesgo de pobreza y exclusión social según estructura del hogar en las Illes Balears (2025)

	Porcentaje
Total	18,4
Hogares de una persona	30,8
Dos o más adultos sin hijos dependientes	11,7
Hogares con hijos dependientes	21,8

Fuente: INE, Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)

TABLA 34. Hogares con carencias materiales por tamaño del hogar en las Illes Balears (2025)

	Hogares de una persona	Dos o más adultos sin hijos dependientes	Hogares con hijos dependientes
No se puede permitir ir de vacaciones al menos una semana al año	28,9	23,1	28,1
No se puede permitir una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días	9,9	4,8	3,2
No se puede permitir mantener la vivienda con una temperatura adecuada	21,1	11,9	14,1
No tiene capacidad para responder de gastos imprevistos	32,5	24,5	36,6
Retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda ppal. (últ. 12 meses)	12,7	7,2	14,2
Retrasos en pago de gastos relacionados con la vivienda ppal. o compras a plazos (últ. 12 meses)	14	9,1	17,8
No se puede permitir disponer de un automóvil	6,1	2	5,3
No se puede permitir disponer de un ordenador personal	7,1	3,6	9,8
No puede sustituir los muebles estropeados o viejos	22,8	20,5	26,5

Fuente: INE, Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)

Por último, y en cuanto a las trayectorias de conciliación, un artículo reciente (Gobino y Jurado-Guerrero, 2025) identifica cuatro patrones principales en la manera en que las madres articulan su vida laboral y familiar:

- Desvinculación laboral: Madres que abandonan el empleo de forma permanente o muy prolongada. Esta pauta se asocia a una maternidad con mayor descendencia.



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

- Interrupciones largas: Madres que dejan de trabajar durante un periodo extenso y se reincorporan a él cuando los hijos crecen, a menudo por necesidades económicas.
- Interrupciones cortas: Breves pausas en la carrera profesional alrededor del parto.
- Conciliación continua: Madres que mantienen su vinculación con el mercado de trabajo de forma casi ininterrumpida. Este patrón es el predominante entre las madres con estudios superiores.

El artículo señala varios factores que condicionan las trayectorias, como:

- La trayectoria laboral prematernidad: Es el factor más determinante. Tener un trabajo estable y con contrato indefinido antes de tener hijos facilita mantener una pauta de conciliación continua y reduce la "penalización por maternidad".
- Nivel educativo: Las mujeres con estudios universitarios tienen costes de oportunidad más altos si dejan de trabajar, lo que las empuja hacia una conciliación más continua.
- Interseccionalidad: Las madres inmigrantes, especialmente las que tienen menos recursos educativos, se enfrentan a mayores obstáculos, ocupaciones más precarias y menos apoyos, lo que las hace más propensas a interrumpir su actividad laboral.

3. Dependencia

El envejecimiento progresivo de la población es un factor determinante que aumenta la presión sobre el sistema de dependencia y sobre las personas cuidadoras del ámbito familiar. El índice de envejecimiento creció un 11 % en el conjunto del archipiélago en 2024, siendo especialmente pronunciado en Menorca (15 %) e Ibiza (11 %).

Mientras que la dependencia juvenil disminuyó, la tasa de dependencia de las personas mayores aumenta en todas las islas entre un 3 % y un 4 %.

En 2024 se registró un incremento de 2.616 personas atendidas en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) (+8,9 % respecto a 2023), un ritmo de crecimiento superior a la media española. La lista de espera se redujo en 1.032 personas (-14,8 %), aunque todavía quedaban 5.944 personas pendientes de recibir servicio a finales de año. Tristemente, 1.037 personas murieron durante el año sin llegar a recibir la ayuda solicitada.

Sin embargo, el tiempo medio de tramitación de un expediente en Baleares es de 248 días, una cifra inferior y, por tanto, más ágil que la media estatal de 334 días.

En cuanto a los grados de dependencia reconocida, y según datos de diciembre de 2024, el 41,4 % de los dependientes tienen reconocido el grado 1; el 21,7 %, el grado 2, y el 25,4 %, el grado 3.

En cuanto a las prestaciones y servicios de las personas dependientes, el 84,6 % de las ayudas concedidas son de bajo coste económico, como la teleasistencia (31,4 %) y la prestación económica por cuidados en el entorno familiar o PECEF (45,7 %).

La prestación media para cuidadoras no profesionales es de 247,25 € al mes, cifra que refleja un carácter asistencial básico y aumenta la presión sobre las familias.

Por otro lado, se ha producido un aumento en las plazas de residencia (+6,2 %), plazas en centros de día (+10,0 %) y horas de servicio de ayuda a domicilio (+30,5 %).



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

En cuanto a la inversión, casi una tercera parte de la partida de protección social de la CAIB se dedica a la atención a la dependencia. El gasto público directo en 2024 fue de 189 millones de euros, aportados por la comunidad autónoma (56,6 %), el Estado (29,3 %) y los usuarios (14,1 %).

No obstante, las Baleares se sitúan como la tercera comunidad con menos inversión, con sólo 118,1 € por habitante.

El sistema generó 168 puestos de trabajo nuevos en 2024, llegando a un total de 3.826 empleos directos, aunque la tasa de puestos de trabajo por cada millón de euros invertido es la más baja de España (23,5 frente a 39), debido a la predominancia de prestaciones económicas sobre servicios profesionales (Grau, 2025).

4. Infancia y escolarización

La escolarización y, especialmente la escolarización en etapas tempranas no sólo es un factor pedagógico clave, sino que constituye una herramienta fundamental para la conciliación de la vida laboral y familiar. El incremento de estas tasas permite una transición más equilibrada hacia la vida laboral de las familias y asegura la igualdad de oportunidades desde el nacimiento.

La educación infantil se organiza en dos ciclos diferenciados con objetivos de conciliación específicos:

- Primer Ciclo (0-3 años): Es la etapa más crítica para la conciliación. El objetivo institucional es aumentar progresivamente la tasa de escolarización para apoyar a las familias durante los primeros años de crianza.
- Segundo Ciclo (3-6 años): Se busca la plena escolarización del alumnado. Esta etapa actúa como el puente definitivo hacia la enseñanza obligatoria, consolidando las rutinas de conciliación familiares.

Por otro lado, la educación primaria abarca hasta los 12 años. Se entiende que la educación infantil principalmente, y también la educación primaria son los años con más necesidades de cuidado de los niños y, por tanto, cuando es más necesaria la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

En el curso 2024/2025 hay 11.641 alumnos matriculados en educación infantil de primer ciclo, 29.026 en educación infantil de segundo ciclo y 69.531 alumnos matriculados en educación primaria. Aproximadamente, dos tercios del alumnado están matriculados en centros públicos y un tercio a privados, proporción que se ha mantenido estable en los últimos 10 años. La mayor parte del alumnado que va a centros privados lo hace a privados concertados (80 % sobre el total de alumnado en centros privados).

Tabla 35. Proporción de alumnado matriculado según titularidad del centro



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

	Curso 2014/2015		Curso 2024/2025	
	Centros públicos	Centros privados	Centros públicos	Centros privados
Total	64,3 %	35,7 %	64,3 %	35,7 %
E. Infantil - Primer ciclo	62,0 %	38,0 %	56,4 %	43,6 %
E. Infantil - Segundo ciclo	62,9 %	37,1 %	61,7 %	38,3 %
E. primaria	62,2 %	37,8 %	62,7 %	37,3 %

Fuente: Instituto de Estadística de las Illes Balears (IBESTAT) a partir de datos del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

El análisis de la escolarización en las etapas no obligatorias es un indicador fundamental para evaluar el grado de apoyo institucional a la crianza y su correlación con la estabilidad del mercado laboral. Para interpretar estos datos, se utiliza la tasa neta de escolarización, que se define como la relación porcentual entre el alumnado de una edad determinada y el total de la población de esa misma edad. A diferencia de otras métricas, la tasa neta permite identificar con precisión qué proporción de la población infantil está integrada en el sistema educativo regulado según el nivel que le corresponde por edad cronológica.

El estudio de esta tasa es especialmente relevante en el ámbito de la conciliación, ya que la educación preescolar facilita la compatibilidad entre la vida laboral y la familiar. En este sentido, el incremento de la escolarización en edades tempranas responde tanto a objetivos pedagógicos como a la necesidad de garantizar que las familias dispongan de servicios de cuidado de calidad que permitan el mantenimiento de la actividad profesional.

Según los datos comparativos entre los cursos 2014/2015 y 2024/2025, se observa una transformación notable en el comportamiento de la escolarización en el primer ciclo de educación infantil (0-3 años). En el segmento de los 0 años, la tasa ha pasado del 6,0 % al 14,8 %, cifra que, a pesar de ser la más moderada, indica una tendencia creciente a la incorporación temprana. El cambio más significativo se produce en la etapa de 1 año, donde la tasa ha evolucionado del 20,3 % al 51,1 %, situando por primera vez más de la mitad de esta cohorte dentro del sistema educativo. Asimismo, a los 2 años, la escolarización ha pasado del 29,1 % al 63,2 %, consolidando esta edad como un periodo clave para la transición hacia la escolaridad universal. En este sentido, la gratuidad del primer ciclo de educación infantil en la red pública ha tenido presuntamente un peso muy notable en el incremento de la escolarización en esta etapa.

En cuanto al segundo ciclo (3-6 años), los datos muestran una tendencia hacia la plena escolarización, de acuerdo con los objetivos de las políticas educativas vigentes. El alumnado de 3 años mantiene una tasa estable, pasando del 94,4 % al 94,2 %, mientras que en las edades de 4 y 5 años se ha producido un incremento técnico que sitúa la cobertura en el 97,0 % y el 97,4 % respectivamente. Esta evolución refleja una consolidación del sistema educativo como la estructura principal de apoyo durante la infancia, reduciendo la dependencia de modelos de cuidado informales y favoreciendo, de manera directa, las condiciones de conciliación de las familias.

Este incremento generalizado, especialmente en el tramo de 0 a 2 años, tiene un impacto directo en la reducción de la brecha de género. Dado que las tareas de cuidado han recaído históricamente en las mujeres, la disponibilidad de plazas escolares en edades



Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación · Govern de les Illes Balears

tempranas actúa como una medida correctora que facilita la reincorporación de la mujer al trabajo remunerado y disminuye la penalización profesional derivada de la maternidad.

TABLA 36. Tasa neta de escolaridad en las Illes Balears por edad y curso escolar

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

Fuente: Instituto de Estadística de las Illes Balears (IBESTAT) a partir de datos del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

En cuanto a los centros educativos de las Illes Balears son los siguientes:





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

TABLA 37. Unidades escolares en enseñanzas de Régimen General por enseñanza, curso escolar, titularidad del centro e isla (curso 2024/2025).

	Illes Balears			Mallorca			Menorca			Ibiza y Formentera		
	Total	Públicos	Privados	Total	Públicos	Privados	Total	Públicos	Privados	Total	Públicos	Privados
E. Infantil-Primer ciclo	972	554	418	763	400	363	104	96	8	105	58	47
E. Infantil-Segundo ciclo	1.536	1.001	535	1.210	742	468	120	92	28	206	167	39
E. Infantil-Mixtas ambos ciclos	1		1	1		1						
E. primaria	3.267	2.147	1.120	2.591	1.615	976	249	189	60	427	343	84
Mixtas E. Infantil/ E. Primaria	5		5	5		5						
Educación 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
Bachillerato-Rég. Ordinario	543	373	170	422	277	145	43	42	1	78	54	24
Bachillerato-Rég. Adultos												
CF FP Básica	237	202	35	176	141	35	25	25		36	36	
CF FP Grado Medio-Rég. Ordinario	607	508	99	476	378	98	55	54	1	76	76	
CF FP Grado Medio-Rég. adultos	7	7		5	5					2	2	
Curso de Especialización para titulados de GM	1	1		1	1							
CF FP Grado Superior-Rég. Ordinario	487	375	112	423	311	112	31	31		33	33	
CF FP Grau Superior-Rég. Adultos	7	7					4	4		3	3	
Curso de Especialización para titulados de GS	7	7		6	6					1	1	
Otros programas formativos	15	2	13	14	2	12	1		1			

Fuente: Instituto de Estadística de las Illes Balears (IBESTAT) a partir de datos del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

5. Usos del tiempo y trabajo de cuidado

El análisis del uso del tiempo es una herramienta fundamental para comprender la evolución de la sociedad contemporánea, ya que permite cuantificar aspectos clave como la distribución de las tareas domésticas, el tiempo destinado al cuidado de personas dependientes y la estructura de las jornadas laborales en relación con la conciliación familiar.

La Encuesta de Uso del Tiempo es una estadística oficial del INE y armonizada a nivel europeo diseñada para cuantificar a qué dedican su día a día los ciudadanos y las ciudadanas. Esta herramienta es fundamental para responder cuestiones clave sobre la distribución de las tareas domésticas y, especialmente, para medir el tiempo destinado al cuidado de niños y personas dependientes. Ha tenido periodicidad irregular, con una publicación para 2002-2003, una 2009-2010 y está en marcha una edición para 2025, todavía no publicada. Los últimos datos hacen referencia a los años 2009-2010.

TABLA 38. Tiempo dedicado, en minutos, a cada tarea en las Illes Balears y España (2010)

	Viviendas		Mujeres	
	Total España	Illes Balears	Total España	Illes Balears
0 Cuidados personales	33	27	26	33
1 Trabajo remunerado	55	35	43	4
2 Estudios	13	6	5	47
3 Hogar y familia	32	23	29	59
4 Trabajo voluntario y reuniones	10	32	51	44
5 Vida social y diversión	54	47	43	39
6 Deportes y actividad al aire libre	3	56	40	40
7 Aficiones e informática	5	51	38	46
8 Medios de comunicación	6	58	49	35
9 Trayectos y uso del tiempo no especificado	25	18	21	23

Font: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2010

Según los datos de duración media diaria, se observa que en las Illes Balears las mujeres dedican 59 minutos diarios a las tareas del hogar y la familia, una cifra que casi triplica los 23 minutos que destinan los hombres del archipiélago. Este dato es especialmente relevante si se compara con el total nacional, donde la dedicación masculina al hogar es superior (32 minutos) y la femenina es significativamente inferior (29 minutos) a la registrada en las Baleares. En cuanto a los cuidados personales, las mujeres de las islas invierten 33 minutos frente a los 27 minutos de los hombres, manteniendo una tendencia por encima de la media estatal femenina, que se sitúa en los 26 minutos. En el ámbito del trabajo remunerado, los hombres en Baleares registran una media de 35 minutos,





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

mientras que la participación femenina se sitúa en los 4 minutos, cifras que en ambos casos se encuentran por debajo de la media del conjunto de España, donde los hombres dedican 55 minutos y las mujeres 43 minutos a la actividad laboral remunerada.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

◦ **Bloque III. La conciliación en el sector público**

1. La Administración Pública como modelo estructural de conciliación

La Administración Pública se ha consolidado como un referente estructural en materia de conciliación, actuando como un modelo a seguir para el resto del mercado laboral. Esta posición de liderazgo responde a la voluntad de convertir el sector público en un espacio donde los derechos de conciliación sean una realidad operativa que garantice el progreso del talento sin renunciar a las responsabilidades de cuidado.

Esta transformación demográfica y funcional ha sido posible gracias a la incorporación estructural y constante de la mujer al sector público en las últimas décadas, hasta alcanzar una presencia femenina mayoritaria en muchos de sus segmentos. Esta evolución ha sido impulsada por el establecimiento de sistemas de acceso basados estrictamente en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. La adopción de procesos selectivos objetivos, como la oposición, ha permitido que las mujeres superen las barreras de entrada históricas, aprovechando su elevado nivel de preparación académica para acceder a la función pública en condiciones de igualdad real.

El aumento de la representación femenina no se explica únicamente por el sistema de acceso, sino también por unas condiciones laborales que actúan como un factor de atracción determinante. En este sentido, la garantía de igualdad retributiva, articulada mediante tablas salariales fijadas por ley según el cuerpo y el nivel, minimiza la discrecionalidad y reduce la brecha salarial que a menudo persiste en el sector privado. Este fenómeno ha supuesto una feminización especialmente intensa en sectores estratégicos vinculados al estado del bienestar, como el ámbito sanitario y el educativo.

En la actualidad, las mujeres continúan haciendo un uso más intensivo de estas medidas de flexibilidad y apoyo, hecho motivado por la persistencia de una distribución asimétrica de las cargas familiares en el ámbito privado. Esta realidad convierte el empleo público en un destino prioritario para las mujeres, que encuentran en la Administración una seguridad y una capacidad de gestión del tiempo difíciles de equiparar en la empresa privada. La disponibilidad de jornadas reducidas, horarios flexibles y permisos claramente regulados hace que muchas profesionales opten por opositar como una estrategia para asegurar su estabilidad laboral y personal (Campos, C. (2022).

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar se ha consolidado como uno de los ámbitos prioritarios en la planificación estratégica de las administraciones públicas de las Illes Balears. En el marco de los planes de igualdad y de modernización administrativa, la conciliación se entiende como una herramienta de mejora organizativa, de retención del talento y de optimización del rendimiento profesional, contribuyendo a una carrera administrativa sostenible a lo largo del ciclo vital de las personas trabajadoras.

2. Planificación estratégica de la conciliación en las Illes Balears

En el ámbito autonómico, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (CAIB) ha aprobado el IV Plan de Igualdad para el periodo 2024-2027, manteniendo la conciliación como uno de sus ejes prioritarios. Según los datos del registro de personal a fecha de 31 de diciembre de 2023, el personal al servicio de la Administración de la CAIB (servicios generales) es de 5,079 personas, lo que implica un aumento del 5,7 % respecto al 1 de julio



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

de 2020. La distribución por sexos muestra una marcada feminización del personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB (69 %), lo que supone un aumento de 1,6 puntos porcentuales respecto a 2020.

Els Consells Insulars de Ibiza y Menorca se encuentran en el desarrollo de su II Plan de Igualdad (2020-2024), elaborados a partir de diagnósticos internos orientados a detectar disfunciones organizativas y áreas de mejora. El Consell de Formentera ha aprobado el II Plan de Igualdad (2024-2027) y, de manera complementaria, el I Plan para la Diversidad Sexual y de Género (2023), ampliando el alcance de sus políticas internas.

3. Uso diferencial de las medidas de conciliación

Los datos recogidos en los diferentes diagnósticos muestran una utilización desigual de las medidas de conciliación vinculadas al cuidado de familiares. En la CAIB, el 83,8 % de las reducciones de jornada por guarda legal y el 88,5 % de las excedencias por cuidados corresponden a mujeres. En Menorca, el 91 % de las reducciones de jornada son solicitadas por mujeres, frente al 9 % de hombres. En Ibiza, el 86 % de las solicitudes de modificación de jornada registradas en 2020 también fueron presentadas por mujeres. Igualmente, en el ámbito del cuidado de hijos con discapacidad, el 90 % de las reducciones concedidas a la administración autonómica recaen en mujeres.

Estos datos evidencian que el impacto de las responsabilidades familiares continúa afectando de manera diferenciada a la trayectoria profesional del personal público. En Menorca, el 61 % de las mujeres declara que las responsabilidades de cuidado han influido negativamente en su carrera. En Formentera, esta percepción es compartida por el 35 % de las mujeres y por el 12 % de los hombres. También se registran diferencias en la satisfacción con el equilibrio entre vida personal y laboral: en la CAIB, los hombres puntúan esta satisfacción con un 3,58 sobre 5, mientras que las mujeres lo hacen con un 3,22.

Los diagnósticos también ponen de manifiesto la necesidad de reforzar la difusión de las medidas existentes. En Ibiza, solo el 14 % de las mujeres afirma conocer todas las opciones de conciliación disponibles, lo que apunta a una posible mejora en los canales de información interna.

En cuanto a los factores estructurales, la organización de los servicios condiciona el acceso efectivo a la flexibilidad. Determinados departamentos con regímenes de turnos de 24 horas o con trabajo de campo presentan limitaciones objetivas que dificultan la adaptación horaria, en comparación con unidades con horarios administrativos más estándar.

Asimismo, las unidades con plantillas reducidas o con puestos de mando podrán experimentar más dificultades operativas para redistribuir funciones en caso de permisos o reducciones de jornada. También se detecta una participación desigual en las acciones formativas en materia de igualdad —en la CAIB, los hombres representan aproximadamente el 30 % de los certificados emitidos—, lo que puede influir en el grado de implantación efectiva de determinadas medidas.

En paralelo, las administraciones han desplegado actuaciones concretas orientadas a mejorar la flexibilidad y la adaptación de las condiciones laborales. La CAIB suscribió en 2021 un Acuerdo de la Mesa Sectorial que amplía las medidas de flexibilidad horaria. El Consell de Menorca aplica un margen de dos horas en la entrada y salida para personal





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

con deberes de cuidado, mientras que Ibiza ha priorizado la aprobación del Reglamento de Teletrabajo. También se han elaborado guías informativas sobre derechos de conciliación y se han actualizado manuales de acogida, con el objetivo de facilitar el acceso a la información.

En el ámbito formativo, el impulso de la formación en línea ha generado resultados significativos: en la CAIB, entre 2021 y 2023, las certificaciones se han incrementado casi un 400 %, lo que facilita la actualización profesional sin necesidad de desplazamientos ni rigidez horaria.

En términos generales, el grado de ejecución de los planes de igualdad es elevado —en torno al 70 % en la CAIB y del 64 % en el primer plan de Formentera—. No obstante, los datos indican que la conciliación continúa planteando retos organizativos relevantes, especialmente en lo que se refiere al equilibrio en el uso de las medidas disponibles y a su integración plena en la cultura administrativa. El reto futuro consiste en consolidar un modelo de gestión de personas que permita compatibilizar responsabilidades familiares y desarrollo profesional sin que ello comporte desigualdades persistentes ni impactos negativos en la trayectoria laboral.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

◦ **Bloque IV. La conciliación en el sector privado**

1. La conciliación como apuesta empresarial

La apuesta por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se ha consolidado como una necesidad estratégica fundamental para el desarrollo sostenible y la competitividad de las organizaciones modernas (CAEB, 2025). Esta gestión del tiempo y del bienestar aporta beneficios directos a los resultados económicos de las empresas, ya que mejora significativamente la productividad y el rendimiento de los equipos, contribuye a reducir los niveles de estrés, previene el burnout e incrementa el compromiso de la plantilla con los objetivos de la organización (Biedma y Medina, 2014). Así, la capacidad de conciliar se convierte en un factor clave para la atracción y retención de talento, especialmente entre las generaciones millennials y Z, incluso por encima de la retribución salarial tradicional (Randstad, 2024).

La implementación de medidas de flexibilidad forma parte del concepto de salario emocional, entendido como una retribución no monetaria que mejora el clima laboral y reduce el absentismo y los costes derivados de la rotación constante de personal (Randstad, 2024). Además, la conciliación contribuye a la igualdad de oportunidades, permitiendo que las mujeres desarrollen su carrera profesional y accedan a puestos de dirección, así como a reducir la brecha salarial de género (IMIO, 2016).

La adopción de estos protocolos facilita el cumplimiento normativo y el acceso a incentivos económicos, como bonificaciones en la contratación o subvenciones públicas que pueden llegar hasta 2.500 euros por trabajador que se acoja a acuerdos de flexibilidad o teletrabajo (CAEB, 2025). En definitiva, la conciliación transforma la cultura corporativa hacia un modelo basado en objetivos y eficiencia, garantizando la viabilidad y el crecimiento de la empresa (IMIO, 2016).

La falta de políticas efectivas de conciliación genera problemas críticos que comprometen la competitividad de las organizaciones, destacando la fuga de talento, ya que aproximadamente la mitad de los profesionales que abandonan su empresa lo hacen por la falta de opciones para equilibrar vida laboral y personal (Randstad, 2024). Este conflicto persistente entre trabajo y familia incrementa el estrés y el burnout, afectando el bienestar psicológico del personal y el clima laboral (Biedma y Medina, 2014; CAEB, 2025), con una repercusión directa en la productividad y el rendimiento (Biedma y Medina, 2014).

La dificultad para conciliar también genera costes operativos adicionales derivados del absentismo y la rotación de personal, requiriendo inversiones recurrentes en reclutamiento y formación (Biedma y Medina, 2014; Randstad, 2024). Además, la hiperconectividad digital y la disponibilidad constante fuera del horario laboral agravan el estrés, especialmente cuando no existen protocolos claros de desconexión digital (Fundación Másfamilia).



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

2. Evidencia de los informes e impacto económico

Según el segundo informe Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación, promovido por Repsol y elaborado por Afi, la distribución desigual del tiempo dedicado a responsabilidades familiares no remuneradas tiene un coste económico estimado en 95.581 millones de euros anuales, equivalente al 6,4 % del PIB español de 2023 (Repsol / Afi, 2025). El informe muestra que las mujeres en edad laboral dedican 41 millones de horas más al día a estas actividades que los hombres, limitando su participación en el mercado laboral y el desarrollo profesional.

Los informes señalan que la desigualdad se concentra en la atención a menores y personas dependientes, con una dedicación media de 3,2 horas diarias más por parte de las mujeres. Esta sobrecarga supone una pérdida de talento disponible e impacta directamente en la productividad y eficiencia de las organizaciones.

Según los informes, la flexibilidad laboral y una distribución más equilibrada del tiempo dedicado a responsabilidades familiares no remuneradas contribuyen no sólo a la igualdad de oportunidades, sino también a la competitividad empresarial y al rendimiento de los trabajadores (Repsol / Afi, 2025).

3. Los planes de igualdad

Los planes de igualdad constituyen un instrumento de planificación estratégica que integra la igualdad de oportunidades dentro de la organización (IMIO, 2016). Permiten identificar desequilibrios en acceso al empleo, promoción, formación, retribución y condiciones laborales, estableciendo objetivos medibles e indicadores de seguimiento.

La normativa establece que las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras deben implantar planes de igualdad y auditorías retributivas, mientras que las organizaciones más pequeñas pueden adoptarlos voluntariamente como herramienta de mejora de la gestión del talento (Salado Morales, 2025). Dentro de este marco, la conciliación debe integrarse en el diagnóstico inicial y en la definición de objetivos operativos, garantizando que las medidas de flexibilidad sean accesibles a toda la plantilla y no refuercen desequilibrios en la distribución del tiempo familiar (IMIO, 2016; CAEB, 2025).

La implantación efectiva de los planes de igualdad refuerza la reputación corporativa y la capacidad de atracción de talento, alineando la gestión interna con las normativas y las expectativas sociales contemporáneas. Además, contribuye a la consecución de distintivos de excelencia como el sello "Igualdad en la Empresa", que evalúa la implementación real de políticas de igualdad y el cambio de cultura organizativa hacia un modelo basado en la eficiencia, el bienestar y la equidad (IMIO, 2016).

REGCON es el registro oficial en línea donde se inscriben y se pueden consultar los convenios colectivos, acuerdos de trabajo y planes de igualdad. A partir del mismo, se ha hecho un análisis de las medidas de conciliación que incluyen los planes de igualdad de las empresas de las Illes Balears. Se han analizado los 531 planes de igualdad de las empresas de las Illes Balears, y los resultados de las empresas que tienen medidas de conciliación son las siguientes:



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Tabla 39. Medidas de conciliación de los planes de igualdad de las empresas de las Illes Balears (2025)

¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o ya existe esta modalidad en la empresa?	22,0 %
En caso afirmativo	
¿Se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación con el trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?	13,0 %
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?	47,00 %
¿Contempla medidas de flexibilidad horaria a la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?	46,0 %
¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?	25,0 %
¿Se ha mejorado la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?	42,0 %
En caso afirmativo:	
Se flexibiliza su uso:	23,0 %
Se amplía el permiso:	20,0 %
Se pactan nuevos permisos:	20,0 %
¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de las personas trabajadoras hombres?	47,0 %

Fuente: Elaboración propia a partir del Regcon

Las empresas de las Illes Balears que disponen de planes de igualdad muestran una adopción desigual de medidas de conciliación laboral.

En cuanto al teletrabajo o puestos de trabajo a distancia, sólo un 22 % de las empresas prevé su implantación o ya cuenta con esta modalidad. De estas empresas que sí prevén trabajo a distancia, solo un 13 % ha incluido medidas para evitar la perpetuación de roles de género o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, lo que indica que todavía es poco habitual abordar la igualdad en el contexto del trabajo remoto.

Las medidas relacionadas con la desconexión digital y la flexibilidad horaria están más extendidas. Un 47 % de las empresas ha previsto medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital, mientras que un 46 % contempla flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, facilitando la conciliación entre vida laboral y personal.

En cuanto a días personales o bolsa horaria, un 25 % de empresas ofrece esta posibilidad, proporcionando tiempo adicional de libre disposición a los trabajadores. En cuanto a los permisos retribuidos, un 42 % de los planes han mejorado la normativa vigente para facilitar la conciliación. De estas empresas que sí han introducido mejoras en los permisos:

- un 23 % flexibiliza el uso de los permisos,
- un 20 % amplía el permiso existente, y
- otro 20 % pacta nuevos permisos.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Finalmente, un 47 % de las empresas incorpora medidas específicas para fomentar la corresponsabilidad a los trabajadores hombres, demostrando un cierto compromiso para equilibrar las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Además, las empresas de las Illes Balears, a través de sus planes de igualdad, también han implementado las siguientes medidas de conciliación:

- Flexibilidad horaria y adaptación de jornadas
- Posibilidad de flexibilizar la entrada, la salida y el horario de comida.
- Reducción de jornada laboral cuando sea necesario por motivos familiares o personales.
- Teletrabajo temporal como medida de conciliación.
- Ajuste de jornadas y turnos cuando ambos progenitores trabajan en la empresa.
- Permisos y licencias específicas
- Permisos retribuidos por acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Permiso de lactancia hasta los 12 meses con uso corresponsable.
- Duplicaciones de permisos en familias monoparentales o con custodia exclusiva.
- Permisos por hospitalización, intervenciones quirúrgicas y necesidades de descanso domiciliario.
- Permiso de 5 días por interrupción del embarazo cuando haya motivo justificado.
- Permisos por tutorías, consultas médicas y adaptación escolar.
- Excedencias de hasta cuatro meses por reagrupamiento familiar, adopciones o acogida.
- Priorización de vacaciones según sentencias y regímenes de visitas.
- Fomento de la corresponsabilidad y la igualdad
- Campañas informativas y materiales divulgativos para sensibilizar a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad en las tareas familiares.
- Formación y talleres dirigidos especialmente a hombres para promover el uso equilibrado de permisos y reducciones de jornada.
- Creación de guías y manuales de corresponsabilidad y conciliación.
- Difusión periódica de infografías y materiales de concienciación sobre la igualdad de género y nuevas masculinidades.
- Introducción de módulos formativos sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
- Difusión y acceso a la información
- Comunicación interna constante sobre derechos y medidas de conciliación a través de canales habituales, intranet y portales del empleado/a.
- Creación de registros y bases de datos sobre el uso de permisos, reducciones de jornada y excedencias, desglosadas por sexo y categoría profesional.
- Actualización y revisión anual de los documentos sobre medidas de conciliación.
- Encuestas periódicas para conocer necesidades y dificultades en el uso de las medidas.
- Medidas específicas por situaciones familiares diversas
- Adaptación especial para familias monoparentales, parejas de hecho y situaciones legales reconocidas.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

- Permisos especiales para acompañamiento a nietos, adopciones o procedimientos de fertilidad.
- Posibilidad de adaptar vacaciones y turnos según necesidades familiares y sentencias judiciales.
- Seguimiento y mejora continua
- Estudio de causas de denegación de medidas de conciliación para detectar obstáculos.
- Indicadores de seguimiento del uso de permisos y medidas por sexo y categoría profesional.
- Desarrollo de nuevas medidas según los resultados de la evaluación.

4. Las especificidades de cada sector económico

- **Agricultura y Pesca**

En el sector de la agricultura y la pesca, las barreras principales a la conciliación están asociadas con la dependencia de las estaciones, las condiciones climáticas y los ciclos naturales de producción, que imponen una rigidez horaria significativa. La necesidad de sincronizar la jornada laboral con periodos críticos de cosecha o pesca limita las opciones para adaptar los horarios de trabajo a la vida familiar, creando tensiones entre la disponibilidad requerida por la actividad productiva y la gestión de responsabilidades personales. La temporalidad y la contratación eventual agravan esta situación, reduciendo la seguridad y la previsibilidad de las personas trabajadoras. Entre las posibles medidas de mejora, destacan la flexibilización de turnos, la organización anticipada de los calendarios de trabajo y el apoyo público a la conciliación, como servicios de cuidado a domicilio o guarderías de proximidad, que permitan combinar la dedicación laboral con las responsabilidades personales sin comprometer la productividad (Cardús, 2003).

- **Industria**

El sector industrial se caracteriza por la presencialidad obligatoria, los turnos rotativos y las actividades continuas, que constituyen barreras estructurales a la conciliación. La evidencia señala que los horarios rígidos y el trabajo nocturno pueden afectar la salud de los trabajadores y generar un aumento del absentismo. Las pequeñas y medianas empresas se ven especialmente afectadas por la falta de recursos y conocimiento para implementar políticas de flexibilidad horaria. La cultura del presentismo y la percepción de la conciliación como un coste y no como una inversión estratégica limitan la capacidad de retener talento y comprometen la continuidad de los procesos productivos (Gibert, F., Lope, A., y de Alós, R., 2007). Las propuestas de mejora incluyen la racionalización de reuniones y gestión de picos de trabajo, la flexibilidad en la planificación del tiempo laboral, la autonomía en la toma de decisiones sobre la jornada, y la digitalización orientada al control horario y al bienestar de los trabajadores. Estas medidas contribuyen a reducir el riesgo de huida de talento y mejorar la productividad sin comprometer los resultados operativos.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

- **Construcción**

El sector de la construcción se caracteriza por la presión de plazos estrictos y proyectos con calendarios ajustados, que limitan la posibilidad de adaptar los horarios laborales. La falta de flexibilidad horaria, junto con la necesidad de cumplir con plazos de entrega, constituye una barrera significativa para la conciliación. La implementación de medidas de mejora implica planificar los proyectos con antelación suficiente para introducir márgenes de flexibilidad, establecer mecanismos de rotación en los trabajos con mayor intensidad física, y ofrecer servicios de apoyo externo que permitan a las personas trabajadoras gestionar responsabilidades familiares sin afectar a la productividad. Estas intervenciones tienen un efecto positivo sobre la continuidad del talento y la sostenibilidad de las obras, reduciendo riesgos asociados a sobrecarga laboral y absentismo (Gibert, F., Lope, A., y de Alós, R., 2007).

- **Servicios**

El sector servicios, pilar fundamental de la economía de las Illes Balears, presenta dinámicas diversas según la subsectorización, con particular complejidad en comercio y hostelería/turismo. La característica común es la intensidad horaria y la exigencia de disponibilidad, que dificulta la conciliación con la vida personal.

- **Comercio**

En el comercio, la principal barrera es la rigidez de los horarios de apertura y la cultura del presentismo, que obliga a tareas de post-cierre y a trabajar durante fines de semana o festivos. La existencia de grandes superficies y franquicias genera una competencia desigual con el comercio de proximidad, el cual a menudo sacrifica flexibilidad horaria para mantener la competitividad. Las propuestas de mejora incluyen limitar la apertura semanal a 72 horas, establecer cierres obligatorios en festivos clave, reforzar el control de horarios por parte de la inspección laboral e incrementar la disponibilidad de servicios públicos de proximidad para facilitar la conciliación sin comprometer la actividad económica (CCOO de Servicios, 2017; Cardús, 2003).

- **Hostelería y Turismo**

En hostelería y turismo, la combinación de alta estacionalidad, intensidad horaria y dependencia de la demanda del cliente dificulta la conciliación. Los requisitos de horarios extensos, movilidad geográfica y disponibilidad constante condicionan la retención de personal cualificado y limitan las oportunidades de desarrollo dentro de la organización. Las propuestas de mejora incluyen la aplicación efectiva de planes de gestión de recursos humanos, estableciendo transparencia en los procesos, racionalización de turnos y rotaciones, igualación de derechos laborales, apoyo a la movilidad cuando es necesaria y creación de infraestructuras de proximidad que permitan la conciliación sin reducir la eficiencia del servicio (Martínez y Martínez-Gayo, 2019; Salas, 2019; Vázquez et al., 2023). El objetivo es establecer un modelo turístico sostenible y responsable que combine productividad con bienestar laboral.



◦ **Bloque V. La conciliación en los y las autónomas**

La conciliación en el trabajo autónomo presenta una naturaleza ambivalente ya que se sitúa entre la vulnerabilidad estructural y la oportunidad de autonomía. Por un lado, concentra algunas de las barreras más intensas a la conciliación; por otro, ofrece espacios potenciales de autonomía que, en determinadas circunstancias, pueden facilitar una mejor organización del tiempo familiar.

En el contexto balear, caracterizado por un fuerte peso del sector servicios, comercio y actividades vinculadas al turismo, la conciliación en el trabajo autónomo se ve fuertemente condicionada por la estacionalidad. Durante los meses de alta temporada, la intensidad laboral puede convertirse en incompatible con una dedicación equilibrada a la vida familiar. En cambio, los meses de menor actividad pueden ofrecer una oportunidad para compensar esta carga, siempre que los ingresos acumulados lo permitan.

Esta dinámica refuerza la necesidad de políticas que no partan de un modelo homogéneo de autónomo, sino que tengan en cuenta la diversidad sectorial y la realidad territorial.

1. Barreras estructurales a la conciliación en el trabajo autónomo

La principal dificultad para la conciliación en el trabajo autónomo deriva de su propia configuración económica. A diferencia del trabajo asalariado, el autónomo asume directamente el riesgo empresarial, lo que condiciona profundamente su disponibilidad temporal.

Los datos de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA, 2019) evidencian una realidad de jornadas prolongadas: más de la mitad de los profesionales trabaja diez horas o más al día, y una parte significativa supera ampliamente la jornada estándar. Estas dinámicas no responden únicamente a una elección personal, sino a la necesidad de garantizar la viabilidad del negocio, especialmente en sectores sometidos a alta competencia y márgenes reducidos.

A esta intensidad horaria se suma la dependencia económica de clientes y proveedores. En muchos casos, la continuidad de la actividad depende de mantener disponibilidad inmediata, adaptarse a calendarios ajenos o asumir puntas de trabajo imprevisibles. Esta dependencia limita la capacidad real de interrumpir o reducir la actividad en periodos de cuidado, especialmente en etapas iniciales de crianza o en situaciones sobrevenidas.

El factor generacional acentúa esta vulnerabilidad. Según ATA (2019), los autónomos de entre 26 y 35 años manifiestan mayores dificultades de conciliación, dado que coinciden el momento de consolidación empresarial con la etapa de formación de familia. Esta coincidencia incrementa la presión económica y reduce el margen para priorizar el tiempo familiar.

Finalmente, la expansión de determinadas formas de autoempleo vinculadas a plataformas digitales ha generado situaciones en las que la dependencia económica es muy elevada, a pesar de la formal condición de autónomo (Martínez, 2019). En estos casos, la capacidad de organizar el tiempo se ve aún más restringida, lo que refuerza las dificultades de conciliación.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Las dificultades de conciliación en el trabajo autónomo no pueden desvincularse de la relación directa entre tiempo trabajado e ingresos percibidos. Según el informe de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA, 2019), cerca del 62 % de los autónomos declara no poder permitirse reducir su jornada sin comprometer seriamente la viabilidad del negocio. Este dato pone de manifiesto que la flexibilidad formal a menudo se encuentra condicionada por una rigidez económica de fondo.

El estudio señala igualmente que más del 70 % del colectivo trabaja en fines de semana de manera habitual u ocasional, y que casi un 30 % afirma no haber disfrutado de más de dos semanas consecutivas de vacaciones en el último año analizado. Esta realidad tiene implicaciones directas sobre la vida familiar, especialmente en territorios con fuerte estacionalidad como las Illes Balears, donde determinados sectores concentran una carga laboral muy intensa durante los meses de alta demanda turística.

En términos de ingresos, el informe indica que una proporción significativa de autónomos declara rendimientos netos mensuales inferiores a los 1.200 euros, especialmente en los primeros años de actividad. Esta franja de ingresos reduce notablemente la capacidad de externalizar servicios de cuidado o contratar apoyo puntual, lo que incrementa la presión sobre la organización interna de la familia.

El mismo informe evidencia una diferencia relevante por sexo: las mujeres autónomas presentan, de media, rendimientos más bajos y mayores dificultades para consolidar cartera de clientes. Esta situación incrementa el riesgo de que la maternidad implique interrupciones prolongadas o, en casos extremos, el cese definitivo de la actividad.

2. El trabajo autónomo como espacio potencial de flexibilidad

A pesar de estas barreras, el trabajo autónomo no puede ser analizado exclusivamente desde una óptica de vulnerabilidad. En muchos casos, representa también una estrategia de reorganización vital.

La posibilidad de distribuir la jornada con mayor libertad, concentrar horas en determinados periodos o adaptar el ritmo de trabajo a las necesidades familiares puede convertirse en una ventaja comparativa respecto a estructuras laborales rígidas. Especialmente en actividades profesionales cualificadas o en negocios familiares consolidados, la autonomía organizativa puede facilitar una mejor coordinación con los horarios escolares, la atención a personas dependientes o la gestión de imprevistos.

Durante la pandemia de la COVID-19, el informe de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA, 2020) señaló una reducción del porcentaje de autónomos con jornadas superiores a 40 horas semanales y una aceleración en el uso de herramientas digitales. Este proceso evidenció que una parte de la actividad económica puede desarrollarse con mayor flexibilidad temporal sin reducir necesariamente la productividad.

Así, en determinados contextos, el autoempleo puede actuar como un refugio ante rigideces del mercado laboral asalariado, permitiendo a algunas familias diseñar esquemas más adaptados a sus necesidades. Esta función es especialmente relevante en territorios con estacionalidad marcada, como la de Baleares, donde la concentración de ingresos en determinados meses puede facilitar periodos de menor intensidad laboral en otros momentos del año.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Así, el autónomo dispone, en teoría, de una mayor capacidad de decisión sobre su tiempo, pero asume también íntegramente el coste económico de cualquier reducción de actividad. Esta internalización del riesgo hace que muchas decisiones de conciliación se traduzcan directamente en pérdidas de ingresos, con impacto inmediato sobre la sostenibilidad del negocio y de la unidad familiar.

Esta realidad explica que, a pesar de la existencia de medidas de apoyo y prestaciones específicas, una parte del colectivo opte por no ejercer plenamente los derechos vinculados al cuidado, especialmente en fases críticas del ciclo empresarial. La conciliación, en estos casos, queda subordinada a la supervivencia económica.

3. Racionalización horaria y aprendizajes post-COVID

El informe de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA, 2020) aporta una perspectiva complementaria centrada en la organización del tiempo. Según este estudio, antes de la pandemia aproximadamente el 50 % de los autónomos superaba las 40 horas semanales, mientras que tras el impacto inicial de la COVID-19 este porcentaje se redujo hasta en torno al 33 %. Aunque parte de esta reducción estuvo vinculada a restricciones de actividad, también se observó una reorganización más eficiente del tiempo en determinados sectores.

El informe destaca que el teletrabajo y la digitalización experimentaron un incremento sustancial, especialmente en actividades profesionales, técnicas y de servicios avanzados. Esta transformación permitió, en algunos casos, reducir desplazamientos y concentrar la jornada en franjas más compatibles con las responsabilidades familiares.

No obstante, UPTA (2020) también señala que España mantiene una cultura horaria con tendencia a jornadas fragmentadas y prolongadas, con pausas largas al mediodía y finalizaciones tardías. Esta estructura, arraigada en dinámicas culturales y comerciales, dificulta la coordinación con los horarios escolares y limita el descanso efectivo. En el caso del trabajo autónomo, la falta de una separación clara entre espacio laboral y espacio doméstico —especialmente en actividades desarrolladas desde el domicilio— puede generar una extensión difusa de la jornada, con impacto en la calidad del tiempo familiar.

4. Nuevas formas de autoempleo y conciliación

Tal y como analiza Martínez (2019), la expansión de modelos de autoempleo vinculados a plataformas digitales ha introducido una nueva categoría de autónomos con capacidad limitada de negociación. En estos casos, los ingresos dependen a menudo de algoritmos, valoraciones de clientes y disponibilidad continua, lo que puede incentivar jornadas irregulares y una conexión prácticamente permanente.

Esta realidad genera una paradoja: formalmente existe libertad de organización, pero en la práctica la necesidad de mantener puntuaciones elevadas o acceder a franjas de mayor demanda reduce la capacidad de desconexión. Esto afecta especialmente a los progenitores con hijos pequeños, que necesitan previsibilidad horaria para organizar el cuidado.

Al mismo tiempo, en otros segmentos del autoempleo —como profesionales liberales, consultores o negocios familiares consolidados— se detecta una mayor capacidad de adaptación. En estos casos, la cartera estable de clientes y la planificación anual permiten





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

distribuir la carga de trabajo de manera más compatible con periodos de crianza o atención a dependientes.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

◦ **Resumen y conclusiones**

1. Resumen y resultados del diagnóstico

La economía de las Illes Balears ha demostrado una notable resiliencia en 2024, con un crecimiento del Valor Añadido Bruto (VAB) del 4 %, superando la media estatal y de la zona euro. Esta solidez macroeconómica se fundamenta en una hiperespecialización en el sector servicios, que representa el 87,3 % de la economía regional, y en una fuerte concentración territorial en Mallorca (78,2 % del peso económico total).

A pesar de estas cifras positivas, el modelo productivo presenta desequilibrios estructurales: estacionalidad (la actividad de verano es un 34,9 % superior a la de invierno), alta rotación laboral y persistencia de brechas de género en las tasas de actividad y en las oportunidades de conciliación. La demografía refuerza esta presión: la tasa de fecundidad se sitúa en 1,05 hijos por mujer, muy por debajo del reemplazo generacional, y las dificultades de conciliación y laborales se identifican como causas principales del retraso en la maternidad.

En este contexto, el sector público actúa como referente estructural en flexibilidad y planificación horaria, mientras que el sector privado muestra una adopción desigual de medidas de conciliación, destacando una baja penetración del teletrabajo (22 %) y una aceptación moderada de la desconexión digital (47 %). Garantizar la correcta gestión del tiempo y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres constituye un requisito estratégico para la sostenibilidad económica y social del archipiélago (CaixaBank Research, 2025; EIGE, 2015).

• **Contexto socioeconómico y tejido empresarial**

Las Illes Balears han consolidado una trayectoria de crecimiento sostenido, superando los 40.000 millones de euros de VAB a precios corrientes (CaixaBank Research, 2025). La economía regional muestra una marcada especialización en el sector terciario, mientras que otros sectores mantienen un peso minoritario: la construcción representa el 6,8 %, la industria y energía el 5,5 %, y la agricultura sólo el 0,42 %.

La estructura empresarial es predominantemente micro y pequeña, con un 90 % de microempresas y autónomos sin asalariados. No obstante, las grandes empresas (>250 trabajadores) han experimentado un crecimiento relativo del 15,3 %, destacando en sectores como la construcción de inmuebles (10,3 %), el comercio al por menor (9,2 %) y las actividades inmobiliarias (8,1 %). El trabajo autónomo representa el 23,9 % del empleo total, con una brecha de emprendimiento: sólo el 13,3 % de las mujeres ocupadas son empresarias, frente al 20,1 % de los hombres.

• **Mercado laboral: empleo, estacionalidad y contratación**

En 2024 se registró un máximo histórico de afiliación con 566.380 personas, y una tasa de actividad del 64,0 %, superior a la media estatal. La principal característica estructural del mercado laboral es su estacionalidad: la diferencia entre julio y diciembre es del 34,9 %, con picos extremos en Formentera (148,4 %), Ibiza (78,7 %) y Menorca (49,8 %).

La figura contractual de los fijos discontinuos permite ajustar esta fluctuación, pasando de 188.448 afiliados en julio a sólo 28.850 en enero. A pesar de una temporalidad baja (11,7



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

%), la rotación es elevada (2,03 contratos por persona) y las jornadas parciales afectan mayoritariamente a las mujeres (73,6 %), con una tasa femenina del 15,7 %, más del doble que la masculina. Los jóvenes presentan altas tasas de empleo (50,5 %) pero con salarios inferiores en un 40,5 % en la media estatal y un abandono escolar del 20,1 %.

- **Demografía y trabajo de cuidado**

La población de las Illes Balears, de 1,23 millones de habitantes, depende en gran medida de la inmigración (27,7 %) para compensar el envejecimiento. La tasa de fecundidad es de sólo 1,05 hijos por mujer, con un retraso en la maternidad atribuido a dificultades laborales y de conciliación en el 25,4 % de los casos. La edad media de maternidad se sitúa en 32,54 años. El índice de envejecimiento ha crecido un 11 % en 2024 y el sistema de dependencia registra un tiempo medio de tramitación de 248 días. La mayoría de medidas de conciliación en la administración pública son utilizadas por mujeres: el 83,8 % de las reducciones de jornada y el 88,5 % de las excedencias por cuidados.

- **La conciliación en el sector privado**

El análisis de 531 planes de igualdad muestra un grado de adopción desigual de medidas de conciliación. La desconexión digital está implementada por el 47 % de las empresas, la flexibilidad horaria para el 46 %, mejoras en permisos retribuidos para el 42 % y teletrabajo solo para el 22 % (IBESTAT, 2026). La corresponsabilidad, con medidas para fomentar la implicación de los hombres en los cuidados, se observa en el 47 % de los casos. Estas cifras indican una clara diferencia respecto al sector público, que ofrece mayor estabilidad y previsibilidad.

- **Buenas prácticas y especificidades sectoriales**

Administración pública

La Administración Pública actúa como modelo estructural, con planes de igualdad, garantías de mérito e igualdad retributiva, y medidas de flexibilidad horaria (Campos, 2022). Esta estructura estable es clave para la retención del talento y sirve de referencia para el sector privado.

Agricultura, industria y construcción

Los sectores con alta presencialidad y estacionalidad presentan barreras propias para la conciliación. Algunas medidas que se aplican son flexibilizar turnos, digitalizar el control horario y racionalizar la planificación anticipada para reducir el presentismo y permitir márgenes de flexibilidad.

Comercio y hostelería

Los horarios rígidos, trabajo en festivos y alta dependencia estacional requieren una aplicación efectiva de planes de recursos humanos y una racionalización de turnos, incluyendo ciclos y tecnificación mediante software de planificación para mejorar la previsibilidad y reducir la fatiga laboral (Harri Insights, 2024)



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

2. Conclusiones de la Diagnósis y Retos para el Plan de Conciliación

2.1. Problemáticas detectadas

Alta estacionalidad y concentración sectorial

- La economía balear depende masivamente del sector servicios (87,3 %), con una concentración significativa en Mallorca (78,2 %).
- La diferencia de actividad entre verano e invierno llega al 34,9 %, con picos extremos en Formentera (148,4 %) e Ibiza (78,7 %).
- Esta variabilidad provoca dificultades para la planificación laboral y familiar, especialmente para fijos discontinuos y temporales.

Elevada rotación y temporalidad

- La rotación laboral es elevada (2,03 contratos/persona) y la duración media de los contratos es corta (45,2 días).
- A pesar de una temporalidad baja, la inestabilidad genera incertidumbre e impacta negativamente en la conciliación y la retención de talento.

Desigualdad de género en el uso de medidas de conciliación

- La mayoría de las reducciones de jornada y excedencias por cuidado corresponden a mujeres (83,8–88,5 %).
- La parcialidad está feminizada: el 73,6 % de las jornadas parciales son femeninas.
- Esta distribución desigual genera penalización por maternidad y refuerza la brecha de género.

Limitada implantación de flexibilidad laboral y teletrabajo

- Sólo el 22 % de las empresas ofrecen teletrabajo.
- La flexibilidad horaria y la desconexión digital están presentes en menos del 50 % de las empresas.
- La falta de previsibilidad horaria contribuye a conflictos trabajo-familia y fatiga laboral.

Dificultades específicas por sector

- Hostelería/Turismo: alta estacionalidad, dependencia de cliente y cargas críticas para colectivos como las camareras de piso (56,7 % afectadas).
- Comercio: horarios rígidos, trabajo en festivos y sobrecarga.
- Agricultura/Pesca y Construcción: presencialidad obligatoria, ciclos naturales estrictos y plazos rígidos.
- Industria: turnos rotativos y cultura de presentismo.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Presión demográfica y baja natalidad

- Tasa de fecundidad baja (1,05 hijos/mujer) con retraso en la maternidad atribuido a dificultades laborales y de conciliación.
- La falta de servicios de cuidado accesibles y la alta carga de responsabilidades domésticas dificultan la combinación vida-laboral.

Cultura corporativa basada en presentismo

- La extensión de jornadas y la priorización de la presencia física sobre la eficiencia repercuten negativamente en productividad, salud y satisfacción laboral.

2.2. Aspectos a tener en cuenta para el Plan de conciliación

Previsibilidad y flexibilidad horaria

- Planificación anticipada de turnos (como 4-6 semanas) y posibilidad de autogestión por parte de los trabajadores, especialmente en sectores con alta estacionalidad.
- Ciclos de descanso en servicios 24/7.

Fomento de la corresponsabilidad

- Medidas que promuevan la implicación de los hombres en los cuidados y la reducción de la parcialidad feminizada.
- Distribución equilibrada de permisos y excedencias.

Digitalización y gestión inteligente del tiempo

- Uso de software por planificación de turnos, intercambio automático y control objetivo de cargas de trabajo.
- Evitar sobrecarga en colectivos vulnerables y minimizar el impacto de la fatiga.

Adaptación sectorial y dimensión empresarial

- Estrategias específicas según sector: hostelería, comercio, industria, construcción, agricultura/pesca.
- Adaptación al tamaño de la empresa: grandes empresas con capacidad tecnológica y pequeñas con medidas flexibles y apoyo emocional.

Apoyo a familias y servicios de cuidado

- Acceso universal y asequible a servicios de niños 0-3 años.
- Adaptación de permisos legales (Ley de Familias 2025) como parte del "salario emocional".

Cultura basada en objetivos y eficacia

- Promover modelos de trabajo orientados a resultados y no a horas presenciales.
- Reconocer y premiar la buena gestión del tiempo y la conciliación efectiva.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Principales resultados del diagnóstico como punto de partida y análisis DAFO

El diagnóstico de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las Illes Balears, de febrero de 2026, identifica las problemáticas, retos y condicionantes, así como la situación de partida estructural que ha justificado la definición de ejes y objetivos del Plan de Conciliación.

◦ Factores en prácticas

Los factores internos reflejan las condiciones propias del territorio y de las instituciones de las Illes Balears: los elementos que suponen una base sólida para el Plan y los ámbitos donde hay que actuar para avanzar.

F — FORTALEZAS

Las fortalezas son la base sólida sobre la que se construye el Plan.

F1. Contexto económico y laboral: una base sólida para las políticas de conciliación

- +4 % de crecimiento del VAB en 2024, economía resiliente que triplica el ritmo europeo (0,9 %) y supera la media estatal (3,2 %).
- 566.380 de personas afiliadas — máximo histórico — y tasa de actividad del 64,0 %, cinco puntos por encima de la media estatal (58,8 %).
- 11,7 % de temporalidad — la tasa más baja del Estado y el 91,2 % de la población ocupada con contrato indefinido: una base de estabilidad laboral que facilita la planificación familiar.
- +15,3 % de grandes empresas (>250 trabajadores): el segmento empresarial con mayor capacidad para implementar medidas de conciliación crece con fuerza.

F2. Avances significativos en la cobertura educativa para la pequeña infancia

- La tasa de escolarización a los 0 años ha pasado del 6,0 % al 14,8 % en una década, a los 2 años del 29,1 % al 63,2 %, y a los 1 años del 20,3 % al 51,1 %. Es uno de los avances más relevantes en conciliación de los últimos diez años.
- La gratuidad del primer ciclo de educación infantil (Decreto ley 5/2023) ha sido el motor de este incremento y es un instrumento de conciliación directo que beneficia especialmente a las familias con menos recursos.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

- El segundo ciclo (3-6 años) alcanza una cobertura del 97,0-97,4 %, que garantiza el acceso prácticamente universal a la escuela para toda la infancia de las Illes Balears a partir de los tres años.

F3. La Administración pública como modelo y referente de la conciliación

- La CAIB dispone de un marco consolidado de medidas: bolsa de horas del 5 % (82 horas anuales), flexibilidad horaria para cuidados (Decreto 7/2020 y Acuerdo CG 2021) y teletrabajo regulado...
- El IV Plan de Igualdad CAIB 2024-2027 mantiene la conciliación como eje prioritario, con un grado de ejecución en torno al 70 %. Los consejos insulares de Ibiza, Menorca y Formentera disponen igualmente de planes de igualdad propios activos.
- La formación en línea ha multiplicado por cinco las certificaciones del personal de la CAIB (casi +400 % entre 2021 y 2023), demostrando que la flexibilidad en la formación es viable y eficaz en el ámbito público.
- La presencia femenina mayoritaria en el sector público (69 % del personal de la CAIB) es el resultado de un modelo de acceso basado en la igualdad y de condiciones laborales que facilitan la vida profesional y familiar.

F4. Marco normativo autonómico

- La Ley 3/2025, de 4 de julio, es una norma pionera en el Estado y la primera ley autonómica específica de conciliación de las Illes Balears.
- El II Plan para la Igualdad en el Ámbito Laboral (PIAL 2026-2028), aprobado en diciembre de 2025 con consenso de los agentes sociales, fija objetivos concretos: 100 % de empresas ≥50 trabajadores con planes de igualdad y 30 % de las empresas pequeñas con medidas voluntarias.
- El Comité de conciliación es el órgano de participación y seguimiento que garantiza la transversalidad de las medidas y la implicación permanente de los agentes sociales en todo el proceso.

F5. Adopción creciente de medidas en el sector privado

- Del análisis de 531 planes de igualdad de empresas de las Illes Balears: el 47 % incluye el derecho a la desconexión digital, el 46 % contempla flexibilidad horaria, el 42 % ha mejorado la regulación de permisos, y el 47 % incorpora medidas para fomentar la implicación de los hombres en la vida familiar.
- Las empresas con planes de igualdad han ido más allá de la normativa: permisos por acompañamiento prenatal, permiso de lactancia hasta los 12 meses de uso compartido, adaptación de turnos para familias monoparentales, excedencias por reagrupamiento familiar y priorización de vacaciones por sentencias de custodia.
- La conciliación se ha consolidado como estrategia empresarial: mejora la productividad, reduce el absentismo y la rotación, y es el principal factor de retención de talento para las generaciones millennials y Z, por encima del salario económico.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

F6. Sistema de dependencia con indicadores mejores que la media estatal

- El tiempo medio de tramitación de un expediente de dependencia en las Illes Balears es de 248 días, frente a los 334 de la media estatal: una diferencia de casi tres meses que alivia la presión sobre las familias.
- En 2024 se produjeron incrementos significativos: plazas de residencia +6,2 %, plazas de centros de día +10,0 % y horas de servicio de ayuda a domicilio +30,5 %. Una tendencia positiva que el Plan debe seguir reforzando.

F7. Dinámica demográfica y social activa

- La población de las Illes Balears ha crecido hasta 1.231.768 habitantes, lo que aporta diversidad, talento y demografía activa.
- El 61,4 % de las mujeres de las Illes Balears tiene hijos, por encima de la media estatal (59,6 %)

D — DEBILIDADES

Las debilidades constituyen los ámbitos de que las Illes Balears deben abordar para hacer de la conciliación una realidad para todas las personas. Identificarlos con precisión es la mejor garantía para actuar de forma eficaz.

D1. La estacionalidad: el reto estructural

- La actividad estival es un 34,9 % superior a la de invierno. Formentera registra el nivel más extremo (148,4 %), seguida de Ibiza (78,7 %) y Menorca (49,8 %). Adaptar las políticas de conciliación a esta singularidad es el reto más específico y prioritario del Plan.
- El fijo discontinuo es la figura contractual de esta fluctuación: de 188.448 personas afiliadas en julio a 28.850 en enero.
- El 31,8 % de las personas trabajan dos o más sábados al mes (vs 27,2 % en España), el 25,0 % dos o más domingos al mes (vs 16,9 %) y el 24,4 % en turno (vs 20,7 %).

D2. El teletrabajo: un potencial de crecimiento muy significativo

- El 87,2 % de las personas ocupadas de las Illes Balears no hacen ningún día de teletrabajo, por encima de la media estatal (83,6 %). Hay un margen de crecimiento importante.
- De los 531 planes de igualdad analizados, el 22 % prevé puestos de trabajo a distancia.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

D3. La natalidad: ampliar las condiciones para los proyectos familiares deseados

- El número medio de hijos por mujer es de 1,05, muy por debajo de los 2,1 de reemplazo.

Una de cada cuatro mujeres que ha tenido menos hijos de los deseados lo atribuye a razones de conciliación o laborales.

- El 30,6 % de las mujeres en edad reproductiva (30-39 años) reclaman aumento de los permisos, el 8,1 % más "escoletes" 0-3 asequibles y el 6,5 % flexibilidad horaria.

D4. El desigual reparto de las tareas de cuidado

- El 83,8 % de las reducciones de jornada y el 88,5 % de las excedencias por cuidados las solicitan mujeres.
- El 73,6 % de las jornadas parciales corresponden a mujeres, con una tasa femenina del 15,7 % frente al 5,0 % de los hombres.
- Las mujeres dedican 59 minutos diarios a tareas del hogar y familia, frente a los 23 minutos de los hombres del archipiélago.

D5. El tejido empresarial con un alto peso de las microempresas

- El 95 % de las empresas de las Illes Balears son microempresas o autónomos sin asalariados.
- El sector servicios concentra el 87,3 % de la economía y el 82,3 % de las personas ocupadas.

La rotación de 2,03 contratos por persona y año y la duración media de 45,2 días plantean un reto de continuidad.

D6. La falta de autonomía económica de la juventud

- Tan solo el 15,3 % de los jóvenes están emancipados. Además, tienen salarios un 40,5 % inferiores a la media balear (16.388€/año) y un coste de la vivienda de los más elevados del Estado.
- El abandono escolar prematuro del 20,1 % —el porcentaje más alto de España— es un condicionante para acceder a empleos que permitan la flexibilidad y la planificación familiar.
- La tasa de ocupación juvenil es alta (50,5 %), pero en condiciones que no siempre permiten la planificación a largo plazo.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

◦ Factores externos

O — OPORTUNIDADES

Las oportunidades son el contexto favorable que puede impulsar el Plan de Conciliación.

O1. Marco normativo y de planificación que habilita e impulsa la acción

- La Ley 3/2025 establece el mandato de elaboración del Plan en 12 meses (julio 2026), creando una ventana de oportunidad única para transformar el marco institucional de la conciliación en las Illes Balears con apoyo legal explícito.
- La Directiva (UE) 2019/1158, transpuesta al ordenamiento estatal (RDL 5/2023), amplía el derecho a la conciliación de toda la ciudadanía y constituye el sustrato normativo europeo que legitima las medidas del Plan.
- El PIAL 2026-2028, acordado con los agentes sociales, es un instrumento complementario que comparte objetivos, instrumentos y agentes con el Plan, maximizando el impacto de las actuaciones.

O2. Financiación para activar medidas

- El Plan Corresponsables (Resolución SEIEMV, 29 mayo 2025) proporciona financiación estatal para los servicios de cuidado a las IB: sublíneas 1.1.a (cuidado profesional 0-12 en el domicilio), 1.1.b (acompañamiento 3-16 años) y 1.2 (servicios fuera de horario escolar).
- Las subvenciones para planes de igualdad (BOIB núm. 58, 8 de mayo de 2025) de 1.000.000€ están operativas y financian exactamente las medidas de conciliación en el sector privado previstas en el Plan.
- El Reglamento (UE) 2023/2831 de minimis permite otorgar hasta 300.000€ por empresa, ampliando el margen de actuación de los instrumentos de fomento empresarial del Plan.

O3. La digitalización como palanca de flexibilidad real

- La experiencia post-COVID ha demostrado la viabilidad del teletrabajo.
- La digitalización de la gestión de turnos y de la planificación horaria ofrece soluciones específicas para los sectores de hostelería y comercio, donde la previsibilidad horaria es el reto central de conciliación.
- La formación en línea ha demostrado su potencial en la CAIB (+400 % en certificaciones entre 2021 y 2023).

O4. Compromiso empresarial con la conciliación en crecimiento

- La conciliación se ha posicionado como el primer factor de retención de talento para las generaciones millennials y Z, por encima del salario.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

- El 47 % de las empresas con plan de igualdad ya incorpora medidas para fomentar la implicación de los hombres en la vida familiar, reflejando una evolución cultural positiva en el sector privado de las IB.

05. Dinamismo del tejido empresarial

- 100.430 empresas activas en 2024, con un crecimiento del 2,7 % que dobla la media estatal (1,5 %).
- Las 83 grandes empresas (>250 trabajadores) han crecido un 15,3 % y pueden actuar como referentes de buenas prácticas para todo el sector.
- El dinamismo económico (+4 % VAB) genera recursos públicos adicionales para financiar las medidas del Plan.

A — AMENAZAS

Las amenazas son condicionantes externos que el Plan no puede modificar directamente, pero que debe anticipar y gestionar para asegurar que sus actuaciones tengan el impacto deseado. Identificarlos es el primer paso para diseñar medidas adaptadas a la realidad específica de las Illes Balears.

A1. La estacionalidad del modelo turístico

- La especialización turística (87,3 % del VAB en servicios) es el factor que más singulariza las Illes Balears en materia de conciliación.
- La presión estacional del verano (2.018.506 personas en agosto, un 63,9 % por encima de la población censada) exige que los servicios de cuidado tengan una capacidad estacional propia, diferente de los servicios ofrecidos durante la temporada baja. Esto es especialmente relevante en las islas menores.
- La necesidad de presencialidad especialmente en la hostelería y la restauración condiciona las medidas de conciliación a aplicar.

A2. El envejecimiento progresivo de la población

- El índice de envejecimiento ha crecido un 11 % en 2024, y la tasa de dependencia de las personas mayores aumenta entre un 3 % y un 4 % anual en todas las islas.
- El 50 % de las personas afiliadas tiene más de 45 años. El envejecimiento de la fuerza de trabajo hace crecer la proporción de personas que deben compaginar el trabajo con el cuidado de progenitores dependientes.
- El incremento de la demanda de dependencia (+8,9 % en 2024) es a la vez un condicionante y una oportunidad: invertir en servicios profesionales de cuidado genera empleo de calidad y libera tiempo para el mercado de trabajo.





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

A3. El reto demográfico

- Una tasa de fecundidad persistente de 1,05 hijos por mujer plantea un reto de sostenibilidad a largo plazo para el sistema de pensiones, de la Seguridad Social y de los servicios públicos.
- La convergencia de las madres extranjeras hacia el modelo autóctono (de 38% en 2023, en descenso) reduce uno de los factores compensadores de la baja natalidad.

La síntesis de la matriz DAFO se puede consultar en el cuadro siguiente:





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Debilidades D1. La estacionalidad: el reto estructural D2. El teletrabajo: un potencial de crecimiento muy significativo D3. La natalidad: ampliar las condiciones para los proyectos familiares deseados D4. El desigual reparto de las tareas de cuidado D5. El tejido empresarial con un alto peso de las microempresas D6. La falta de autonomía económica de la juventud	Amenazas A1. La estacionalidad del modelo turístico, aunque cada vez es menor, condiciona las medidas de conciliación a adoptar A2. El envejecimiento progresivo de la población A3. El reto demográfico
Fortalezas F1. Contexto económico y laboral: una base sólida para las políticas de conciliación F2. Avances significativos en la cobertura educativa para la pequeña infancia F3. La Administración Pública como modelo y referente de la conciliación F4. Marco normativo autonómico F5. Adopción creciente de medidas en el sector privado F6. Sistema de dependencia con indicadores mejores que la media estatal F7. Dinámica demográfica y social activa	Oportunidades O1. Marco normativo y de planificación que habilita e impulsa la acción O2. Financiación para activar medidas O3. La digitalización como palanca de flexibilidad real O4. Compromiso empresarial con la conciliación en crecimiento O5. Dinamismo del tejido empresarial



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Principios del Plan de Conciliación

El Plan Autonómico de Conciliación de las Illes Balears 2026-2031 se inspira en los trece principios rectores establecidos en el artículo 4 de la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears, que constituyen el fundamento ético y operativo de todas las actuaciones previstas, y dos principios transversales:

Libertad

Las medidas de conciliación se configuran como opciones disponibles para las personas trabajadoras y las empresas, sin imponer modelos únicos de vida u organización del trabajo. Se fundamenta el reconocimiento de la diversidad de circunstancias personales, familiares y productivas, garantizando que cada persona y entidad pueda elegir las fórmulas que mejor se adapten a su realidad.

Responsabilidad pública

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en colaboración con los consejos insulares y los ayuntamientos, asume el compromiso de crear las condiciones materiales, normativas y presupuestarias necesarias para hacer efectivo el derecho a la conciliación, actuando como garante último del acceso universal a servicios y medidas de apoyo.

Igualdad de trato

Se garantiza la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta en el acceso y ejercicio de los derechos de conciliación, prestando especial atención a la prevención de desventajas por razón de género, origen, discapacidad, edad o cualquier otra circunstancia personal o social.

Transversalidad

La conciliación se integra como perspectiva transversal en todas las políticas públicas autonómicas —empleo, educación, servicios sociales, sanidad, fiscalidad, ordenación del territorio y contratación pública— garantizando la coherencia y complementariedad de las actuaciones de los diferentes departamentos.

Cooperación

El Plan se fundamenta en la coordinación efectiva entre los tres niveles administrativos (autonómico, insular y local), los agentes económicos y sociales, el tercer sector y la ciudadanía, reconociendo que la conciliación es un objetivo que requiere la acción conjunta y coordinada de todos los actores sociales.

Concienciación social

Se desarrolla una estrategia de sensibilización dirigida al conjunto de la sociedad balear para visibilizar las ventajas de la conciliación, desmontar estereotipos de género y promover nuevos modelos de organización del tiempo que favorezcan el bienestar personal, familiar y laboral.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Protección de las familias en situación especial

Se establecen criterios de prioridad para el acceso a medidas y servicios en función de situaciones de mayor vulnerabilidad o complejidad, especialmente para las familias numerosas, monoparentales, en riesgo social, con personas dependientes o en situación de vulnerabilidad económica, de acuerdo con las definiciones establecidas en la Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias.

Igualdad en las relaciones laborales

Se promueve la erradicación de la brecha salarial, la discriminación vertical (segregación en los puestos de responsabilidad) y horizontal (concentración de mujeres en determinados sectores), garantizando que el ejercicio de los derechos de conciliación no comporte consecuencias negativas en la carrera profesional ni en las condiciones retributivas.

Participación

Se garantiza la participación activa de los agentes económicos y sociales, las entidades locales e insulares, y las organizaciones representativas de personas trabajadoras, empresas y familias en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Plan, con especial atención al espacio de diálogo social que representa el Comité de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha laboral.

Defensa de las personas trabajadoras de cuidados

Se reconoce el valor social y económico del trabajo de cuidados, se garantizan condiciones laborales dignas para las personas que lo desarrollan profesionalmente y se promueve la profesionalización del sector, especialmente en el ámbito de la atención a la pequeña infancia y a las personas dependientes.

Protección del interés superior de la infancia

Todas las medidas relativas a la atención a menores se diseñan priorizando su bienestar, desarrollo integral y derecho a la educación, de acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño y la legislación específica en materia de protección de menores.

Subsidiariedad

Se articula una intervención pública graduada que respeta la autonomía de las familias y las empresas, actuando la Administración de manera supletoria cuando los recursos propios o comunitarios resulten insuficientes para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación.

Los dos principios transversales son:

Voluntariedad e incentivación positiva

Ninguna medida prevista en este Plan es obligatoria para las empresas o las personas trabajadoras autónomas. Todas las actuaciones operan mediante incentivos indirectos: deducciones fiscales, bonificaciones en cuotas sociales, cláusulas de valoración preferente en la concesión de subvenciones y en los procedimientos de contratación pública, sellos de reconocimiento y distintivos de calidad, y apoyo técnico gratuito para la implementación de políticas de conciliación. Este enfoque respeta la libertad empresarial y promueve la





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

adhesión voluntaria a buenas prácticas, evitando imponer cargas administrativas o financieras desproporcionadas.

Proporcionalidad por tamaño y sector

El 95 % del tejido empresarial de las Illes Balears está formado por microempresas y pequeñas empresas, y el 87,3 % de la economía depende del sector servicios con una marcada estacionalidad. Las medidas del Plan se adaptan a estas realidades estructurales, estableciendo requisitos diferenciados según la dimensión de la empresa, ofreciendo herramientas específicas para sectores con alta rotación o temporalidad, y flexibilizando los mecanismos de aplicación para garantizar que la conciliación sea factible sin comprometer la viabilidad económica de las pequeñas y medianas empresas ni la competitividad del sector turístico.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Definición de los ejes de actuación y los objetivos del Plan

El análisis DAFO dibuja un territorio con una base económica sólida, un marco normativo innovador y una voluntad social clara de progresar en la conciliación. Los retos identificados lo orientan. Así, a partir del DAFO se han identificado cuatro líneas estratégicas que articulan el Plan de Conciliación.

Por cada eje, hay objetivos específicos, que derivan de la Ley 3/2025.

◦ Eje 1: Familia, cuidado y natalidad

Artículos 9, 15, 17, 18, 20 y 26 de la Ley 3/2025

La justificación de este eje responde al reto demográfico y social detectado en el diagnóstico. Las Illes Balears presentan una tasa de fecundidad de 1,05 hijos por mujer, muy por debajo del reemplazo generacional (2,1), y un 25,4 % de las mujeres atribuyen el retraso de la maternidad a las dificultades de conciliación.

Esta situación se agrava por la falta de autonomía económica de la juventud, con salarios un 40,5 % inferiores a la media y una tasa de emancipación de sólo el 15,3 %.

Por otro lado, el envejecimiento progresivo de la población (+11 %) y el aumento de la demanda de dependencia son problemáticas detectadas. Actualmente, el sistema sufre una presión considerable para la tramitación de expedientes, y el cuidado recae de forma desproporcionada en las mujeres: el 83,8 % de las reducciones de jornada y el 88,5 % de las excedencias por cuidados son solicitadas por mujeres. Por lo tanto, este eje se justifica por la necesidad de reducir el coste económico del cuidado y garantizar una red de servicios accesible que elimine las barreras a la natalidad y la emancipación.

Objetivo general 1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias

El coste de la escolaridad, del cuidado de dependientes y de las personas cuidadoras profesionales es una barrera explícita para la maternidad y para la emancipación de la juventud. Los datos del diagnóstico muestran que una de cada cuatro mujeres ha tenido menos hijos de los deseados por razones laborales o de conciliación, y que el 30,6 % de las mujeres en edad reproductiva reclama medidas concretas de apoyo económico.

Objetivo general 1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible y adaptada a la realidad de las Illes Balears

Muchas familias no tienen donde dejar a las personas a cargo durante la jornada laboral. La escolarización 0-3 ha avanzado significativamente (de 20,3 % a 51,1 % a la edad de 1 año en una década), pero queda recorrido importante para garantizar una cobertura real y equitativa en todas las islas.

Objetivo general 1.3. Acceso prioritario de las familias en situación de vulnerabilidad

Se promoverán medidas específicas para facilitar el acceso prioritario a los recursos, servicios y actuaciones de apoyo a las familias que se encuentran en situaciones de mayor



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

vulnerabilidad, especialmente las familias numerosas, monoparentales, en riesgo social, víctimas de violencia machista, con personas en situación de dependencia o discapacidad, así como aquellas con una situación de vulnerabilidad económica especial. Este objetivo pretende garantizar una atención equitativa y adaptada a las diferentes realidades familiares, contribuyendo a reducir las desigualdades sociales y favoreciendo el acceso a los servicios de conciliación, apoyo familiar y acompañamiento social.

Objetivo general 1.4. Proporcionar a la ciudadanía información clara, completa y accesible sobre todas las medidas de conciliación existentes, facilitando su conocimiento y acceso

Este objetivo pretende garantizar que toda la ciudadanía disponga de una información clara, actualizada y fácilmente accesible sobre el conjunto de medidas, recursos y servicios de conciliación existentes. Se quiere favorecer el conocimiento de los derechos y oportunidades relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante acciones de difusión y sensibilización adaptadas a los diferentes colectivos, promoviendo así una mayor igualdad de acceso y un uso más efectivo de los recursos disponibles.

◦ **Eje 2: Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación**

Artículos 13, 14, 16, 19, 22, 23 y 25 de la Ley 3/2025

Este eje se justifica por la singularidad del modelo productivo balear. La economía de las islas está dominada por el sector servicios (87,3 %) y un 95 % de microempresas, con una marcada estacionalidad, donde la actividad en verano es un 34,9 % superior a la de invierno. Esta realidad genera una falta de previsibilidad horaria y un uso intensivo de la figura del fijo discontinuo.

Se detecta una debilidad en el uso del teletrabajo, ya que el 87,2 % de las personas ocupadas no hace ningún día. Sin embargo, la digitalización se identifica como una oportunidad clave para implementar nuevas fórmulas de flexibilidad real.

La justificación de este eje radica en la voluntad de la Administración de actuar como modelo (aprovechando la fortaleza de un marco consolidado en la CAIB) y de fomentar que el sector privado adopte medidas de racionalización horaria adaptadas a las microempresas y a los sectores estacionales, como la hostelería y el comercio, sin perjudicar la competitividad ni la libre elección de medidas.

Objetivo general 2.1. Incrementar la adopción de medidas de conciliación en el sector privado, con adaptación al tejido empresarial de las Illes Balears

El reto no es que las empresas no quieran conciliar, sino que el modelo productivo (estacionalidad, microempresas, fijos discontinuos) hace que las medidas "estándar" sean difícilmente aplicables. Es necesario un enfoque específicamente adaptado a la realidad de las Illes Balears: instrumentos sencillos, sin coste de gestión, con soluciones sectoriales para hostelería, comercio y construcción, entre otros. Por otro lado, se debe respetar la libertad empresarial y promover la adhesión voluntaria a buenas prácticas, sin imponer cargas administrativas o financieras a las empresas.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Objetivo general 2.2. Impulsar la Administración pública como modelo y la innovación como motor de cambio

La CAIB dispone de un marco consolidado de medidas de conciliación, que puede servir de modelo al sector privado. Al mismo tiempo, debe experimentar con nuevas formas de organización del tiempo de trabajo que puedan servir de referencia para el conjunto del mercado laboral.

◦ Eje 3: Igualdad laboral y transparencia retributiva

Artículos 21 y 24 de la Ley 3/2025

La justificación de este eje se basa en la evidencia de que los cuidados tienen un coste laboral y salarial que pagan mayoritariamente las mujeres, generando una "brecha de género asociada a los cuidados". El diagnóstico muestra una brecha de actividad de 11,6 puntos en la franja de 35 a 44 años, la edad en que las responsabilidades de cuidado son más intensas, momento en el que muchas mujeres salen del mercado laboral. Además, la parcialidad contractual afecta en un 73,6 % a las mujeres, a menudo de forma involuntaria para poder atender a familiares. El eje busca combatir la segregación horizontal y vertical (concentración femenina en sectores precarios y menos puestos de responsabilidad) y hacer efectiva la transparencia retributiva para eliminar las discriminaciones directas e indirectas. Se fundamenta directamente en el artículo 1 de la Ley 3/2025, que tiene como finalidad última eliminar las diferencias retributivas derivadas del ejercicio del derecho a conciliar. El Plan justifica estas medidas para garantizar que la conciliación no sea una vía hacia la precariedad laboral femenina, sino un derecho ejercido de forma corresponsable.

Objetivo general 3.1. Reducir la brecha salarial y laboral de género asociada a los cuidados

La brecha de actividad de 11,6 puntos a los 35-44 años es la prueba de que el mercado laboral penaliza a las mujeres por cuidar. Esta penalización se manifiesta en menos horas trabajadas, menos progresión profesional y menos salario a lo largo de toda la trayectoria laboral.

Objetivo general 3.2. Combatir la segregación profesional y mejorar la empleabilidad femenina

Las mujeres de las Illes Balears están concentradas en los sectores más estacionales, con menos medidas de conciliación y los salarios más bajos. La segregación horizontal (por sector) y vertical (por nivel jerárquico) es la causa profunda de la brecha y requiere actuación tanto en la orientación profesional y la formación como en el mercado de trabajo.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Definición de los objetivos específicos y las medidas

A partir del establecimiento de los ejes y objetivos generales, y tomando como base la Ley 3/2025, se han definido objetivos específicos, cada uno de los cuales responden a medidas. Se ha realizado un mapeo de las medidas existentes en las Illes Balears y una búsqueda de medidas que se aplican de manera exitosa a otras comunidades autónomas, y que pueden servir de inspiración.

Para convertir un texto legal o normativo en objetivos específicos y medidas se debe aplicar la metodología SMART (Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y con un Tiempo determinado).

◦ Eje 1: Familia, cuidado y natalidad

Objetivo general 1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias

Objetivo específico 1.1.1 Promoción de medidas tributarias vinculadas a la conciliación personal, familiar y laboral (art. 15)

Acción 1. Deducción autonómica del IRPF por gastos de cuidado de menores de 6 años (art. 15.2.a)

Consolidación y difusión de la deducción autonómica del IRPF destinada a compensar parcialmente los gastos derivados del cuidado de menores de seis años y facilitar la conciliación familiar y laboral.

La medida incluye gastos relacionados con escuelas infantiles y guarderías para niños de 0 a 3 años, servicios de custodia, comedor y actividades extraescolares para niños de 3 a 6 años, así como la contratación de personas cuidadoras dadas de alta en la Seguridad Social.

La deducción general permite recuperar hasta el 40 % de los gastos acreditados, con un máximo anual de 660 euros. En el caso de personas menores de 36 años, familias numerosas, monoparentales, personas con discapacidad o trabajadores autónomos, el porcentaje se incrementa hasta el 50 %, con un límite máximo de 900 euros anuales.

Esta actuación contribuye a reducir la carga económica asociada a los cuidados infantiles y a facilitar la permanencia de las familias en el mercado laboral.

Acción 2. Deducción autonómica del IRPF por gastos de cuidado de personas mayores y/o en situación de dependencia (art. 15.2.b)

Implementación de la deducción autonómica del IRPF para gastos vinculados a la atención de personas mayores de 65 años o personas con discapacidad o dependencia.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

La medida permite deducir el 40 % de los gastos relacionados con servicios residenciales, centros de día, servicios de custodia, comedor, actividades asistenciales o contratación de personas cuidadoras dadas de alta en la Seguridad Social, con un límite máximo anual de 660 euros por persona beneficiaria.

La actuación pretende reforzar el apoyo económico a las familias cuidadoras, promover la autonomía personal y facilitar la conciliación en situaciones de dependencia.

Acción 3. Bonificaciones en tasas y precios públicos autonómicos y locales para familias de atención prioritaria (art. 15.1, 15.2 y 15.3)

Implantación progresiva de bonificaciones y reducciones en tasas y precios públicos autonómicos y locales para familias de atención prioritaria.

Las medidas afectarán a ámbitos como la educación, las escuelas infantiles, las actividades extraescolares, los servicios deportivos y culturales, el transporte, los servicios sociales y otros trámites administrativos. También se prevé simplificar los sistemas de acreditación de la condición de familia beneficiaria.

La actuación se desarrollará de manera coordinada con las administraciones locales para armonizar criterios de acceso y ampliar la cobertura de las ayudas al conjunto del territorio.

Objetivo específico 1.1.2. Incentivos fiscales y de apoyo para la conciliación de los trabajadores autónomos (art. 26)

Acción 1. Incentivos fiscales para la conciliación de los trabajadores autónomos (art. 26)

Impulso de medidas fiscales y de apoyo dirigidas a facilitar la conciliación de las personas trabajadoras autónomas, especialmente en situaciones de maternidad, paternidad o cuidado de familiares.

En el marco del programa SOIB Oportunidades de Empleo para la Mujer, los periodos de cese temporal de actividad por maternidad no computarán a los efectos de los requisitos de continuidad exigidos para acceder o mantenerse en los programas de fomento del empleo.

La medida se coordinará entre el SOIB y la Conselleria de Hacienda con el objetivo de reducir las dificultades de conciliación asociadas al trabajo autónomo.

Acción 2. Subvenciones para la contratación de sustitutos durante permisos de cuidado (art. 26, 13.c.)

Creación de una línea de ayudas para subvencionar la contratación temporal de personas sustitutas durante permisos vinculados al cuidado familiar, maternidad o paternidad.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

La línea se dirige principalmente a personas trabajadoras autónomas y pequeñas empresas, con la finalidad de garantizar la continuidad de la actividad económica durante las ausencias derivadas de permisos de cuidado.

Se prevé subvencionar parcialmente los costes de contratación y simplificar los procedimientos administrativos de acceso a las ayudas.

Objetivo general 1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible y adaptada a la realidad de las Illes Balears

Objetivo específico 1.2.1. Infancia: red de plazas 0-3 y atención puntual (art. 18, apdo. b, d, j, k)

Acción 1. Gratuidad del primer ciclo de educación infantil 0-3 (art. 18.b)

Consolidación y ampliación de la red pública y concertada de plazas de primer ciclo de educación infantil (0-3 años), garantizando criterios sociales de acceso y atención específica a niños con necesidades educativas especiales o situaciones de vulnerabilidad.

La medida incluye la financiación del servicio gratuito de escolarización básica, la creación de nuevas plazas públicas y concertadas, ayudas para la ampliación de centros y líneas específicas de apoyo para alumnado con necesidades educativas especiales.

La actuación se desarrolla en coordinación con la Dirección General de Primera Infancia con el objetivo de ampliar la oferta de plazas y facilitar la conciliación familiar.

Acción 2. Cuidado profesional a domicilio para niños de 0 a 14 años (art. 18)

Impulso de un programa de servicios profesionales de cuidado infantil a domicilio para facilitar la conciliación de las familias con niños de 0 a 14 años.

La medida se desarrollará mediante convocatorias de subvenciones destinadas a financiar servicios profesionales de cuidado en situaciones de necesidad puntual o dificultades de conciliación.

Se priorizarán familias vulnerables, monoparentales, numerosas o con necesidades específicas de apoyo.

Acción 3. Apoyo educativo para niños hasta 14 años (art. 18)

Desarrollo de programas de refuerzo y acompañamiento educativo para niños y adolescentes hasta los 14 años en horario no lectivo.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

La actuación se llevará a cabo a través del Programa de Acompañamiento Escolar (PAE) e incluirá actividades de apoyo académico, hábitos de estudio y acompañamiento educativo para alumnado con necesidades de apoyo o riesgo de vulnerabilidad.

Estas actuaciones contribuyen tanto a la mejora educativa como a la conciliación de las familias.

Acción 4. Ayudas para familias en situación de protección especial (art. 18.k)

Creación de una línea de ayudas dirigida a familias en situación de protección especial para facilitar el acceso a recursos de conciliación, servicios de cuidado y apoyo familiar.

Se priorizarán familias numerosas, monoparentales, familias con personas dependientes o con discapacidad, víctimas de violencia machista y otras situaciones de vulnerabilidad reconocidas.

La medida incluirá ayudas económicas y mecanismos de apoyo para facilitar el acceso a servicios educativos, actividades de apoyo familiar y recursos de conciliación.

Objetivo específico 1.2.2. Dependencia, personas mayores y reconocimiento de las personas cuidadoras (art. 18, apdo. a, c, i)

Acción 1. Red de centros de día, residenciales, teleasistencia y servicio de ayuda a domicilio (art. 18.a)

Ampliación de la red pública de recursos de atención a la dependencia mediante el incremento de plazas en centros de día, residencias y servicios de ayuda a domicilio.

La actuación incluye el refuerzo de la cobertura territorial, la reducción de las listas de espera y la promoción de la atención de proximidad y de la permanencia de las personas en su entorno habitual.

Acción 2. Programas de formación, descanso y cuidado de la salud de las personas cuidadoras no profesionales (art. 18.c)

Desarrollo de programas de apoyo y descanso dirigidos a personas cuidadoras no profesionales.

Las actuaciones incluirán programas de respiro familiar, servicios temporales de sustitución, actividades formativas y apoyo emocional para reducir la sobrecarga asociada a los cuidados continuados.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Acción 3. Prestación económica de asistencia personal para facilitar la conciliación (art. 18.i)

Refuerzo de la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia que necesitan apoyo para las actividades básicas de la vida diaria.

La actuación incluye programas específicos de asistencia personal y apoyo puntual para personas con grado III de dependencia derivada de la ELA, así como ayudas vinculadas al servicio de ayuda a domicilio y asistencia personal.

Entre las medidas previstas destaca la convocatoria de la Subvención ELA 2026-2027, con ayudas de hasta 1.000 euros mensuales, y prestaciones vinculadas a la dependencia de entre 3.200 y 9.850 euros anuales según el nivel de soporte requerido.

Objetivo específico 1.2.3. Voluntariado, tercer sector, mediación y sensibilización (art. 18, apdo. e, f, g, h)

Acción 1. Fomento de las actividades de voluntariado que favorezcan la conciliación (art. 18.e)

Impulso de programas de voluntariado juvenil orientados a desarrollar actividades de apoyo a niños y familias con dificultades de conciliación, especialmente en contextos de vulnerabilidad social o económica.

Las actividades se desarrollarán principalmente en el marco de los programas de verano de IBJOVE e incluirán actuaciones lúdicas, educativas y comunitarias dirigidas a niños durante periodos no lectivos.

Acción 2. Actuaciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad (art. 18.f)

Desarrollo de campañas informativas y de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad a través de televisión, radio, canales digitales, redes sociales y otros formatos divulgativos.

Las actuaciones, coordinadas con el IB3, promoverán el conocimiento de los recursos disponibles y la sensibilización sobre las dificultades de conciliación de las familias, especialmente en situaciones de vulnerabilidad.

Acción 3. Fomento de la mediación familiar para la resolución de conflictos de conciliación (art. 18.g)

Refuerzo de los servicios de mediación familiar para facilitar la resolución de conflictos relacionados con la organización de los cuidados y la conciliación familiar.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

El servicio ofrecerá espacios de diálogo y apoyo a familias con dificultades derivadas de responsabilidades familiares, cuidado de personas dependientes o reorganización de las dinámicas familiares.

Acción 4. Apoyo a programas del tercer sector de conciliación y cuidado (art. 18.h)

Impulso de convocatorias de subvenciones destinadas a financiar gastos derivados de servicios de cuidado, apoyo familiar y recursos comunitarios vinculados a la conciliación, prestados por entidades del tercer sector.

Se priorizarán las actuaciones dirigidas a familias con personas dependientes, discapacidad o necesidades específicas de apoyo, así como los servicios de proximidad orientados a reducir la sobrecarga de los cuidados y facilitar la conciliación familiar.

Objetivo general 1.3. Acceso prioritario de las familias en situación de vulnerabilidad

Objetivo específico 1.3.1. Acceso prioritario de las familias en situación de vulnerabilidad a las medidas de conciliación (art. 20)

Acción 1. Acceso prioritario de las familias en situación de protección especial a las medidas de conciliación (art. 20.1)

Incorporación de criterios de prioridad en todas las convocatorias, programas y servicios vinculados a la conciliación.

Se considerarán prioritarias las familias numerosas, monoparentales, unidades familiares con personas dependientes, familias en riesgo de exclusión social o afectadas por situaciones de violencia machista.

El objetivo es garantizar un acceso más equitativo a los recursos públicos y reforzar la protección de las familias con mayores necesidades de apoyo.

Objetivo general 1.4. Proporcionar a la ciudadanía información clara, completa y accesible sobre todas las medidas de conciliación existentes, facilitando su conocimiento y acceso

Objetivo específico 1.4.1. Mejorar la difusión y la accesibilidad de la información sobre las medidas de conciliación. (art. 9.6)

Acción única. Mejorar la difusión y la accesibilidad de la información sobre las medidas de conciliación (art. 9.6)

Desarrollo de una plataforma digital pública que integre la información sobre recursos, ayudas, subvenciones y servicios relacionados con la conciliación.





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

La plataforma incorporará buscadores de recursos de cuidados, información actualizada sobre convocatorias y canales de orientación y derivación a los servicios disponibles.

Se garantizará un enfoque accesible y adaptado a familias vulnerables, personas dependientes y ciudadanía con dificultades de acceso a la información.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

◦ **Eje 2: Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación**

Objetivo general 2.1. Incrementar la adopción de medidas de conciliación en el sector privado, con adaptación al tejido empresarial de las Illes Balears

Objetivo específico 2.1.1. Incentivos económicos a las empresas

Acción 1. Apoyo a la reincorporación de la mujer al trabajo tras la suspensión de contrato por cuidado (art. 13.1.a)

Impulso de medidas de apoyo a la reincorporación laboral de mujeres después de periodos de suspensión de contrato vinculados a maternidad, cuidado de hijos o responsabilidades familiares.

La actuación se desarrolla en el marco del programa SOIB Oportunidades de Empleo Calificadas en el Sector Privado 2026-2027 y prevé incentivos para la contratación de mujeres mayores de 30 años y menores de 45 años que hayan sido desempleadas al menos durante los 12 meses anteriores al inicio del contrato.

La medida tiene como finalidad favorecer el retorno al mercado laboral, reducir el impacto de las interrupciones profesionales derivadas de los cuidados y promover la continuidad de las trayectorias laborales femeninas.

Acción 2. Medidas de conciliación en el sector privado (art. 13 y 22)

Impulso de medidas de conciliación en el sector privado mediante la incorporación de criterios específicos en las convocatorias y programas de apoyo al empleo, así como a través de líneas de subvenciones dirigidas a empresas para fomentar entornos laborales más flexibles y compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado.

En el marco de las convocatorias del SOIB, se prevé la incorporación transversal de medidas de conciliación, incluyendo flexibilidad horaria, adaptación de formatos de trabajo, ayudas para personas con cargas familiares y apoyo en situaciones de maternidad o cuidado. También se contemplan ayudas para compensar parcialmente los costes derivados de bajas por maternidad en programas de formación y alternancia.

Paralelamente, la Dirección General de Conciliación e Igualdad impulsará convocatorias de subvenciones destinadas a apoyar la elaboración e implantación de medidas de conciliación y planes de igualdad en las empresas de las Illes Balears, especialmente en pequeñas y medianas empresas.

Las actuaciones subvencionables podrán incluir medidas de organización flexible del trabajo, adaptación horaria, acciones de apoyo a la conciliación, planes de igualdad y asesoramiento técnico para su implementación.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Este conjunto de medidas tiene como finalidad favorecer la permanencia y reincorporación laboral, reducir las dificultades asociadas a las responsabilidades de cuidado y promover modelos de organización laboral más flexibles, inclusivos y compatibles con la conciliación.

La actuación se enmarca en los artículos 13 y 22 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears, así como en las convocatorias SOIB Oportunidades de Empleo Calificadas, SOIB Dual Vulnerables y el Programa 3 de fomento de medidas de conciliación y planes de igualdad.

Acción 3. Ayudas para el fomento de la contratación de sustitutos durante permisos de cuidado (art. 13.1.c)

Impulso de una línea de ayudas destinada a fomentar la contratación de personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras en situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o hijas.

La medida tiene como objetivo facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación sin afectar a la continuidad de la actividad empresarial ni a la organización de los equipos de trabajo, especialmente en pequeñas y medianas empresas.

Las ayudas permitirán subvencionar parcialmente los costes derivados de la contratación de personal sustituto durante los periodos de reducción de jornada o excedencia vinculados a responsabilidades familiares y de cuidado.

Esta actuación contribuye a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, promover la corresponsabilidad en los cuidados y facilitar el mantenimiento del empleo.

La actuación se enmarca en el artículo 13.1.c de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 4. Inclusión de criterios de valoración de la conciliación en las bases reguladoras de subvenciones (art. 13.2)

Incorporación de criterios de valoración vinculados a la conciliación, la igualdad y el impacto social en las convocatorias competitivas de subvenciones impulsadas por el SOIB y el resto de las consejerías.

Las convocatorias podrán incluir puntuación específica para empresas y entidades que incorporen medidas de conciliación, flexibilidad laboral, planes de igualdad o actuaciones orientadas a favorecer la corresponsabilidad y el bienestar de las personas trabajadoras.

En el caso de los programas de alternancia y formación, se prevé la incorporación de criterios de puntuación vinculados a medidas de conciliación, igualdad e impacto de género, con el objetivo de promover entornos laborales más inclusivos y compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado.

Esta actuación contribuye a integrar la conciliación como criterio transversal en las políticas públicas de fomento del empleo y de apoyo al tejido empresarial.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

La actuación se enmarca en el artículo 13.2 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en el Documento integrado SOIB de medidas transversales.

Objetivo específico 2.1.2. Fomento organizativo y buenas prácticas (art. 22)

Acción 1. Fomento de medidas de conciliación en la negociación colectiva y en los planes de igualdad (art. 22.1.a, b, c, d)

Acción 2. Fomento de horarios racionales y flexibles, bolsa de horas y autonomía horaria (art. 22.1.e, j)

Acción 3. Promoción del teletrabajo y fórmulas de trabajo no presencial (art. 22.1.f)

Acción 4. Servicios e instalaciones de cuidado para las personas trabajadoras: ludotecas y "escoletes" laborales (art. 22.1.g, k)

Acciones de fomento de medidas de conciliación en las empresas (art. 22.1.a-d, e, f, g y k)

Impulso de medidas de conciliación en el ámbito empresarial mediante convocatorias de subvenciones y actuaciones de apoyo dirigidas a facilitar entornos laborales más flexibles, compatibles con las responsabilidades familiares y orientados al bienestar de las personas trabajadoras.

Estas actuaciones incluyen el fomento de medidas de conciliación en la negociación colectiva y en los planes de igualdad, la promoción de horarios racionales y flexibles, bolsas de horas y autonomía horaria, el impulso del teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial, así como la creación de servicios y espacios de apoyo a los cuidados en el ámbito laboral.

Las convocatorias preverán ayudas para el diseño, desarrollo e implantación de estas medidas, así como asesoramiento técnico para facilitar su aplicación, especialmente a pequeñas y medianas empresas.

Entre las actuaciones subvencionables se podrán incluir sistemas de organización flexible del trabajo, adaptación horaria, medidas de flexibilidad interna, teletrabajo, ludotecas o espacios infantiles vinculados a los centros de trabajo y otros recursos de apoyo a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Este conjunto de medidas pretende favorecer una organización del trabajo más flexible y eficiente, mejorar el bienestar laboral y reducir las dificultades de conciliación derivadas de las responsabilidades de cuidado.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 22 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Acción 5. Banco de buenas prácticas de conciliación (art. 22.1.h)

Impulso de un banco de buenas prácticas en materia de conciliación, vinculado a la Red Impacto de las Illes Balears, con el objetivo de recopilar, compartir y difundir experiencias e iniciativas innovadoras desarrolladas por empresas y entidades públicas.

La plataforma permitirá identificar y dar visibilidad a medidas relacionadas con la organización flexible del trabajo, la corresponsabilidad, el bienestar laboral, la sostenibilidad social y otras actuaciones orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, se facilitará el intercambio de casos de éxito, herramientas y modelos de actuación que puedan servir de referencia para otras organizaciones interesadas en implantar medidas de conciliación y mejora de las condiciones laborales.

Esta actuación contribuirá a fomentar una cultura empresarial más flexible, innovadora y comprometida con el bienestar de las personas trabajadoras y con la responsabilidad social de las organizaciones.

La actuación se enmarca en el artículo 22.1.h de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en la Red Impacto de las Illes Balears impulsada por la Dirección General de Diálogo Social y Transición Económica.

Acción 6. Resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación (art. 22.1.i)

Refuerzo de los mecanismos de mediación y arbitraje para la resolución extrajudicial de conflictos laborales relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La actuación se desarrolla a través del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), que ofrece servicios de mediación y arbitraje para facilitar la resolución de desacuerdos entre empresas y personas trabajadoras en materia de horarios, adaptaciones de jornada, permisos, teletrabajo y otras medidas vinculadas a la conciliación.

Este servicio permite disponer de un espacio ágil y consensuado de resolución de conflictos, evitando en muchos casos la judicialización de las discrepancias laborales y favoreciendo acuerdos entre las partes.

La actuación contribuye a promover relaciones laborales más flexibles y equilibradas, reforzar la seguridad jurídica y facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 22.1.i de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Acción 7. Campañas de información y sensibilización a las entidades privadas (art. 22.2)

Desarrollo de acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a empresas y entidades privadas para promover la implantación de medidas de conciliación y entornos laborales más flexibles y compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado.

Las actuaciones incluirán acciones formativas en materia de conciliación y transversalidad de género dirigidas a alumnado y entidades participantes en programas del SOIB, así como iniciativas de apoyo al emprendimiento femenino impulsadas desde el COE.

Paralelamente, la Dirección General de Conciliación e Igualdad en el Ámbito Laboral impulsará jornadas y espacios de sensibilización dirigidos al tejido empresarial para fomentar la incorporación de medidas de conciliación en la organización del trabajo y dar a conocer experiencias y modelos de éxito.

Entre estas actuaciones destaca la jornada anual «Conciliación y competitividad empresarial», concebida como un espacio de reflexión e intercambio sobre los beneficios sociales, organizativos y económicos de la conciliación en las empresas.

Este conjunto de actuaciones pretende reforzar la sensibilización del sector privado, fomentar una cultura empresarial más corresponsable e impulsar modelos de trabajo más sostenibles y orientados al bienestar de las personas trabajadoras.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 22.2 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en el Documento integrado SOIB de formación y sensibilización.

Acción 8. Impulso del cumplimiento de la normativa laboral en materia de conciliación (art. 22.3)

Desarrollo de campañas de inspección y seguimiento orientadas a verificar el cumplimiento de la normativa laboral en materia de conciliación, igualdad y corresponsabilidad a las empresas obligadas.

Las actuaciones se llevarán a cabo a través de la Inspección de Trabajo e incluirán actuaciones específicas de control sobre la implantación y aplicación efectiva de los planes de igualdad y de las medidas de conciliación previstas en la normativa laboral y en los convenios colectivos.

Las campañas de inspección prestarán especial atención a aspectos relacionados con los derechos de conciliación, las adaptaciones de jornada, las medidas de flexibilidad laboral, la protección ante situaciones de discriminación vinculadas a los cuidados y el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de igualdad.

Esta actuación contribuye a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación, reforzar la seguridad jurídica y promover entornos laborales más igualitarios y compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 22.3 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Objetivo específico 2.1.3. Palanca pública y reconocimiento empresarial (art. 23)

Acción 1. Promoción de medidas de conciliación en la contratación pública (art. 14)

Promoción de la incorporación de criterios sociales vinculados a la conciliación en los procedimientos de contratación pública impulsados por la Administración de la comunidad autónoma y el sector público instrumental.

Se fomentará que los pliegos de contratación incorporen criterios de valoración relacionados con la implantación de medidas de conciliación en las empresas licitadoras, como flexibilidad horaria, teletrabajo, planes de igualdad, medidas de apoyo a los cuidados u otras actuaciones orientadas al bienestar laboral y a la corresponsabilidad.

Igualmente, se promoverá la incorporación de cláusulas sociales que favorezcan entornos laborales más igualitarios, inclusivos y compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado.

Esta actuación pretende reforzar el papel de la contratación pública como herramienta de promoción de buenas prácticas sociales e impulsar modelos empresariales alineados con los objetivos de conciliación e igualdad.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 14 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 2. Premio autonómico de reconocimiento a las empresas conciliadoras (art. 23)

Creación y convocatoria de un premio autonómico destinado a reconocer a las empresas de las Illes Balears que destaquen por la implantación de medidas de conciliación, flexibilidad laboral, corresponsabilidad y bienestar de las personas trabajadoras.

El reconocimiento valorará actuaciones relacionadas con la organización flexible del trabajo, adaptaciones horarias, teletrabajo, apoyo a los cuidados, planes de igualdad y otras iniciativas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el marco de esta actuación, se prevé la organización de una gala anual coincidiendo con el Día Nacional de la Conciliación, concebida como un espacio de reconocimiento institucional y de difusión de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Esta actuación tiene como finalidad dar visibilidad a modelos de organización responsables, fomentar la implantación de medidas de conciliación en el tejido empresarial y promover una cultura laboral más flexible y orientada al bienestar de las personas.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 23 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Objetivo específico 2.1.4. Autónomos: flexibilidad y conciliación laboral (art. 25)

Acción 1. Integración de la realidad de los trabajadores autónomos en todas las medidas y políticas de conciliación del Plan (art. 25)

Creación de líneas específicas de ayuda y apoyo para personas trabajadoras autónomas y microempresas dentro de las diferentes medidas del Plan, con requisitos, criterios de valoración y procedimientos adaptados a su realidad laboral y capacidad de gestión.

Las actuaciones se definirán a partir de un proceso de diálogo y escucha activa con las principales organizaciones representativas del trabajo autónomo de las Illes Balears, con el objetivo de identificar necesidades específicas y facilitar el acceso del colectivo a las medidas de conciliación.

Esta actuación pretende garantizar una aplicación más equitativa de los recursos públicos y reforzar el apoyo a la conciliación de las personas trabajadoras por cuenta propia.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 25 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Objetivo general 2.2. Impulsar la Administración pública como modelo y la innovación como motor de cambio

Objetivo específico 2.2.1. La Administración pública como modelo de gestión del tiempo (art. 16)

Acción 1. Adaptación de la normativa autonómica de permisos y licencias para incentivar el uso equilibrado por hombres y mujeres (art. 16.1.a)

Revisión e impulso de permisos, licencias y medidas de flexibilidad en el ámbito de la función pública para favorecer la conciliación y promover una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares y de cuidado entre mujeres y hombres.

Las actuaciones incluirán la promoción de permisos corresponsables, adaptaciones de jornada, flexibilidad horaria y otras medidas previstas en la normativa de función pública orientadas a facilitar la conciliación de las personas trabajadoras públicas.

Esta actuación pretende reforzar la corresponsabilidad y fomentar entornos laborales más igualitarios dentro de la Administración pública.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 16.1 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Acción 2. Horarios racionales y flexibilidad horaria para el personal con responsabilidades familiares (art. 16.1.b y c)

Implantación de medidas de organización horaria orientadas a facilitar la conciliación y mejorar la flexibilidad laboral del personal de la Administración de la comunidad autónoma.

Las actuaciones incluyen la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales y la ampliación de la franja horaria flexible para el personal funcionario de la CAIB, con entrada entre las 7.00 h y las 9.00 h y salida entre las 14.00 h y las 16.30 h.

Esta actuación pretende favorecer una organización del tiempo de trabajo más flexible y compatible con las responsabilidades personales y familiares.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 16.1.b y c de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2026.

Acción 3. Teletrabajo y fórmulas de trabajo no presencial (art. 16.1.d)

Impulso y desarrollo de medidas de teletrabajo y trabajo no presencial en el ámbito de la Administración de la comunidad autónoma, de acuerdo con las necesidades organizativas y las funciones de los diferentes puestos de trabajo.

Las actuaciones incluyen la aplicación y seguimiento del modelo de teletrabajo previsto para el personal de la CAIB, con el objetivo de facilitar la conciliación, mejorar la flexibilidad laboral y favorecer una organización del trabajo más eficiente.

Esta actuación pretende fomentar modelos de trabajo más adaptables y compatibles con las responsabilidades personales y familiares.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 16.1.d de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en el Decreto 3/2002 regulador del teletrabajo en la CAIB.

Acción 4. Programas experimentales para la mejora de la organización y la racionalización del tiempo de trabajo (art. 16.1.e)

Desarrollo de programas piloto de racionalización del tiempo de trabajo en el ámbito de la función pública, orientados a mejorar la conciliación, la flexibilidad laboral y la organización del tiempo de trabajo.

En este marco, la implantación de la jornada laboral de 35 horas se configura como una experiencia progresiva de reorganización del tiempo de trabajo, con seguimiento y extensión gradual dentro de la Administración de la comunidad autónoma.

Esta actuación pretende favorecer modelos organizativos más eficientes y compatibles con las responsabilidades personales y familiares del personal público.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 16.1.e de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2026.

Acción 5. Formación en el centro de trabajo y a distancia durante el horario laboral (art. 16.1.f)

Programación de acciones formativas de la EBAP en horario laboral, en modalidad presencial, semipresencial y en línea, para facilitar el acceso del personal público a la formación continua sin impacto adicional sobre la conciliación familiar y personal.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 16.1.f de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en el Programa Formativo de la EBAP.

Acción 6. Formación en materia de conciliación y reparto de las tareas de cuidado para el personal empleado público (art. 16.1.g)

Incorporación de módulos y acciones formativas específicas sobre conciliación y corresponsabilidad dentro del programa formativo de la EBAP dirigido al personal de la Administración pública.

Las actuaciones incluirán cursos, talleres y guías prácticas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad y organización del tiempo, especialmente dirigidos a personal directivo y mandos.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 16.1.g de la Ley de Conciliación de las Illes Balears, en el Programa Formativo de Igualdad de la EBAP y en el Plan de Igualdad CAIB 2024-2027.

Acción 7. Extensión de las medidas de conciliación en el resto de las administraciones públicas de las Illes Balears (art. 16.2)

Impulso de la extensión de las medidas de conciliación aplicadas a la Administración de la CAIB en los ayuntamientos y consejos insulares de las Illes Balears.

Las actuaciones promoverán la adopción de medidas relacionadas con jornada de 35 horas, flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos y otros instrumentos de conciliación en el ámbito de las administraciones locales e insulares.

Esta actuación pretende favorecer criterios comunes en materia de conciliación dentro del sector público y facilitar entornos laborales más flexibles y compatibles con las responsabilidades personales y familiares.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 16.2 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Objetivo específico 2.2.2. Innovación, pilotos e investigación en nuevas formas de organización del tiempo (art. 19)

Acción 1. Programas innovadores para evaluar nuevas fórmulas de cuidado a menores, personas con discapacidad y personas dependientes (art. 19.a)

Impulso de programas piloto e iniciativas innovadoras orientadas a evaluar nuevas fórmulas de organización y prestación de los cuidados, especialmente en el ámbito de la conciliación, la atención domiciliaria y el apoyo comunitario.

Las actuaciones podrán incorporar herramientas digitales, nuevos modelos de atención, servicios de proximidad y fórmulas flexibles de apoyo a las familias y a las personas cuidadoras, con el objetivo de identificar prácticas más eficientes, accesibles y adaptadas a las necesidades sociales actuales.

Para el desarrollo de estos programas se podrán tomar como referencia experiencias previas innovadoras impulsadas en el ámbito sanitario y sociosanitario relacionadas con los cuidados, la rehabilitación, la atención domiciliaria y los modelos de acompañamiento comunitario.

Esta actuación pretende favorecer la innovación en las políticas de cuidados y generar experiencias piloto susceptibles de ser ampliadas o incorporadas a futuras líneas de actuación pública.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 19.a de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 2. Nuevas metodologías y herramientas para la racionalización horaria, el teletrabajo y la desconexión digital (art. 19.b)

Implantación de herramientas y protocolos orientados a favorecer la racionalización de los horarios de trabajo y garantizar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

Las actuaciones incluirán protocolos internos de gestión de las comunicaciones digitales, limitación del envío de correos electrónicos fuera del horario laboral, clasificación de los mensajes según el nivel de urgencia y recomendaciones de uso de los canales digitales para reducir el impacto de la hiperconectividad.

También se promoverán medidas organizativas orientadas a fomentar entornos laborales más saludables, una gestión más eficiente del tiempo de trabajo y una mejor conciliación de la vida personal y laboral.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 19.b de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Acción 3. Apoyo a la innovación tecnológica para la mejora de la conciliación (art. 19.c)

Impulso de herramientas y recursos tecnológicos orientados a facilitar la conciliación de las familias y de las personas trabajadoras.

Las actuaciones incluirán el desarrollo de plataformas digitales, aplicaciones móviles y herramientas de información y soporte que permitan centralizar recursos, ayudas, servicios e información relacionada con la conciliación, los cuidados y el apoyo familiar.

También se promoverán funcionalidades como buscadores de recursos de cuidados, acceso a ayudas y subvenciones, canales de información y herramientas digitales de apoyo a las familias y a las personas cuidadoras.

Esta actuación pretende facilitar el acceso a los recursos de conciliación, mejorar la coordinación de los servicios y favorecer modelos de atención más accesibles y adaptados a las necesidades actuales.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 19.c de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 4. Convenios con la Universidad de las Illes Balears para la investigación en conciliación (art. 19.d)

Impulso de convenios de colaboración con la Universidad de les Illes Balears (UIB) para analizar el impacto de las medidas de conciliación y disponer de evidencia para la mejora continua del Plan.

Las actuaciones podrán incluir estudios, informes, análisis de datos y proyectos de investigación relacionados con conciliación, corresponsabilidad, organización del tiempo, cuidados e impacto social de las políticas públicas.

Esta actuación pretende reforzar la evaluación de las medidas impulsadas, facilitar la toma de decisiones basada en evidencia e incorporar conocimiento académico al desarrollo de las políticas de conciliación.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 19.d de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 5. Simplificación administrativa en los programas de innovación (art. 19.e)

Impulso de medidas de simplificación administrativa en los programas y actuaciones vinculadas a la innovación y la conciliación, con el objetivo de facilitar su acceso a empresas, personas trabajadoras y entidades.

Las actuaciones incluirán la simplificación de trámites, la reducción de cargas administrativas, la unificación de procedimientos y la mejora de los canales digitales de gestión e información.





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

También se promoverán formularios simplificados, herramientas digitales de acompañamiento y mecanismos de tramitación más ágiles para facilitar el acceso a los recursos y programas vinculados a la conciliación.

Esta actuación pretende mejorar la accesibilidad de los programas públicos y favorecer una gestión más eficiente y cercana a la ciudadanía.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 19.e de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

◦ **Eje 3. Igualdad laboral y transparencia retributiva**

Objetivo general 3.1. Reducir la brecha salarial y laboral de género asociada a los cuidados

Objetivo específico 3.1.1. Transparencia retributiva y eliminación de brechas laborales en el sector público (art. 21, apdo. a, b, c, d, f, h, i)

Acción 1. Transparencia retributiva a las administraciones públicas y publicación de informe anual (art. 21.a)

Publicación periódica de datos e informes sobre brecha salarial y transparencia retributiva en el ámbito de la Administración de la comunidad autónoma.

Las actuaciones incluirán la difusión de datos estadísticos sobre diferencias retributivas entre mujeres y hombres del personal al servicio de la CAIB, a través del Portal de Transparencia y de los sistemas de información estadística del IBESTAT.

También se prevé la elaboración de informes periódicos que permitan analizar la evolución de la brecha salarial e identificar ámbitos de mejora en materia de igualdad y conciliación dentro del sector público.

Esta actuación pretende reforzar la transparencia, facilitar la evaluación de las políticas públicas y avanzar hacia entornos laborales más igualitarios.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.a de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 2. Inclusión de cláusulas de conciliación y eliminación de brechas laborales en convenios e instrumentos de colaboración (art. 21.b)

Impulso de la incorporación de medidas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad en los convenios colectivos e instrumentos de colaboración de la Administración de la comunidad autónoma.

Las actuaciones incluirán la promoción de cláusulas vinculadas a flexibilidad laboral, adaptaciones de jornada, conciliación familiar y eliminación de brechas laborales, especialmente en el marco de la negociación colectiva del personal al servicio de la CAIB.

Esta actuación pretende favorecer entornos laborales más igualitarios y compatibles con las responsabilidades personales y familiares.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.b de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en las medidas impulsadas por la Dirección General de Función Pública.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Acción 3. Fomento de la transparencia retributiva y de la conciliación en corporaciones de derecho público y entidades privadas (art. 21.c)

Impulso de actuaciones de información, sensibilización y apoyo para fomentar la transparencia retributiva y la igualdad salarial en empresas privadas y corporaciones de derecho público.

Las actuaciones incluirán campañas informativas, herramientas de apoyo y acciones de sensibilización orientadas a promover la identificación y reducción de posibles brechas salariales entre mujeres y hombres.

También se fomentará la incorporación de medidas de transparencia retributiva y de igualdad salarial dentro de las políticas internas de las organizaciones.

Esta actuación pretende avanzar hacia entornos laborales más igualitarios y reforzar la cultura de la transparencia y la igualdad de oportunidades.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.c de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 4. Incorporación del análisis de la brecha laboral en la estadística autonómica (art. 21.d)

Incorporación de indicadores y análisis sobre brecha salarial y desigualdades laborales de género en las estadísticas oficiales elaboradas por el IBESTAT.

Las actuaciones incluirán la recopilación, tratamiento y publicación periódica de datos relacionados con diferencias retributivas, empleo, parcialidad, usos del tiempo y otros indicadores vinculados a la conciliación y la igualdad laboral.

Esta actuación pretende reforzar la disponibilidad de datos para la evaluación de las políticas públicas y facilitar la toma de decisiones basada en evidencia.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.d de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 5. Incentivar a las entidades privadas para la transformación de contratos parciales femeninos en jornadas completas (art. 21.f)

Impulso de medidas e incentivos dirigidos a fomentar la transformación de contratos parciales no deseados en jornadas completas para mujeres trabajadoras.

Las actuaciones incluirán convocatorias de ayudas para empresas que impulsen la conversión de contratos parciales femeninos en contratos a jornada completa, con el objetivo de reducir situaciones de parcialidad involuntaria y contribuir a disminuir la brecha salarial y laboral de género.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Esta actuación pretende favorecer la estabilidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y promover una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.f de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 6. Fomento de planes de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras (art. 21.h)

Impulso de medidas de apoyo técnico y asesoramiento para fomentar la implantación voluntaria de planes de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

Las actuaciones incluirán herramientas de apoyo, seguimiento y orientación para facilitar la incorporación progresiva de criterios de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en la gestión organizativa y de recursos humanos.

Esta actuación pretende promover entornos laborales más igualitarios y reforzar la incorporación de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación dentro de las pequeñas y medianas empresas.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.h de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 7. Representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad de las administraciones públicas (art. 21.i)

Impulso de medidas para favorecer una representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados, tribunales, comisiones y puestos de dirección y responsabilidad de la Administración de la comunidad autónoma y del sector público instrumental.

Las actuaciones incluirán seguimiento periódico de la composición de los órganos de decisión, recomendaciones para favorecer el equilibrio de género e incorporación progresiva de criterios de igualdad en los procesos de designación y nombramiento.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.i de la Ley de Conciliación de las Illes Balears y en el PIAL 2026-2028.

Objetivo específico 3.1.2. Transparencia retributiva y eliminación de brechas laborales en el sector privado (art. 24)

Acción 1. Valoración igualitaria de los puestos de trabajo, acceso, selección y promoción transparentes (art. 24.1.a, b)

Impulso de medidas para garantizar procesos de acceso, selección y promoción profesional basados en criterios de igualdad, transparencia y no discriminación.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Las actuaciones incluirán la incorporación de criterios y controles para evitar ofertas de trabajo o procesos selectivos con elementos discriminatorios por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como medidas de seguimiento y sensibilización en materia de igualdad laboral.

También se promoverán criterios de valoración objetiva de los puestos de trabajo y medidas orientadas a reforzar la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación y promoción profesional.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 24.1.a y b de la Ley de Conciliación de las Illes Balears, en las medidas transversales impulsadas por el SOIB y en el PIAL.

Acción 2. Lucha contra la segregación vertical y horizontal y fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (art. 24.1.c, e)

Impulso de medidas para favorecer una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en comisiones, tribunales, procesos de selección y puestos de responsabilidad, tanto en el ámbito público como en las actuaciones impulsadas por el SOIB.

Las actuaciones incluirán la promoción del criterio de representación equilibrada 60/40, medidas de sensibilización y seguimiento, así como acciones orientadas a fomentar la promoción profesional de las mujeres y reducir situaciones de segregación vertical y horizontal.

También se promoverán actuaciones específicas para incrementar la presencia de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad dentro de las empresas y en la Administración pública.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 24.1.c y e de la Ley de Conciliación de las Illes Balears, en el Documento integrado SOIB de medidas transversales y en el PIAL.

Acción 3. Transparencia y buenas prácticas vinculadas a la lucha contra las brechas laborales asociadas a la conciliación (art. 24.1.d, g)

Desarrollo de actuaciones de sensibilización, apoyo y reconocimiento orientadas a fomentar la transparencia retributiva, la igualdad salarial y la implantación de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación dentro de las empresas.

Las actuaciones incluirán campañas informativas y de sensibilización impulsadas por el SOIB, así como iniciativas desarrolladas en el marco de la Red Impacto de las Illes Balears, orientadas a promover la transparencia retributiva, la igualdad salarial, la promoción profesional, la conciliación y la corresponsabilidad. Igualmente, se facilitarán espacios de difusión, intercambio y puesta en valor de buenas prácticas empresariales que contribuyan a reducir las brechas de género en el ámbito laboral.

Paralelamente, se promoverán instrumentos de reconocimiento público de las empresas comprometidas con la igualdad, mediante el visado de planes de igualdad a empresas y el futuro distintivo de empresa comprometida con la igualdad, de acuerdo con el desarrollo



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

de los artículos 40.5 y 40.6 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Estos preceptos regulan, respectivamente, el visado de los planes de igualdad y el reconocimiento de las empresas que implementen de manera efectiva medidas de igualdad, en el marco normativo que impulsa el IBDONA.

Este conjunto de actuaciones tiene como finalidad fomentar entornos laborales más igualitarios, incrementar la transparencia en las políticas empresariales de igualdad, dar visibilidad a las organizaciones que desarrollan buenas prácticas y contribuir a la reducción de las brechas laborales asociadas al género y a las responsabilidades de conciliación.

Las actuaciones se enmarcan en los artículos 24.1.d, g y l de la Ley de conciliación de las Illes Balears, en las líneas estratégicas del Documento integrado del SOIB, en las actuaciones impulsadas por el IBDONA y en las iniciativas desarrolladas a través de la Red Impacto de las Illes Balears.

Acción 4. Medidas de conciliación para combatir la brecha laboral en ocupaciones por turnos y turnos extendidos (art. 24.1.f)

Impulso de medidas de conciliación adaptadas a ocupaciones con trabajo por turnos, horarios extensos o especial dificultad de conciliación, mediante líneas de subvención y apoyo a empresas.

Las actuaciones incluirán ayudas para la implantación de medidas de organización flexible del tiempo de trabajo, adaptaciones horarias, planificación de turnos más conciliadora y otras actuaciones orientadas a reducir el impacto de los horarios laborales sobre la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Estas medidas se desarrollarán en el marco del Programa 3 de apoyo a la implantación de medidas de conciliación y planes de igualdad en las empresas.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 24.1.f de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 5. Fomento de medidas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras vía negociación colectiva sectorial (art. 24.1.h)

Impulso de medidas de igualdad y conciliación en pequeñas y medianas empresas a través de la negociación colectiva sectorial y del Programa 1 de la línea de ayudas para la implantación de medidas de conciliación y planes de igualdad.

Las actuaciones incluirán apoyo técnico y ayudas para fomentar la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en convenios sectoriales, acuerdos laborales y herramientas de gestión interna de las empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 24.1.h de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Acción 6. Campañas de información, sensibilización y apoyo para la transparencia retributiva (art. 24.2)

Desarrollo de campañas de información y sensibilización dirigidas a empresas y personas trabajadoras sobre transparencia retributiva, igualdad salarial y reducción de las brechas laborales de género.

Las actuaciones incluirán materiales informativos, jornadas y acciones de apoyo para fomentar el conocimiento de las obligaciones y buenas prácticas en materia de igualdad retributiva y conciliación laboral.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 24.2 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 7. Campañas de inspección para verificar el cumplimiento de los planes de igualdad (art. 24.3)

Desarrollo de campañas de inspección laboral orientadas a verificar el cumplimiento efectivo de los planes de igualdad y de las obligaciones en materia de igualdad y conciliación por parte de las empresas obligadas.

Las actuaciones incluirán controles y seguimiento sobre la implantación y aplicación de los planes de igualdad, medidas de conciliación, protocolos y otras obligaciones previstas en la normativa laboral vigente.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 24.3 de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Objetivo general 3.2. Combatir la segregación profesional y mejorar la empleabilidad femenina

Objetivo específico 3.2.1. Segregación profesional, formación, empleabilidad y orientación (art. 21, apdo. e, g, j, k)

Acción 1. Combatir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo (art. 21.e)

Desarrollo de actuaciones orientadas a fomentar el talento femenino, la promoción profesional y el emprendimiento de las mujeres en las Illes Balears.

Las actuaciones se desarrollarán en el marco del programa «Mujeres en acción», impulsado por el COE Balears, e incluirán acciones de orientación, acompañamiento y apoyo para favorecer la reinserción laboral de las mujeres y el impulso de proyectos emprendedores propios.

Estas medidas pretenden reducir situaciones de segregación vertical y horizontal en el mercado laboral y reforzar la presencia de mujeres en sectores y espacios profesionales con menor representación femenina.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.e de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 2. Programas específicos para mejorar la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad (art. 21.g)

Desarrollo de programas específicos de empleo, formación e inserción laboral dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, con especial atención a víctimas de violencia machista y colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral.

Las actuaciones se desarrollarán a través de los programas SOIB Oportunidades de Empleo para la Mujer y SOIB Impulsa't Formació en alternancia, incorporando criterios prioritarios de acceso y medidas de apoyo específicas para favorecer la inserción laboral y la mejora de la empleabilidad.

Estas medidas pretenden reforzar la autonomía económica de las mujeres, reducir desigualdades en el acceso al empleo y facilitar itinerarios de inserción y promoción profesional.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.g de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 3. Formación del personal orientador de los centros educativos para combatir la segregación profesional (art. 21.j)

Desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal orientador de los centros educativos para identificar y combatir estereotipos de género en la orientación académica y profesional.

Las actuaciones incluirán formación específica sobre igualdad de oportunidades, segregación horizontal y vertical del mercado laboral y fomento de vocaciones libres de estereotipos de género.

Estas medidas pretenden favorecer una orientación educativa más inclusiva y contribuir a reducir desigualdades en el acceso de mujeres y hombres a los diferentes ámbitos formativos y profesionales.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.j de la Ley de Conciliación de las Illes Balears.

Acción 4. Fomento de la formación en estudios y profesiones con infrarrepresentación de un sexo (art. 21.k)

Impulso de actuaciones formativas, de orientación y sensibilización orientadas a fomentar la participación de mujeres y hombres en estudios, especialidades y profesiones con infrarrepresentación de género.





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Las actuaciones se desarrollarán a través de los programas formativos del SOIB, incorporando contenidos de igualdad y medidas específicas para incentivar la participación femenina en sectores masculinizados y la participación masculina en sectores feminizados.

También se prevén acciones formativas específicas, programas de orientación y formación en alternancia, así como colaboraciones con empresas para favorecer la participación y contratación de mujeres en sectores con baja presencia femenina.

Paralelamente, se impulsarán campañas y acciones de sensibilización para fomentar referentes femeninos en ámbitos STEM, mediante iniciativas desarrolladas por la Fundación BIT, como los premios «Ciencia y Tecnología en Femenino», el concurso «Tecnorelatos: el futuro en 100 palabras», exposiciones itinerantes sobre mujeres referentes en ciencia y tecnología y actividades divulgativas como «Libros TIC» y «CineTIC».

Estas medidas pretenden reducir la segregación horizontal del mercado laboral y promover una mayor igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y al empleo.

Las actuaciones se enmarcan en el artículo 21.k de la Ley de Conciliación de las Illes Balears, en los programas SOIB Graus B de FP 2026-2029, en el Plan de transversalidad del SOIB y en las iniciativas impulsadas por la Fundación BIT.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Gobernanza

◦ **Comité de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y de Eliminación de la Brecha Laboral**

La gobernanza del Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación Personal, Familiar y Laboral de las Illes Balears 2026-2031 constituye un elemento estratégico para garantizar la coordinación institucional, la transversalidad de las actuaciones y la ejecución efectiva de las medidas previstas durante el periodo de vigencia del Plan.

De acuerdo con la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears, las políticas de conciliación deben abordarse desde una perspectiva integral y corresponsable, con implicación de todas las administraciones públicas, de los agentes sociales y económicos y del conjunto de la sociedad.

La conciliación se configura así como una política pública transversal vinculada a la calidad de vida, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la sostenibilidad demográfica y la modernización de los modelos de organización laboral y social.

El modelo de gobernanza del Plan se basa especialmente en los principios de responsabilidad pública, transversalidad, cooperación institucional, corresponsabilidad, participación y sensibilización social recogidos en el artículo 4 de la Ley 3/2025.

La transversalidad implica que las políticas vinculadas a empleo, trabajo, educación, servicios sociales, igualdad, juventud, innovación, transformación digital, función pública y desarrollo económico incorporen la perspectiva de conciliación en el diseño, ejecución y evaluación de sus actuaciones.

En este marco, la dirección estratégica, coordinación general y seguimiento del Plan corresponde a la Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral, adscrita a la Consejería de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social.

La Dirección General asume funciones de coordinación interdepartamental, impulso normativo, seguimiento de las medidas, evaluación de los resultados e integración de la perspectiva de conciliación dentro de las políticas públicas del Gobierno de las Illes Balears.

El desarrollo del Plan requiere la participación activa y coordinada de todas las consejerías y organismos competentes en materia de trabajo, empleo, educación, servicios sociales, salud, dependencia, igualdad, innovación, administración pública, juventud, vivienda, hacienda, empresa y autónomos, así como de los organismos autónomos y entidades del sector público instrumental vinculados a estas materias.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

El proceso de elaboración del Plan ya se ha desarrollado siguiendo este modelo de coordinación transversal, mediante reuniones técnicas con las diferentes consejerías y organismos responsables de las actuaciones incorporadas al Plan, con el objetivo de identificar medidas existentes, detectar necesidades, definir líneas estratégicas y concretar responsabilidades de ejecución.

La participación institucional y el diálogo social constituyen igualmente uno de los pilares fundamentales del modelo de gobernanza. En este sentido, el artículo 12 de la Ley 3/2025 prevé la creación del Comité de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y de Eliminación de la Brecha Laboral como órgano colegiado de participación, consulta y seguimiento adscrito a la consejería competente en materia de trabajo.

El Comité, constituido formalmente en septiembre de 2025, integra representantes de las administraciones públicas competentes y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de las Illes Balears.

Entre sus funciones destacan el seguimiento de las medidas del Plan, el análisis de los resultados, la formulación de propuestas de mejora y el impulso del diálogo y la coordinación entre administraciones y agentes sociales en materia de conciliación, corresponsabilidad y eliminación de la brecha laboral.

La composición del Comité incorpora representantes de diferentes direcciones generales del Gobierno de las Illes Balears vinculadas a trabajo, educación, presupuestos, innovación, empresa, función pública y asuntos sociales, así como representantes de CAEB, PIMEB, CCOO y UGT.

El modelo de gobernanza define igualmente los principales órganos, agentes y entidades implicadas en el desarrollo del Plan y las funciones asociadas a cada uno de ellos:

- Consejería de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social: liderazgo político y coordinación institucional del Plan.
- Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral: dirección estratégica, coordinación técnica, seguimiento y evaluación.
- Comité de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y de Eliminación de la Brecha Laboral: participación institucional y social, seguimiento y propuesta de mejoras.
- Consejerías y direcciones generales competentes: desarrollo y ejecución sectorial de las medidas.
- SOIB: desarrollo de políticas de empleo y formación integrando perspectiva de conciliación.
- IBDONA: coordinación en materia de igualdad y eliminación de brechas laborales.
- IBESTAT y Observatorio de Igualdad: sistemas de información, estadística e indicadores.
- Agentes sociales y económicos: participación e impulso de medidas a través del diálogo social y la negociación colectiva.
- UIB: apoyo técnico, investigación y evaluación del impacto de las medidas.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

- Entidades del tercer sector y voluntariado: desarrollo de programas de apoyo comunitario, curas y mediación.
- Empresas y organizaciones privadas: implantación de medidas de conciliación, igualdad y corresponsabilidad.
- Administraciones públicas de las Illes Balears: aplicación de medidas de conciliación y desarrollo de planes propios.

La gobernanza del Plan incorpora también mecanismos específicos de coordinación con los consejos insulares y las entidades locales, con el objetivo de favorecer una implementación territorial adaptada a las necesidades específicas de cada isla y municipio.

Igualmente, el Plan se coordina con otras estrategias e instrumentos impulsados por el Gobierno de las Illes Balears, especialmente con el Plan de Igualdad en el Ámbito Laboral de las Illes Balears (PIAL), el Plan Corresponsables, las políticas de empleo y formación, las estrategias de innovación y digitalización y las políticas de cuidados y dependencia.

Finalmente, el modelo de gobernanza incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación continuada mediante sistemas de indicadores e informes periódicos que permitirán analizar el grado de ejecución de las actuaciones, el impacto de las medidas y la evolución de los principales indicadores vinculados a conciliación, corresponsabilidad y brecha laboral.

La gobernanza del Plan se configura, en definitiva, como un modelo transversal, participativo y orientado a resultados, que entiende la conciliación como una responsabilidad compartida y como una política pública estratégica para el futuro social, económico y demográfico de las Illes Balears.

Implementación y Cronograma

● Implementación del Plan

El Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación Personal, Familiar y Laboral de las Illes Balears 2026-2031 se desarrollará de manera progresiva durante el periodo de vigencia, con el objetivo de garantizar la ejecución efectiva de las actuaciones previstas y adaptar su desarrollo a las necesidades sociales, económicas y territoriales de las Illes Balears.

El modelo de implementación se basa en los principios de transversalidad, corresponsabilidad, cooperación institucional, proximidad territorial, sostenibilidad y orientación a resultados, de acuerdo con el marco establecido por la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears.

Las políticas de conciliación tienen una naturaleza transversal que afecta a ámbitos como el empleo, la educación, los cuidados, la función pública, la innovación, los servicios



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

sociales, la salud o la digitalización. Eso hace necesaria una actuación coordinada entre las diferentes consejerías, organismos públicos y agentes sociales y económicos implicados en el desarrollo del Plan.

La coordinación general corresponde a la Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral, que actuará como órgano responsable del impulso, seguimiento y coordinación interdepartamental.

Cada consejería, organismo y entidad responsable desarrollará las actuaciones asignadas dentro de su ámbito competencial, incorporándolas a su planificación anual y garantizando la coordinación con el resto de los agentes implicados.

El desarrollo del Plan se llevará a cabo mediante diferentes instrumentos de actuación, entre los que destacan:

- ejecución directa de programas y servicios;
- desarrollo normativo de las medidas previstas en la Ley 3/2025;
- convocatorias de subvenciones, ayudas e incentivos;
- convenios e instrumentos de cooperación institucional;
- programas de sensibilización, información y formación;
- actuaciones de apoyo técnico dirigidas a empresas, administraciones y entidades;
- campañas de difusión de recursos y derechos vinculados a la conciliación;
- y sistemas de seguimiento y evaluación continuada.

El Plan incorpora un modelo flexible que permitirá ajustar las actuaciones a nuevas necesidades sociales, cambios organizativos o resultados derivados de los procesos de evaluación.

También se prevé la coordinación con otras estrategias impulsadas por el Gobierno de las Illes Balears, especialmente en materia de igualdad, empleo, innovación, digitalización, cuidados, dependencia y sostenibilidad, con la finalidad de favorecer la coherencia de las políticas públicas y reforzar su impacto.

La participación institucional y el diálogo social se canalizarán principalmente a través del Comité de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y de Eliminación de la Brecha Laboral, que actuará como espacio estable de seguimiento, coordinación y propuesta de mejoras.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

El desarrollo de las medidas incorporará sistemas de indicadores y mecanismos de evaluación que permitirán analizar el grado de ejecución de las actuaciones y su incidencia sobre la conciliación, la corresponsabilidad y la calidad de vida de la ciudadanía.

La ejecución del Plan se estructura orientativamente en tres fases:

FASE	PERÍODO	OBJETIVOS PRINCIPALES
FASE I. ESTRUCTURACIÓN Y DESPLIEGUE INICIAL	2026	Consolidación de los mecanismos de gobernanza; revisión de las medidas existentes; activación de las actuaciones prioritarias; puesta en marcha de los sistemas de coordinación, seguimiento e indicadores.
FASE II. DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN	2027-2029	Desarrollo intensivo de las actuaciones previstas; ampliación de programas y servicios; refuerzo de la coordinación institucional y consolidación de las líneas de apoyo.
FASE III. EVALUACIÓN Y PROYECCIÓN FUTURA	2030-2031	Evaluación global del Plan; revisión de indicadores y resultados; identificación de buenas prácticas y definición de futuras líneas estratégicas.

El calendario previsto tiene carácter flexible y podrá adaptarse a la evolución de las necesidades sociales, a los resultados obtenidos y a las prioridades presupuestarias que se determinen durante el periodo de vigencia del Plan.

La concreción temporal de las actuaciones se realizará progresivamente a través de los instrumentos de planificación y seguimiento desarrollados por los diferentes agentes responsables.

La implementación del Plan se concibe, en definitiva, como un proceso transversal y orientado a resultados destinado a consolidar un modelo balear de conciliación más flexible, corresponsable y adaptado a la realidad social y laboral de las Illes Balears.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Financiación del Plan

El Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación Personal, Familiar y Laboral de las Illes Balears 2026-2031 requiere un modelo de financiación transversal y flexible que permita dar cobertura al conjunto de actuaciones previstas durante el periodo de vigencia del Plan.

Dada la naturaleza multidimensional de las políticas de conciliación, la financiación de las medidas se llevará a cabo mediante recursos procedentes de diferentes consejerías, organismos públicos e instrumentos de financiación autonómica, estatal y europea, de acuerdo con las competencias atribuidas a cada agente responsable.

Las actuaciones previstas se podrán financiar con recursos propios de los departamentos implicados, así como a través de programas estatales, fondos europeos, convenios de colaboración y otros instrumentos de cooperación institucional que se puedan activar durante el periodo de ejecución del Plan.

Cada consejería, organismo y entidad responsable asumirá la planificación, gestión y ejecución de los recursos necesarios para el desarrollo de las actuaciones asignadas, incorporándolas a su programación presupuestaria anual.

El Plan no establece una dotación económica cerrada ni una distribución presupuestaria fija para cada una de las medidas, dado el carácter progresivo y adaptable de su desarrollo. Las dotaciones asociadas a las diferentes actuaciones se concretarán de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, el grado de ejecución de las medidas y las prioridades que se definan durante su vigencia.

La Dirección General de Conciliación y de Igualdad en el Ámbito Laboral actuará como órgano coordinador del seguimiento global de la financiación del Plan, promoviendo la coherencia entre las diferentes líneas de actuación y la coordinación interdepartamental.

Asimismo, se promoverá el aprovechamiento de los diferentes instrumentos de financiación estatal y europea vinculados a políticas de conciliación, empleo, igualdad, cuidados, innovación, digitalización y cohesión social.

El sistema de seguimiento del Plan incorporará la monitorización periódica de las actuaciones ejecutadas y de los recursos económicos movilizados, con la finalidad de disponer de información actualizada sobre el grado de desarrollo de las medidas.

Este modelo de financiación permitirá adaptar los recursos disponibles a la evolución de las necesidades sociales, a los resultados obtenidos y a las prioridades estratégicas que se determinen durante el periodo de vigencia del Plan.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Seguimiento y evaluación

◦ Sistema de indicadores

El Plan Autonómico de Apoyo a la Conciliación Personal, Familiar y Laboral de las Illes Balears 2026-2031 incorpora un sistema estructurado de seguimiento y evaluación orientado a analizar el grado de ejecución de las actuaciones previstas, valorar los resultados y facilitar la toma de decisiones durante el periodo de vigencia del Plan.

Este sistema se articula a través de un cuadro de mando alineado con los tres ejes estratégicos del Plan: familia, cuidados y natalidad; tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación; e igualdad laboral y transparencia.

El modelo de evaluación permite disponer de un marco homogéneo de monitorización para analizar la evolución de los principales indicadores vinculados a conciliación, corresponsabilidad, organización del tiempo e igualdad laboral, así como el grado de desarrollo de las medidas impulsadas por los diferentes agentes responsables.

Para cada objetivo estratégico se ha definido un conjunto de indicadores que constituyen la base técnica del sistema de seguimiento y que permitirán analizar la evolución de las actuaciones, identificar desviaciones y orientar eventuales ajustes o mejoras durante el proceso de implementación.

El cuadro de mando se estructura a partir de los siguientes elementos:

- Indicador: denominación de la variable objeto de seguimiento.
- Definición: descripción del contenido y criterios generales de cálculo.
- Tipo de indicador: clasificación según la naturaleza de la información aportada.
- *Fuente: origen de los datos utilizados para el seguimiento.*
- Atribuciones: frecuencia prevista de actualización de la información.

Los indicadores se clasifican metodológicamente en tres categorías:

- Indicadores de output o producto, que miden el nivel de actividad desplegado y el volumen de actuaciones ejecutadas.
- Indicadores de outcome o resultado, orientados a analizar los efectos directos de las medidas sobre la población o los ámbitos objeto de intervención.
- Indicadores de impacto, vinculados a la evolución de cambios estructurales asociados a los objetivos estratégicos del Plan.

Este enfoque permite diferenciar entre el grado de ejecución de las actuaciones, los efectos derivados de su aplicación y los resultados estructurales que se pretenden alcanzar, garantizando un sistema de evaluación coherente, progresivo y orientado a resultados.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

- Eje 1. Familia, cuidados y natalidad

Objetivo 1.1. Reducir el coste económico de los cuidados para las familias

Indicador	Definición	Tipos	Fuente	Periodicidad
Número de personas beneficiarias de ayudas y bonificaciones	Total de familias beneficiarias de medidas de apoyo económico vinculadas a conciliación y cuidados	Resultado	CAIB	Anual
Porcentaje de familias que acceden a deducciones fiscales vinculadas a cuidados	Porcentaje de contribuyentes que utilizan deducciones fiscales relacionadas con cuidados y conciliación	Resultado	ATIB / AEAT	Anual

Objetivo 1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible

Indicador	Definición	Tipos	Fuente	Periodicidad
Tasa de cobertura educativa 0-3 años	Porcentaje de niños de 0 a 3 años con acceso a plaza educativa	Impacto	Consejería de Educación	Anual
Número de plazas públicas 0-3 años	Total de plazas públicas disponibles en la red educativa 0-3	Output	CAIB	Anual
Tiempo medio de acceso a los servicios de dependencia	Tiempo medio transcurrido entre la solicitud y la resolución del expediente	Resultado	Dirección General de Dependencia	Anual

Objetivo 1.3. Priorizar la atención a familias en situación de vulnerabilidad

Los indicadores vinculados a este objetivo incorporarán variables relacionadas con acceso prioritario a recursos de conciliación, cobertura de servicios de apoyo familiar y acceso a ayudas por parte de familias en situación de vulnerabilidad.

- Eje 2. Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación

Objetivo 2.1. Incrementar la adopción de medidas de conciliación en el sector privado

Indicador	Definición	Tipos	Fuente	Periodicidad
Porcentaje de empresas con planes de igualdad registrados	Empresas con planes de igualdad inscritos oficialmente	Output	Registro de Planes de Igualdad	Anual
Número de empresas beneficiarias de ayudas de conciliación	Empresas que reciben subvenciones o incentivos vinculados a conciliación	Output	CAIB	Anual
Porcentaje de empresas con medidas de conciliación implantadas	Empresas con flexibilidad horaria, teletrabajo u otras medidas de conciliación	Resultado	CAIB / Encuestas empresariales	Anual



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Objetivo 2.2. Impulsar la flexibilidad y la innovación en el ámbito público

Indicador	Definición	Tipos	Fuente	Periodicidad
Porcentaje de personal público con acceso a medidas de conciliación	Personal con flexibilidad horaria, teletrabajo o permisos específicos	Resultado	RRHH CAIB	Anual
Tasa de uso de permisos de cuidado por parte de los hombres	Porcentaje de hombres que utilizan permisos vinculados a cuidados	Impacto	RRHH CAIB	Anual
Porcentaje de personal en régimen de teletrabajo	Empleados públicos con modalidades de trabajo no presencial	Resultado	CAIB	Anual
Número de programas piloto innovadores	Iniciativas vinculadas a nuevos modelos de organización del tiempo y conciliación	Output	CAIB	Anual

- Eje 3. Igualdad laboral y transparencia**

Objetivo 3.1. Reducir la brecha laboral y salarial de género

Indicador	Definición	Tipos	Fuente	Periodicidad
Brecha salarial de género	Diferencia salarial media entre mujeres y hombres	Impacto	OTIB / IBESTAT	Anual
Diferencia en la tasa de actividad por sexo	Diferencia entre participación laboral femenina y masculina	Impacto	EPA	Anual
Porcentaje de reducciones de jornada por sexo	Distribución de reducciones de jornada según sexo	Resultado	Seguridad Social	Anual
Porcentaje de excedencias por cuidado por sexo	Distribución de excedencias vinculadas a cuidados según sexo	Resultado	Seguridad Social	Anual
Tasa de parcialidad por sexo	Porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial según sexo	Impacto	EPA	Anual

Objetivo 3.2. Combatir la segregación profesional

Indicador	Definición	Tipos	Fuente	Periodicidad
Índice de segregación sectorial	Concentración de mujeres y hombres en determinados sectores de actividad	Impacto	IBESTAT / EPA	Anual
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	Presencia femenina en puestos de responsabilidad	Impacto	IBESTAT / EPA	Anual
Porcentaje de mujeres en sectores infrarrepresentados	Participación femenina en sectores STEM, industriales o tecnológicos	Resultado	Educación / SOIB	Anual

El sistema de seguimiento incorporará una línea de base inicial de los principales indicadores en el momento de inicio de la implementación del Plan, con la finalidad de





Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

disponer de una referencia objetiva sobre la situación de partida y facilitar el análisis evolutivo de las actuaciones durante el periodo 2026-2031.

Igualmente, se definirán hitos y valores objetivo asociados a los principales indicadores estratégicos, orientados a facilitar el seguimiento periódico del grado de ejecución del Plan, reforzar la transparencia y favorecer la toma de decisiones basada en evidencia.

La combinación de una línea de base inicial, un sistema homogéneo de indicadores y la definición de metas específicas permitirá disponer de un modelo de evaluación continuada, orientado a resultados y alineado con los mecanismos de seguimiento previstos en el Plan.



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

Tabla operativa del plan

Plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las Illes Balears 2026-2031

Leyenda visual · ejes y estados

 Eje 1 · Familia, cuidado y natalidad	 Eje 2 · Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación	 Eje 3 · Igualdad laboral y transparencia
Estados  Consolidada  En ejecución  En preparación  Planificada  Pendiente de definir		

01. Acción 1: Deducción IRPF por cuidado de menores de 6 años (hasta 900€) (art. 15.2.a)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias
Objetivo Específico	1.1.1. Medidas tributarias (art. 15)
Acción del Plan	Acción 1: Deducción IRPF por cuidado de menores de 6 años (hasta 900€) (art. 15.2.a)
Organización responsable	Consejería de Hacienda
Medida / Actuación Vigente	Deducción autonómica IRPF cuidado menores
Descripción de la Medida	Deducción de hasta 900€ al IRPF autonómico por gastos de cuidado de hijos menores de 6 años en "escoletes" o servicios de cuidado.
Base Legal / Referencia	art. 15.2.a Ley Conciliación IB
Estado	Consolidada

02. Acción 2: Deducción IRPF por cuidado de mayores y/o dependientes (art. 15.2.b)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias
Objetivo Específico	1.1.1. Medidas tributarias (art. 15)
Acción del Plan	Acción 2: Deducción IRPF por cuidado de mayores y/o dependientes (art. 15.2.b)
Organización responsable	Consejería de Hacienda
Medida / Actuación Vigente	Deducción autonómica IRPF dependientes
Descripción de la Medida	Deducción al IRPF por gastos de cuidado de familiares mayores o en situación de dependencia.
Base Legal / Referencia	art. 15.2.b Ley Conciliación IB
Estado	Consolidada

03. Acción 3: Bonificaciones en tasas y precios públicos para familias prioritarias (art. 15.1, 15.2 y 15.3)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias
Objetivo Específico	1.1.1. Medidas tributarias (art. 15)
Acción del Plan	Acción 3: Bonificaciones en tasas y precios públicos para familias prioritarias (art. 15.1, 15.2 y 15.3)
Organización responsable	Consejerías / Ayuntamientos
Medida / Actuación Vigente	Bonificaciones en tasas y precios públicos
Descripción de la Medida	Reducción o exención de tasas en servicios públicos ("escoletes", actividades, transporte) para familias numerosas, monoparentales y en situación de vulnerabilidad.
Base Legal / Referencia	art. 15.1, 15.2 y 15.3 Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

04. Acción 1: Incentivos fiscales para la conciliación del colectivo autónomo (art. 26)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias
Objetivo Específico	1.1.2. Apoyo a autónomos (art. 26)
Acción del Plan	Acción 1: Incentivos fiscales para la conciliación del colectivo autónomo (art. 26)
Organización responsable	SOIB / Consejería de Hacienda
Medida / Actuación Vigente	SOIB Oportunidades Empleo: no cómputo maternidad autónomas
Descripción de la Medida	En el programa SOIB Oportunidades de Empleo para la Mujer, los periodos de cese temporal de actividad por maternidad de las trabajadoras autónomas no computan a efectos del cumplimiento de los requisitos de continuidad.
Base Legal / Referencia	art. 26 Ley Conciliación IB; SOIB Oportunidades de Empleo para la Mujer 2025-2028
Estado	Consolidada



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

05. Acción 2: Subvenciones para la contratación de personas sustitutas durante permisos de cuidado (art. 26)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.1. Reducir el coste económico del cuidado para las familias
Objetivo Específico	1.1.2. Apoyo a autónomos (art. 26)
Acción del Plan	Acción 2: Subvenciones para la contratación de personas sustitutas durante permisos de cuidado (art. 26)
Organización responsable	DG Empresa
Medida / Actuación Vigente	Ayudas por sustitución durante permisos
Descripción de la Medida	Subvenciones para contratar personas sustitutas mientras trabajadores/as autónomas disfrutan de permisos de cuidado o baja por maternidad/paternidad, incluido el periodo de transición.
Base Legal / Referencia	art. 26 Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

06. Acción 1: Gratuidad del primer ciclo de educación infantil 0-3 (art. 18.b)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.1. Infancia 0-3 y atención puntual (art. 18)
Acción del Plan	Acción 1: Gratuidad del primer ciclo de educación infantil 0-3 (art. 18.b)
Organización responsable	DG Primera Infancia (IEPI)
Medida / Actuación Vigente	Gratuidad 0-3 — Módulo económico red pública
Descripción de la Medida	Financiación del servicio de escolarización básica gratuita (mínimo 4 h/día, 8h-14h, sept.-junio) para las familias de los centros integrados en la red pública. Importe: 45.000 € por aula. Regulado por el Decreto-ley 5/2023.
Base Legal / Referencia	art. 18.b Ley Conciliación IB; Decreto-ley 5/2023, de 28 de agosto; Convenios gratuidad red pública IEPI
Estado	Consolidada

07. Acción 1 (complemento): Creación de plazas 0-3

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.1. Infancia 0-3 y atención puntual (art. 18)
Acción del Plan	Acción 1 (complemento): Creación de plazas 0-3
Organización responsable	DG Primera Infancia (IEPI)
Medida / Actuación Vigente	Creación de plazas 0-3 públicas y concertadas
Descripción de la Medida	Creación de plazas educativas públicas y concertadas de primer ciclo de educación infantil para cubrir la carencia de oferta escolar. Convocatoria plurianual 2023-2025 y ampliación centros privados.
Base Legal / Referencia	art. 18.b Ley Conciliación IB; Convocatorias IEPI creación plazas 0-3
Estado	Consolidada

08. Acción 1 (complemento): Ayudas NEE (necesidades educativas especiales) gravemente afectados y espacios familiares

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.1. Infancia 0-3 y atención puntual (art. 18)
Acción del Plan	Acción 1 (complemento): Ayudas NEE gravemente afectados y espacios familiares
Organización responsable	DG Primera Infancia (IEPI)
Medida / Actuación Vigente	Ayudas NEE gravemente afectados y espacios familiares
Descripción de la Medida	Convocatorias anuales de ayudas a los centros escolares 0-3 para contratar personal de atención al alumnado con necesidades educativas especiales gravemente afectado y para el funcionamiento de espacios familiares para el fortalecimiento de las capacidades educativas.
Base Legal / Referencia	Convocatoria anual IEPI ayudas "escolotes" (2026)
Estado	Consolidada

09. Acción 2: Cuidado profesional a domicilio (0-14 años)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.1. Infancia 0-3 y atención puntual (art. 18)
Acción del Plan	Acción 2: Cuidado profesional a domicilio (0-14 años)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Convocatoria de subvenciones destinada a la concesión de ayudas para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Descripción de la Medida	Servicios de cuidado profesional a domicilio para niños de 0 a 14 años como medida de apoyo a la conciliación de las familias.
Base Legal / Referencia	art. 18 Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

10. Acción 3: Apoyo dirigido para niños (hasta 14 años)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.1. Infancia 0-3 y atención puntual (art. 18)
Acción del Plan	Acción 3: Apoyo dirigido para niños (hasta 14 años)
Organización responsable	DG Primera Infancia / SIE
Medida / Actuación Vigente	PAE — Programa de Acompañamiento Escolar
Descripción de la Medida	Programa de Acompañamiento Escolar (PAE) con el objetivo de que el alumnado supere los objetivos de la etapa, reduzca el abandono escolar y mejore el éxito académico. Funciona en horario no lectivo y facilita la conciliación de las familias.
Base Legal / Referencia	Resolución PAE invierno 2025-2026 (centros públicos y concertados); art. 18 Ley Conciliación IB
Estado	Consolidada

11. Acción 4: Ayudas para familias en situación de protección especial (art. 18.k)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.1. Infancia 0-3 y atención puntual (art. 18)
Acción del Plan	Acción 4: Ayudas para familias en situación de protección especial (art. 18.k)
Organización responsable	Consejería de Asuntos Sociales/DGCI
Medida / Actuación Vigente	Ayudas familias protección especial
Descripción de la Medida	Ayudas específicas para familias en situación de protección especial (familias numerosas, monoparentales, víctimas de violencia, etc.) para facilitar el acceso a los servicios de cuidado.
Base Legal / Referencia	art. 18.k Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

12. Acción 1: Ampliación de la red de centros de día, residencias y ayuda a domicilio (art. 18.a)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.2. Dependencia y personas mayores (art. 18)
Acción del Plan	Acción 1: Ampliación de la red de centros de día, residencias y ayuda a domicilio (art. 18.a)
Organización responsable	DG DEPENDENCIA
Medida / Actuación Vigente	Red pública atención a la dependencia
Descripción de la Medida	Ampliación de plazas en centros de día, residencias y del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) para personas en situación de dependencia, aligerando la carga de cuidado de las familias.
Base Legal / Referencia	art. 18.a Ley Conciliación IB; Ley 39/2006 Dependencia
Estado	En ejecución

13. Acción 2: Programas de formación y descanso (respiro) para personas cuidadoras no profesionales (art. 18.c)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.2. Dependencia y personas mayores (art. 18)
Acción del Plan	Acción 2: Programas de formación y descanso (respiro) para personas cuidadoras no profesionales (art. 18.c)
Organización responsable	DG DEPENDENCIA
Medida / Actuación Vigente	Programas de respiro para cuidadores/as
Descripción de la Medida	Programas de descanso y formación para personas cuidadoras no profesionales que atienden a familiares en situación de dependencia.
Base Legal / Referencia	art. 18.c Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

14. Acción 3: Prestación de asistencia personal para facilitar la conciliación (art. 18.i)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.2. Dependencia y personas mayores (art. 18)
Acción del Plan	Acción 3: Prestación de asistencia personal para facilitar la conciliación (art. 18.i)
Organización responsable	Consejería de Asuntos Sociales / DGCI
Medida / Actuación Vigente	Prestación asistencia personal
Descripción de la Medida	Prestación económica para la asistencia personal que permita a las personas con discapacidad o dependencia mantener una vida autónoma y facilite la conciliación de sus familias.
Base Legal / Referencia	art. 18.y Ley Conciliación IB; Ley 39/2006
Estado	En ejecución

15. Acción 1: Fomento del voluntariado que favorezca la conciliación (art. 18.e)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
------------------	------------------------------------



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

15. Acción 1: Fomento del voluntariado que favorezca la conciliación (art. 18.e)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: planificada

Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.3. Voluntariado, mediación y sensibilización (art. 18)
Acción del Plan	Acción 1: Fomento del voluntariado que favorezca la conciliación (art. 18.e)
Organización responsable	Ibjove
Medida / Actuación Vigente	Campos de voluntariado: PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE VERANO
Descripción de la Medida	Actividad que llevan a cabo jóvenes voluntarios con propósitos sociales para fomentar los valores de convivencia, tolerancia, solidaridad, participación, aprendizaje intercultural, etc. Se fomentará la conciliación incorporando en los futuros pliegos técnicos actividades dirigidas al fomento de la conciliación.
Base Legal / Referencia	art. 18.e Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

16. Acción 2: Sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad (art. 18.f)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.3. Voluntariado, mediación y sensibilización (art. 18)
Acción del Plan	Acción 2: Sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad (art. 18.f)
Organización responsable	DG FAMILIAS/IB3
Medida / Actuación Vigente	Campañas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad
Descripción de la Medida	Impulso de campañas de difusión y sensibilización dirigidas a la ciudadanía sobre los beneficios sociales de la conciliación y la corresponsabilidad, mediante formatos informativos y divulgativos a través de televisión, radio y canales digitales, como podcasts, documentales, cortometrajes y píldoras audiovisuales.
Base Legal / Referencia	art. 18.f Ley Conciliación IB; Plan Corresponsables
Estado	En ejecución

17. Acción 3: Mediación familiar para conflictos de conciliación (art. 18.g)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.3. Voluntariado, mediación y sensibilización (art. 18)
Acción del Plan	Acción 3: Mediación familiar para conflictos de conciliación (art. 18.g)
Organización responsable	DG FAMILIAS
Medida / Actuación Vigente	Servicio de mediación familiar
Descripción de la Medida	Servicio de mediación familiar para la resolución de conflictos vinculados a la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito familiar.
Base Legal / Referencia	art. 18.g Ley Conciliación IB
Estado	Consolidada

18. Acción 4: Apoyo a programas del tercer sector de conciliación (art. 18.h)

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: en preparación

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.2. Garantizar una red de servicios de cuidado accesible
Objetivo Específico	1.2.3. Voluntariado, mediación y sensibilización (art. 18)
Acción del Plan	Acción 4: Apoyo a programas del tercer sector de conciliación (art. 18.h)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Convocatoria de subvenciones destinada a la concesión de ayudas para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Descripción de la Medida	Subvenciones para familias que contraten a domicilio servicios de cuidado que llevan a cabo empresas del tercer sector
Base Legal / Referencia	art. 18.h Ley Conciliación IB
Estado	En preparación

19. Acción única: Aplicación de criterios de prioridad para familias vulnerables en todas las medidas

Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.3. Prioridad a familias vulnerables
Objetivo Específico	1.3.1. Acceso prioritario (art. 20)
Acción del Plan	Acción única: Aplicación de criterios de prioridad para familias vulnerables en todas las medidas
Organización responsable	Todos los organismos
Medida / Actuación Vigente	Criterios de prioridad transversales
Descripción de la Medida	Aplicación transversal de criterios de acceso prioritario para familias numerosas, monoparentales, con miembros dependientes, víctimas de violencia de género y en riesgo de exclusión, en todas las convocatorias y medidas del Plan.
Base Legal / Referencia	art. 20 Ley Conciliación IB; Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias, en atención a su derecho fundamental de protección y cuidado.
Estado	Consolidada



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

20. Acción única: Mejorar la difusión y la accesibilidad de la información sobre las medidas de conciliación	
Eje 1 Familia, cuidado y natalidad · Estado: planificada	
Eje de Actuación	Eje 1 Familia, cuidado y natalidad
Objetivo General	1.4. Proporcionar a la ciudadanía información sobre todas las medidas de conciliación
Objetivo Específico	1.4.1. Mejorar la difusión y la accesibilidad de la información sobre las medidas de conciliación
Acción del Plan	Acción única: Mejorar la difusión y la accesibilidad de la información sobre las medidas de conciliación
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	APP
Descripción de la Medida	Desarrollo de una plataforma digital pública que centralice recursos, ayudas, servicios e información relacionada con la conciliación, incorporando funcionalidades como buscador de recursos de cuidados, acceso a ayudas y subvenciones, información laboral y familiar, herramientas de organización del tiempo y canales de orientación y apoyo para familias y personas trabajadoras.
Base Legal / Referencia	Art 9.6 Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

21. Acción 1: Apoyo a la reincorporación de la mujer al trabajo tras la suspensión de contrato por cuidado (art. 13.1.a)	
Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: en preparación	
Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.1. Incentivos económicos
Acción del Plan	Acción 1: Apoyo a la reincorporación de la mujer al trabajo tras la suspensión de contrato por cuidado (art. 13.1.a)
Organización responsable	SOIB
Medida / Actuación Vigente	SOIB Oportunidades de empleo cualificados sector privado 2026-2027
Descripción de la Medida	Financia la contratación de mujeres de más de 30 años y de menos de 45 años que hayan sido desempleadas, al menos, durante los 12 meses anteriores al inicio del contrato.
Base Legal / Referencia	art. 13.1.a Ley Conciliación IB; Convocatoria SOIB Oportunidades de Empleo calificados sector privado 2026-2027
Estado	En preparación

22. Acción 2: Medidas de conciliación (general sector privado)	
Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: consolidada	
Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.1. Incentivos económicos
Acción del Plan	Acción 2: Medidas de conciliación (general sector privado)
Organización responsable	SOIB
Medida / Actuación Vigente	Cláusulas de conciliación en convocatorias SOIB (transversal)
Descripción de la Medida	Incorporación de medidas de conciliación (horarios/formatos flexibles, ayudas por cargas familiares) en todas las convocatorias del SOIB como medida transversal. Subvención de costes durante bajas de maternidad/paternidad en programas de formación en alternancia.
Base Legal / Referencia	art. 13 Ley Conciliación IB; Documento integrado SOIB (medidas transversales); SOIB Dual Vulnerables 2023-2026
Estado	Consolidada

23. Acción 2 (Complemento): Medidas de conciliación (general sector privado)	
Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución	
Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.1. Incentivos económicos
Acción del Plan	Acción 2 (Complemento): Medidas de conciliación (general sector privado)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Convocatoria de subvenciones para elaborar e implementar medidas de conciliación, planes de igualdad y llevar a cabo acciones de igualdad, fomento y asesoramiento con el fin de implementarlo
Descripción de la Medida	Programa 3: fomentar las medidas de conciliación previstas en la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears y los planes de igualdad que incluyan medidas de conciliación, previstas en la ley 3/2025, de 4 de julio o más allá de las obligatorias legalmente previstas en la legislación vigente y en los convenios colectivos aplicables y la implementación de estas medidas.
Base Legal / Referencia	Art 22 Ley de Conciliación IB
Estado	En ejecución

24. Acción 3: Ayudas para sustituir trabajadores/as en reducción de jornada o excedencia por cuidado (art. 13.1.c)	
Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada	
Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.1. Incentivos económicos
Acción del Plan	Acción 3: Ayudas para sustituir trabajadores/as en reducción de jornada o excedencia por cuidado (art. 13.1.c)
Organización responsable	DGTSL
Medida / Actuación Vigente	Ayudas contratación sustitutos (reducciones jornada/excedencias)
Descripción de la Medida	Ayudas para fomentar la contratación de personas desempleadas para sustituir trabajadores/as en situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijo o hija.
Base Legal / Referencia	art. 13.1.c Ley Conciliación IB



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

24. Acción 3: Ayudas para sustituir trabajadores/as en reducción de jornada o excedencia por cuidado (art. 13.1.c)
Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Estado	Planificada
--------	-------------

25. Acción 4: Inclusión de criterios de valoración de la conciliación en bases reguladoras de subvenciones (art. 13.2)
Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.1. Incentivos económicos
Acción del Plan	Acción 4: Inclusión de criterios de valoración de la conciliación en bases reguladoras de subvenciones (art. 13.2)
Organización responsable	SOIB/Todas las consejerías
Medida / Actuación Vigente	Criterios de valoración de conciliación en convocatorias competitivas SOIB
Descripción de la Medida	En las convocatorias competitivas del SOIB se incorporan criterios de puntuación relacionados con medidas de conciliación, igualdad e impacto de género (hasta 20 puntos en programas de alternancia).
Base Legal / Referencia	art. 13.2 Ley Conciliación IB; Documento integrado SOIB (medidas transversales)
Estado	En ejecución

26. Acción 1: Fomento de medidas de conciliación en la negociación colectiva y en los planes de igualdad (art. 22.1ª,b,c,d)
Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 1: Fomento de medidas de conciliación en la negociación colectiva y en los planes de igualdad (art. 22.1a, b, c, d)
Organización responsable	DGTSL/DGCI
Medida / Actuación Vigente	Convocatoria de subvenciones para elaborar e implementar medidas de conciliación, planes de igualdad y llevar a cabo acciones de igualdad, fomento y asesoramiento con el fin de implementarlo
Descripción de la Medida	Programa 3. Apoyo a empresas para la implantación de medidas de conciliación e igualdad. Ayudas destinadas a empresas para el diseño, desarrollo e implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, planes de igualdad y otras actuaciones alineadas con la Ley de conciliación, fomentando entornos laborales más equitativos, corresponsables e inclusivos.
Base Legal / Referencia	art. 22.1a-d Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

27. Acción 2: Fomento de horarios racionales y flexibles, bolsa de horas y autonomía horaria (art. 22.1e,j)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 2: Fomento de horarios racionales y flexibles, bolsa de horas y autonomía horaria (art. 22.1 e,j)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Convocatoria de subvenciones para elaborar e implementar medidas de conciliación, planes de igualdad y llevar a cabo acciones de igualdad, fomento y asesoramiento con el fin de implementarlo
Descripción de la Medida	Programa 3. Apoyo a empresas para la implantación de medidas de conciliación e igualdad. Ayudas destinadas a empresas para el diseño, desarrollo e implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, planes de igualdad y otras actuaciones alineadas con la Ley de conciliación, fomentando entornos laborales más equitativos, corresponsables e inclusivos.
Base Legal / Referencia	art. 22.1e,j Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

28. Acción 3: Promoción del teletrabajo y fórmulas de trabajo no presencial (art. 22.1f)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 3: Promoción del teletrabajo y fórmulas de trabajo no presencial (art. 22.1f)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Convocatoria de subvenciones para elaborar e implementar medidas de conciliación, planes de igualdad y llevar a cabo acciones de igualdad, fomento y asesoramiento con el fin de implementarlo
Descripción de la Medida	Programa 3. Apoyo a empresas para la implantación de medidas de conciliación e igualdad. Ayudas destinadas a empresas para el diseño, desarrollo e implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, planes de igualdad y otras actuaciones alineadas con la Ley de conciliación, fomentando entornos laborales más equitativos, corresponsables e inclusivos.
Base Legal / Referencia	art. 22.1f Ley Conciliación IB;
Estado	En ejecución

29. Acción 4: Servicios e instalaciones de cuidado para las personas trabajadoras: ludotecas y "escoletes" laborales (art. 22.1.g,k)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
------------------	--



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

29. Acción 4: Servicios e instalaciones de cuidado para las personas trabajadoras: ludotecas y "escoletes" laborales (art. 22.1.g,k)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 4: Servicios e instalaciones de cuidado para las personas trabajadoras: ludotecas y "escoletes" laborales (art. 22.1.g,k)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Convocatoria de subvenciones para elaborar e implementar medidas de conciliación, planes de igualdad y llevar a cabo acciones de igualdad, fomento y asesoramiento con el fin de implementarlo
Descripción de la Medida	Programa 3. Apoyo a empresas para la implantación de medidas de conciliación e igualdad Ayudas destinadas a empresas para el diseño, desarrollo e implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, planes de igualdad y otras actuaciones alineadas con la Ley de conciliación, fomentando entornos laborales más equitativos, corresponsables e inclusivos.
Base Legal / Referencia	art. 22.1.g,k Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

30. Acción 5: Banco de buenas prácticas de conciliación (art. 22.1.h)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 5: Banco de buenas prácticas de conciliación (art. 22.1.h)
Organización responsable	DG Diálogo Social y Transición Económica
Medida / Actuación Vigente	Red Impacto de las Illes Balears (plataforma buenas prácticas)
Descripción de la Medida	Plataforma de buenas prácticas en sostenibilidad de la Consejería de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social. Permite compartir casos de éxito y soluciones innovadoras entre empresas y entidades públicas.
Base Legal / Referencia	art. 22.1.h Ley Conciliación IB; Red Impacto IB (DG Diálogo Social y Transición Económica)
Estado	Planificada

31. Acción 6: Resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación (art. 22.1.i)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 6: Resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación (art. 22.1.i)
Organismo clave	TAMIB
Medida / Actuación Vigente	TAMIB — Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears
Descripción de la Medida	El TAMIB ofrece servicios de mediación y arbitraje para la resolución extrajudicial de conflictos laborales, incluidos los relativos a la conciliación de la vida personal y laboral.
Base Legal / Referencia	art. 22.1.i Ley Conciliación IB
Estado	Consolidada

32. Acción 7: Campañas de información y sensibilización a las entidades privadas (art. 22.2)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 7: Campañas de información y sensibilización a las entidades privadas (art. 22.2)
Organización responsable	SOIB
Medida / Actuación Vigente	Campañas sensibilización empresas
Descripción de la Medida	Acciones de formación en transversalidad de género y conciliación dirigidas a los agentes colaboradores del SOIB (AODL) y programas de apoyo al emprendimiento femenino desde el COE.
Base Legal / Referencia	art. 22.2 Ley Conciliación IB; Documento integrado SOIB (formación y sensibilización)
Estado	Planificada

33. Acción 7 (Complemento): Campañas de información y sensibilización a las entidades privadas (art. 22.2)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 7 (Complemento): Campañas de información y sensibilización a las entidades privadas (art. 22.2)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Jornadas dirigidas a empresas para fomentar la implantación de medidas que faciliten la conciliación de los trabajadores
Descripción de la Medida	Jornada anual de «Conciliación y competitividad empresarial», en el marco del día nacional de Conciliación.
Base Legal / Referencia	art. 22.2 Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

34. Acción 8: Impulso del cumplimiento de la normativa laboral en materia de conciliación (art. 22.3)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.2. Fomento organizativo (art. 22)
Acción del Plan	Acción 8: Impulso del cumplimiento de la normativa laboral en materia de conciliación (art. 22.3)
Organismo clave	Inspección de Trabajo
Medida / Actuación Vigente	Campañas de inspección planes de igualdad
Descripción de la Medida	Campañas de inspección para verificar el cumplimiento de los planes de igualdad y las medidas de conciliación en las empresas obligadas.
Base Legal / Referencia	art. 22.3 Ley Conciliación IB
Estado	Consolidada

35. Acción 1. Promoción de medidas de conciliación en la contratación pública (art. 14)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.3. Palanca pública (art. 14 y 23)
Acción del Plan	Acción 1. Promoción de medidas de conciliación en la contratación pública (art. 14)
Organización responsable	Todas las consejerías
Medida / Actuación Vigente	Promoción de medidas de conciliación en la contratación pública
Descripción de la Medida	Fomento de la incorporación de criterios sociales vinculados a la conciliación, la igualdad y la corresponsabilidad en los procedimientos de contratación pública y en los criterios de valoración de las empresas licitadoras.
Base Legal / Referencia	art. 14 Ley Conciliación IB;
Estado	Planificada

36. Acción 2: Premio autonómico de reconocimiento a las empresas conciliadoras (art. 23)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.3. Palanca pública (art. 14 y 23)
Acción del Plan	Acción 2: Premio autonómico de reconocimiento a las empresas conciliadoras (art. 23)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Premio autonómico empresas conciliadoras
Descripción de la Medida	Creación y convocatoria de un premio autonómico para reconocer a las empresas que implementan medidas destacadas de conciliación de la vida personal y laboral.
Base Legal / Referencia	art. 23 Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

37. Acción 1: Integración de la realidad de los trabajadores autónomos en todas las medidas del Plan (art. 25)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.1. Incrementar la conciliación en el sector privado
Objetivo Específico	2.1.4. Autónomos (art. 25)
Acción del Plan	Acción 1: Integración de la realidad de los trabajadores autónomos en todas las medidas del Plan (art. 25)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Crear líneas específicas para autónomos y microempresas cuando la concurrencia competitiva con empresas grandes genere desigualdad de acceso.
Descripción de la Medida	Creación de líneas específicas de ayudas, subvenciones y programas de apoyo dirigidos exclusivamente a trabajadores autónomos y microempresas, con requisitos, criterios de valoración y procedimientos adaptados a su dimensión y capacidad de gestión.
Base Legal / Referencia	art. 25 Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

38. Acción 1: Adaptación de permisos y licencias para el uso equilibrado de hombres y mujeres (art. 16.1)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.1. Modelo de gestión del tiempo (art. 16)
Acción del Plan	Acción 1: Adaptación de permisos y licencias para el uso equilibrado de hombres y mujeres (art. 16.1)
Organización responsable	DG Función Pública
Medida / Actuación Vigente	Impulso de permisos y licencias corresponsables
Descripción de la Medida	Adaptación y promoción de permisos, licencias y medidas de conciliación para fomentar un uso equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares y de cuidado.
Base Legal / Referencia	art. 16.1 Ley Conciliación IB
Estado	Planificada



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

39. Acción 2: Horarios racionales y flexibilidad (art. 16.1.b y c)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.1. Modelo de gestión del tiempo (art. 16)
Acción del Plan	Acción 2: Horarios racionales y flexibilidad (art. 16.1.b y c)
Organización responsable	DG Función Pública
Medida / Actuación Vigente	Jornada 35h y franja horaria flexible (Acuerdo CG 8/05/2026)
Descripción de la Medida	Implantación de la jornada de 35 horas semanales y ampliación de la franja horaria flexible (entrada 7:00-9:00h, salida 14:00-16:30h) para el personal funcionario de la CAIB.
Base Legal / Referencia	art. 16.1.b,c Ley Conciliación IB; Acuerdo CG 8 de mayo de 2026 (BOIB núm. 60)
Estado	En ejecución

40. Acción 3: Teletrabajo y trabajo no presencial (art. 16.1.d)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.1. Modelo de gestión del tiempo (art. 16)
Acción del Plan	Acción 3: Teletrabajo y trabajo no presencial (art. 16.1.d)
Organización responsable	DG Función Pública
Medida / Actuación Vigente	Teletrabajo CAIB — Decreto 3/2002 y datos 2023-2026
Descripción de la Medida	Regulación del teletrabajo para el personal de la CAIB (Decreto 3/2002).
Base Legal / Referencia	art. 16.1.d Ley Conciliación IB; Decreto 3/2002;
Estado	Consolidada

41. Acción 4: Programas experimentales de racionalización del tiempo (art. 16.1.e)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.1. Modelo de gestión del tiempo (art. 16)
Acción del Plan	Acción 4: Programas experimentales de racionalización del tiempo (art. 16.1.e)
Organización responsable	DG Función Pública
Medida / Actuación Vigente	Jornada 35h como programa piloto (extensión progresiva)
Descripción de la Medida	La implantación de la jornada de 35 horas puede considerarse un programa experimental de racionalización del tiempo de trabajo, con extensión progresiva.
Base Legal / Referencia	art. 16.1.e Ley Conciliación IB; Acuerdo CG 8 de mayo de 2026
Estado	En ejecución

42. Acción 5: Formación en el centro de trabajo durante horario laboral (art. 16.1.f)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.1. Modelo de gestión del tiempo (art. 16)
Acción del Plan	Acción 5: Formación en el centro de trabajo durante horario laboral (art. 16.1.f)
Organización responsable	EBAP
Medida / Actuación Vigente	Formación EBAP durante horario laboral
Descripción de la Medida	El Programa Formativo de la EBAP incluye acciones formativas en horario laboral (semi presencial y en línea).
Base Legal / Referencia	art. 16.1.f Ley Conciliación IB; Programa Formativo Igualdad EBAP 2º sem. 2026
Estado	Planificada

43. Acción 6: Formación sistemática en conciliación para el personal público (art. 16.1.g)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.1. Modelo de gestión del tiempo (art. 16)
Acción del Plan	Acción 6: Formación sistemática en conciliación para el personal público (art. 16.1.g)
Organización responsable	EBAP
Medida / Actuación Vigente	Programa Formativo Igualdad EBAP 2026
Descripción de la Medida	Programa formativo de la EBAP con módulos específicos: 'Conciliación y corresponsabilidad' (PAF, autoaprendizaje); taller de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad dentro del programa formativo de directivos. Publicación de una Guía práctica de corresponsabilidad.
Base Legal / Referencia	art. 16.1.g Ley Conciliación IB; Programa Formativo Igualdad EBAP 2º sem. 2026; IV Plan Igualdad CAIB 2024-2027 (acción 1.1.1.1)
Estado	Planificada

44. Acción 7: Extensión de las medidas a ayuntamientos y consejos insulares (art. 16.2)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

44. Acción 7: Extensión de las medidas a ayuntamientos y consejos insulares (art. 16.2)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Objetivo Específico	2.2.1. Modelo de gestión del tiempo (art. 16)
Acción del Plan	Acción 7: Extensión de las medidas a ayuntamientos y consejos insulares (art. 16.2)
Organización responsable	AYUNTAMIENTOS/CONSEJOS INSULARES
Medida / Actuación Vigente	Extensión medidas conciliación a entes locales
Descripción de la Medida	Extensión de las medidas de conciliación aprobadas para la CAIB (jornada 35h, teletrabajo, permisos) a los ayuntamientos y consejos insulares de las Illes Balears.
Base Legal / Referencia	art. 16.2 Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

45. Acción 1: Programas innovadores para evaluar nuevas fórmulas de cuidado (art. 19.a)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.2. Innovación e investigación (art. 19)
Acción del Plan	Acción 1: Programas innovadores para evaluar nuevas fórmulas de cuidado (art. 19.a)
Organización responsable	DG INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Medida / Actuación Vigente	Programas innovadores de cuidados y apoyo comunitario
Descripción de la Medida	Impulso de programas piloto para evaluar nuevas fórmulas de cuidados, atención domiciliaria y apoyo comunitario, incorporando herramientas digitales y experiencias innovadoras del ámbito sanitario y sociosanitario.
Base Legal / Referencia	art. 19.a,d Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

46. Acción 2: Herramientas para la racionalización horaria y desconexión (art. 19.b)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.2. Innovación e investigación (art. 19)
Acción del Plan	Acción 2: Herramientas para la racionalización horaria y desconexión (art. 19.b)
Organización responsable	DG Función Pública
Medida / Actuación Vigente	Protocolos de desconexión digital
Descripción de la Medida	Implementación de herramientas y protocolos para la racionalización horaria y el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral.
Base Legal / Referencia	art. 19.b Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

47. Acción 3: Apoyo a la innovación tecnológica aplicada a la conciliación (art. 19.c)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.2. Innovación e investigación (art. 19)
Acción del Plan	Acción 3: Apoyo a la innovación tecnológica aplicada a la conciliación (art. 19.c)
Organización responsable	DG INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Medida / Actuación Vigente	Impulso de herramientas y recursos tecnológicos que faciliten la conciliación de las familias y de las personas trabajadoras, como aplicaciones móviles, plataformas digitales de información y soporte, sistemas de gestión flexible del tiempo o recursos digitales vinculados a los cuidados y a la organización familiar y laboral.
Descripción de la Medida	Desarrollo de una plataforma digital pública que centralice recursos, ayudas, servicios e información relacionada con la conciliación, incorporando funcionalidades como buscador de recursos de cuidados, acceso a ayudas y subvenciones, información laboral y familiar, herramientas de organización del tiempo y canales de orientación y apoyo para familias y personas trabajadoras.
Base Legal / Referencia	art. 19.c Ley Conciliación IB;
Estado	Planificada

48. Acción 4: Convenios de investigación con la UIB sobre impacto de la conciliación (art. 19.d)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.2. Innovación e investigación (art. 19)
Acción del Plan	Acción 4: Convenios de investigación con la UIB sobre impacto de la conciliación (art. 19.d)
Organización responsable	DGCI/ UIB
Medida / Actuación Vigente	Convenios UIB — investigación impacto conciliación
Descripción de la Medida	Convenios de investigación con la Universitat de les Illes Balears (UIB) para analizar el impacto de las medidas de conciliación y generar evidencia para la mejora del Plan.
Base Legal / Referencia	art. 19.d Ley Conciliación IB
Estado	Planificada



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

49. Acción 5: Simplificación administrativa en los programas de innovación (art. 19.e)

Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 2 Tiempo de trabajo, flexibilidad e innovación
Objetivo General	2.2. Administración pública e innovación
Objetivo Específico	2.2.2. Innovación e investigación (art. 19)
Acción del Plan	Acción 5: Simplificación administrativa en los programas de innovación (art. 19.e)
Organización responsable	Todos los organismos
Medida / Actuación Vigente	Simplificación administrativa (transversal)
Descripción de la Medida	Simplificación de los trámites administrativos asociados a los programas de innovación en conciliación para facilitar su acceso a las empresas y personas trabajadoras.
Base Legal / Referencia	art. 19.e Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

50. Acción 1: Transparencia retributiva a las Administraciones Públicas y publicación de informe anual (art. 21.a)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.1. Transparencia en el sector público
Acción del Plan	Acción 1: Transparencia retributiva en las AAPP y publicación de informe anual (art. 21.a)
Organización responsable	DG Función Pública / IBESTAT
Medida / Actuación Vigente	Portal Transparencia CAIB — datos brecha salarial
Descripción de la Medida	Publicación de los datos de brecha salarial del personal de servicios generales de la CAIB en el IBESTAT y en el Portal de Transparencia. Ruta: Administración > Personal > Estadísticas > Brecha Salarial.
Base Legal / Referencia	art. 21.a Ley Conciliación IB; Portal Transparencia CAIB (caib.es/sites/transparencia); Medidas DG Función Pública
Estado	Consolidada

51. Acción 2: Inclusión de cláusulas de conciliación en convenios e instrumentos de colaboración (art. 21.b)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.1. Transparencia en el sector público
Acción del Plan	Acción 2: Inclusión de cláusulas de conciliación en convenios e instrumentos de colaboración (art. 21.b)
Organización responsable	DG Función Pública
Medida / Actuación Vigente	Cláusulas conciliación y brecha en convenios colectivos CAIB
Descripción de la Medida	Inclusión de cláusulas de conciliación y eliminación de brechas laborales en los convenios colectivos e instrumentos de colaboración de la Administración (art. 10 del convenio colectivo CAIB).
Base Legal / Referencia	art. 21.b Ley Conciliación IB; Convenio colectivo personal laboral CAIB; Medidas DG Función Pública
Estado	Consolidada

52. Acción 3: Fomento de la transparencia retributiva en corporaciones de derecho público y entidades privadas (art. 21.c)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.1. Transparencia en el sector público
Acción del Plan	Acción 3: Fomento de la transparencia retributiva en corporaciones de derecho público y entidades privadas (art. 21.c)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Impulso de la transparencia retributiva y la igualdad salarial
Descripción de la Medida	Campañas de información, sensibilización y apoyo para la transparencia retributiva en empresas privadas y corporaciones de derecho público.
Base Legal / Referencia	art. 21.c Ley Conciliación IB
Estado	Planificada

53. Acción 4: Incorporación del análisis de la brecha laboral en la estadística autonómica (art. 21.d)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.1. Transparencia en el sector público
Acción del Plan	Acción 4: Incorporación del análisis de la brecha laboral en la estadística autonómica (art. 21.d)
Organización responsable	IBESTAT
Medida / Actuación Vigente	Estadística brecha salarial IBESTAT
Descripción de la Medida	Incorporación del análisis de la brecha salarial y laboral de género en las estadísticas oficiales del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears publicadas por el IBESTAT.
Base Legal / Referencia	art. 21.d Ley Conciliación IB; IBESTAT (datos brecha salarial personal CAIB)
Estado	Consolidada



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

54. Acción 5: Incentivar la empresa privada para la transformación de contratos a tiempo parcial femeninos en contratos a jornada completas (art. 21.f)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.1. Transparencia en el sector público
Acción del Plan	Acción 5: Incentivos para la transformación de contratos a tiempo parcial femeninos en contratos a jornada completa (art. 21.f)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Medidas de fomento de la contratación de mujeres a jornada completa para reducir la parcialidad no deseada como factor de brecha salarial.
Descripción de la Medida	Convocatoria de ayudas o incentivos para empresas que transformen contratos a tiempo parcial no deseados en contratos a jornada completa para mujeres trabajadoras.
Base Legal / Referencia	art. 21.f Ley Conciliación IB;
Estado	Planificada

55. Acción 6: Fomento de planes de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras (art. 21.h)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.1. Transparencia en el sector público
Acción del Plan	Acción 6: Fomento de planes de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras (art. 21.h)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Impulso de los planes de igualdad en los entes públicos y el sector público instrumental
Descripción de la Medida	Medidas de apoyo técnico, seguimiento e incorporación progresiva de criterios de igualdad en la gestión organizativa y de recursos humanos.
Base Legal / Referencia	art. 21.h Ley Conciliación IB;
Estado	Planificada

56. Acción 7: Representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad de las AAPP (art. 21.i)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.1. Transparencia en el sector público
Acción del Plan	Acción 7: Representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad de las AAPP (art. 21.i)
Organización responsable	DG Función Pública / DGCI
Medida / Actuación Vigente	Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y puestos de responsabilidad de la CAIB,
Descripción de la Medida	Impulso de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y puestos de responsabilidad de la CAIB, mediante actuaciones de seguimiento, recomendaciones, sensibilización y aplicación de medidas previstas en la Ley 11/2016 para favorecer la participación equilibrada y la igualdad en el empleo público.
Base Legal / Referencia	art. 21.i Ley Conciliación IB; PIAL 2026-2028
Estado	En ejecución

57. Acción 1: Valoración igualitaria de los puestos de trabajo, acceso, selección y promoción transparentes (art. 24.1.a,b)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 1: Valoración igualitaria de los puestos de trabajo, acceso, selección y promoción transparentes (art. 24.1.a,b)
Organización responsable	DGCI / SOIB
Medida / Actuación Vigente	Prohibición ofertas discriminatorias (SOIB, transversal)
Descripción de la Medida	Prohibición de ofertas o procesos de selección con elementos discriminatorios por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en todas las convocatorias del SOIB.
Base Legal / Referencia	art. 24.1.a,b Ley Conciliación IB; Documento integrado SOIB (medidas transversales); PIAL 26-28
Estado	Consolidada

58. Acción 2: Lucha contra la segregación vertical y horizontal y fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (art. 24.1.c,e)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 2: Lucha contra la segregación vertical y horizontal y fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (art. 24.1.c,e)
Organización responsable	DGCI / SOIB
Medida / Actuación Vigente	Criterios presencia equilibrada 60/40 y fomento promoción (SOIB)
Descripción de la Medida	Búsqueda de presencia equilibrada de mujeres y hombres (criterio 60/40) en comisiones y procesos de selección, y fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en empresas privadas.
Base Legal / Referencia	art. 24.1.c,e Ley Conciliación IB; Documento integrado SOIB (transversal)



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de les Illes Balears

58. Acción 2: Lucha contra la segregación vertical y horizontal y fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (art. 24.1.c.e)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: consolidada

Estado	Consolidada
--------	-------------

59. Acción 3.1: Transparencia y buenas prácticas vinculadas a la lucha contra las brechas laborales (art. 24.1.d.g)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: consolidada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 3.1: Transparencia y buenas prácticas vinculadas a la lucha contra las brechas laborales (art. 24.1.d.g)
Organización responsable	DGCI/SOIB
Medida / Actuación Vigente	Red Impacto IB + campañas transparencia retributiva
Descripción de la Medida	Difusión de buenas prácticas en transparencia retributiva y lucha contra las brechas laborales a través de la Red Impacto IB y campañas de sensibilización del SOIB.
Base Legal / Referencia	art. 24.1.d.g Ley Conciliación IB; Documento integrado SOIB (Fomento, 3.4); Red Impacto IB
Estado	Consolidada

60. Acción 3.2: Visado de igualdad para empresas. Distintivos de reconocimiento de empresa igualitaria

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: pendiente de definir

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 3.2: Visado de igualdad para empresas. Distintivos de reconocimiento de empresa igualitaria
Organización responsable	IBDONA
Medida / Actuación Vigente	Visados de igualdad y distintivos para buenas prácticas
Descripción de la Medida	Proyecto de decreto por el que se regulan el procedimiento de visado de planes de igualdad y el reconocimiento de las empresas de las Illes Balears para la implementación de medidas de igualdad mediante un distintivo
Base Legal / Referencia	art. 24.1.g Ley de Conciliación; artículo 40.5 de la ley 11/2016, de igualdad de mujeres y hombres
Estado	En preparación

61. Acción 4: Medidas de conciliación para combatir la brecha laboral en ocupaciones por turnos y turnos extendidos (art. 24.1.f)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 4: Medidas de conciliación para combatir la brecha laboral en ocupaciones por turnos y turnos extendidos (art. 24.1.f)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Fomentar las medidas de conciliación previstas en la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears y los planes de igualdad que incluyan medidas de conciliación, previstas en la ley 3/2025, de 4 de julio o más allá de las obligatorias legalmente previstas en la legislación vigente y en los convenios colectivos aplicables y la implementación de estas medidas.
Descripción de la Medida	Programa 3 de la Convocatoria de subvenciones para elaborar e implementar medidas de conciliación, planes de igualdad y llevar a cabo acciones de igualdad, fomento y asesoramiento con el fin de implementarlo
Base Legal / Referencia	art. 24.1.f Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

62. Acción 4: Medidas de conciliación para combatir la brecha laboral en ocupaciones por turnos y turnos extendidos (art. 24.1.f)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 4: Medidas de conciliación para combatir la brecha laboral en ocupaciones por turnos y turnos extendidos (art. 24.1.f)
Organización responsable	DGTSL/DGCI
Medida / Actuación Vigente	Creación de un Observatorio de Conciliación del Sector Hostelería
Descripción de la Medida	Ayudas destinadas a la creación del observatorio de absentismo, conciliación e igualdad en el sector de la hostelería de las IB para crear un espacio estable de análisis, seguimiento y propuesta para identificar necesidades de conciliación laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del sector hostelero, así como impulsar medidas de mejora adaptadas a la realidad del sector.
Base Legal / Referencia	art. 24.1.f Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

63. Acción 5: Fomento de medidas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras vía negociación colectiva sectorial (art. 24.1.h)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 5: Fomento de medidas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras vía negociación colectiva sectorial (art. 24.1.h)
Organización responsable	DGCI
Medida / Actuación Vigente	Fomento igualdad PYMES vía negociación colectiva sectorial
Descripción de la Medida	Programa 1 de la Convocatoria de subvenciones para elaborar e implementar medidas de conciliación, planes de igualdad y llevar a cabo acciones de igualdad, fomento y asesoramiento con el fin de implementarlo
Base Legal / Referencia	art. 24.1.h Ley Conciliación IB;
Estado	En ejecución

64. Acción 6: Campañas de información, sensibilización y apoyo para la transparencia retributiva (art. 24.2)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 6: Campañas de información, sensibilización y apoyo para la transparencia retributiva (art. 24.2)
Organización responsable	DGCI/DGTSI
Medida / Actuación Vigente	Campañas sensibilización transparencia retributiva
Descripción de la Medida	Campañas de información y sensibilización dirigidas a empresas y personas trabajadoras sobre transparencia retributiva e igualdad salarial.
Base Legal / Referencia	art. 24.2 Ley Conciliación IB;
Estado	Planificada

65. Acción 7: Campañas de inspección para verificar el cumplimiento de los planes de igualdad (art. 24.3)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.1. Reducir la brecha salarial de género asociada a los cuidados
Objetivo Específico	3.1.2. Transparencia al sector privado
Acción del Plan	Acción 7: Campañas de inspección para verificar el cumplimiento de los planes de igualdad (art. 24.3)
Organismo clave	Inspección de Trabajo
Medida / Actuación Vigente	Campañas inspección planes de igualdad
Descripción de la Medida	Campañas de inspección laboral para verificar el cumplimiento efectivo de los planes de igualdad por parte de las empresas obligadas.
Base Legal / Referencia	art. 24.3 Ley Conciliación IB;
Estado	Planificada

66. Acción 1: Combatir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo (art. 21.e)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.2. Combatir la segregación profesional
Objetivo Específico	3.2.1. Segregación y orientación (art. 21)
Acción del Plan	Acción 1: Combatir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo (art. 21.e)
Organización responsable	SOIB, COE Balears
Medida / Actuación Vigente	Impulsar el talento femenino y el emprendimiento en las Illes Balears
Descripción de la Medida	Programa "mujeres en acción": espacio integral de reconexión y estrategia diseñado específicamente para mujeres que quieren transformar su futuro profesional, ya sea mediante la reinserción laboral o el fortalecimiento de proyectos emprendedores propios
Base Legal / Referencia	art. 21.e Ley Conciliación IB
Estado	En ejecución

67. Acción 2: Programas específicos para mejorar la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad (art. 21.g)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.2. Combatir la segregación profesional
Objetivo Específico	3.2.1. Segregación y orientación (art. 21)
Acción del Plan	Acción 2: Programas específicos para mejorar la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad (art. 21.g)
Organización responsable	SOIB
Medida / Actuación Vigente	SOIB Oportunidades Empleo Mujer 25-28+ SOIB Impulsa'T; Formación en alternancia colectivos vulnerables 25-28
Descripción de la Medida	SOIB Oportunidades de Empleo para la Mujer 2025-2028: financia contratación de mujeres víctimas de violencia machista. SOIB Impulsa'T 2025-2026: criterio prioritario de selección para víctimas de violencia machista.
Base Legal / Referencia	art. 21.g Ley Conciliación IB;
Estado	En ejecución



Plan autonómico de apoyo a la conciliación · Govern de las Illes Balears

68. Acción 3: Formación del personal orientador de los centros educativos para combatir la segregación profesional (art. 21.j)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: planificada

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.2. Combatir la segregación profesional
Objetivo Específico	3.2.1. Segregación y orientación (art. 21)
Acción del Plan	Acción 3: Formación del personal orientador de los centros educativos para combatir la segregación profesional (art. 21.j)
Organización responsable	Consejería de Educación: Convivèxit. SICE (Servicio de Inclusión para la Comunidad Educativa)
Medida / Actuación Vigente	Programa Formativo orientado a abordar las desigualdades de género laborales
Descripción de la Medida	Formación del personal orientador de los centros educativos para identificar y combatir los estereotipos de género en la orientación profesional y académica.
Base Legal / Referencia	art. 21.j Ley Conciliación IB;
Estado	Planificada

69. Acción 4: Fomento de la formación en estudios y profesiones con infrarrepresentación de un sexo (art. 21.k)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: en preparación

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.2. Combatir la segregación profesional
Objetivo Específico	3.2.1. Segregación y orientación (art. 21)
Acción del Plan	Acción 4: Fomento de la formación en estudios y profesiones con infrarrepresentación de un sexo (art. 21.k)
Organización responsable	SOIB/Parc Bit
Medida / Actuación Vigente	SOIB grados B FP con eje de igualdad: Programas de mujeres STEM
Descripción de la Medida	En SOIB Graus B de FP 2026-2029 se incorpora un bloque de igualdad de género (hasta 100 puntos) que incentiva la formación en especialidades con infrarrepresentación de mujeres. Medidas e iniciativas impulsadas por la Fundación BIT Premios "Ciencia y Tecnología en Femenino" Concurso "Tecnorelatos: el futuro en 100 palabras", dirigido a alumnado de ESO para fomentar vocaciones científicas y tecnológicas. Dos exposiciones itinerantes sobre mujeres referentes en ciencia y tecnología ("Mujeres que cambiaron el mundo" y "Mujeres que cambian el mundo"). "Libros TIC" y "CineTIC"
Base Legal / Referencia	art. 21.k Ley Conciliación IB; SOIB Graus B de FP 2026-2029; programas mujeres STEM
Estado	En preparación

70. Acción 4 (en complemento): Fomento de la formación en estudios y profesiones con infrarrepresentación de un sexo (art. 21.k)

Eje 3 Igualdad laboral y transparencia · Estado: En ejecución

Eje de Actuación	Eje 3 Igualdad laboral y transparencia
Objetivo General	3.2. Combatir la segregación profesional
Objetivo Específico	3.2.1. Segregación y orientación (art. 21)
Acción del Plan	Acción 4 (en complemento): Fomento de la formación en estudios y profesiones con infrarrepresentación de un sexo (art. 21.k)
Organización responsable	SOIB
Medida / Actuación Vigente	Plan de transversalidad del SOIB
Descripción de la Medida	programación de acciones formativas específicas para mujeres en sectores masculinizados, el desarrollo de formación a medida con empresas con compromisos de participación y contratación femenina, la priorización de mujeres en programas de empleo y contratación financiados con recursos públicos, así como actuaciones de difusión, sensibilización y apoyo a las entidades participantes.
Base Legal / Referencia	art. 21.e,k Ley Conciliación IB; Plan de transversalidad del SOIB
Estado	En ejecución

