

INFORME MUJER 2024

DE



DESIGUALDADES Y BRECHAS DE GÉNERO DE LAS MUJERES EN ILLES BALEARS

més
feminisme

2024



#EsFeminismo
#FeminismoSindical

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. PRINCIPALES RESULTADOS.....	4
3. TASA DE INACTIVIDAD.....	6
4. TASA DE ACTIVIDAD.....	8
4.1. Tasa de actividad por nivel formativo.....	8
4.2 Tasa de actividad por grupos de edad.....	9
5. TASA DE EMPLEO.....	11
5.1. Tasa de empleo por grupos de edad.....	11
5.2. Tasa de empleo por nivel formativo.....	12
6. TASA DE PARCIALIDAD.....	13
7. TASA DE PARO.....	14
7.1. Tasa de paro por grupos de edad.....	14
7.2. Tasa de paro según nivel formativo.....	15
7.3. Tasa de paro de larga duración	16
8. TASA DE TEMPORALIDAD.....	18
9. CONTRATOS.....	19
9.1. Contratos temporales a tiempo parcial.....	19
9.2. Contratos temporales a tiempo completo.....	20
9.3. Contratos indefinidos por sexo	21
9.4. Contratos indefinidos fijos discontinuos.....	22
9.5. Contratos indefinidos a tiempo completo.....	23
9.6. Contratos indefinidos a tiempo parcial.....	24
9.7. Contratos por grandes grupos de edad.....	25
9.8. Contratación por gran grupo de ocupación.....	26
9.9. Contratación por sector de actividad.....	28
10. PRESTACIONES.....	29
10.1. Pensión de jubilación.....	29
10.2. Incapacidad Permanente.....	30
10.3. Viudedad.....	32
11. PARTICIPACIÓN DE CCOO IB EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL AÑO 2023.....	34
12. REIVINDICACIONES SINDICALES.....	39

1. INTRODUCCIÓN

Una de las primeras conclusiones que podemos destacar del informe sobre la inserción laboral de las mujeres en Baleares en el año 2023 es que la reforma laboral pactada en 2021 y con efectos desde el 2022 (Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre) ha enriquecido la calidad del empleo, aumentando la estabilidad, al tiempo que ha reducido la rotación laboral. Y todo ello se ha logrado alcanzando máximos históricos de mujeres asalariadas: la media anual en 2023 es de 248.600 (en comparación interanual aumenta un 4,10%).

El mercado de trabajo isleño se ha calmado y necesita menos contrataciones para funcionar adecuadamente y generar empleo.

Por otra parte, la composición del empleo femenino mejora de forma sustancial: 66 de cada 100 contratos son indefinidos (en 2021 la cifra era de 62) y disminuye la contratación temporal: 33 de cada 100 contratos corresponden a esa modalidad (un año antes el porcentaje era de 36). Y otro dato: 12 de cada 100 contratos firmados son temporales y a tiempo parcial (*doble precariedad*). Es una cifra especialmente positiva, ya que en 2020 el número ascendía a 38.

A su vez, la rotación global se reduce: si en 2019, 222.700 mujeres asalariadas firmaron 236.464 contratos (1,06 contratos por cada mujer), en 2023 se firmaron 183.170 contratos para 248.600 asalariadas: 0,73 contratos por cada mujer.

Pero estos datos, si bien muestran los logros alcanzados, no deben hacer que no prestemos atención a otras variables que siguen evidenciando la discriminación laboral que sufren las mujeres. El mercado laboral continúa sesgado por razón de género. Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de inferior duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor como consecuencia de su adscripción social a los cuidados. Una tasa que presenta una brecha laboral de 8,27 pp y que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar. El trabajo de cuidados es la primera causa de inactividad. Si hacemos el ejercicio de incluir a las mujeres inactivas por motivos de cuidados (72.800) en el grupo de activas, la tasa de actividad femenina pasaría del 59,67 al 73,22 (en el caso de los hombres del 67,94 al 71,81).

La brecha en la tasa de empleo se ensancha (10´1) en edades donde tienen lugar las maternidades, 35-44 años (la edad media de maternidad en 2022 fue de 32,6 años).

Otro factor que lastra la inserción laboral de las mujeres en Baleares es la parcialidad: 23 de cada 100 contratos son a tiempo parcial. La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa; entre el resto de los motivos aducidos, predominan el cuidado de personas u otras obligaciones familiares o personales. Sólo el 10% de la parcialidad femenina se debe a no querer un empleo a jornada completa.

Por otra parte, las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial.

Y si nos detenemos en los sectores de actividad, 78 de cada 100 mujeres trabajan en los sectores de hostelería y servicios, siendo este último el que tiene un mayor peso (41,39%). Esta tónica habitual de una destacada presencia femenina en las secciones de actividad con menores ganancias medias (en servicios, por ejemplo, las mujeres tienen un salario de 22.443€, frente a 26.271 de los hombres, la brecha es del 14,57 (INE 2021) constata, además, que la formación no consigue evitar las discriminaciones salariales ni tampoco promueve la promoción profesional: 47 de cada 100 mujeres en Baleares tienen estudios superiores, en el caso de los hombres la cifra es de 32.

La brecha laboral sigue provocando una importante brecha salarial: en el año 2021 se situaba en el 13,72 (INE): en ese año el salario medio de las mujeres era de 22.344€, una ganancia que tendría que aumentar un 15% para igualarse al de los hombres (25.988€). Una discriminación salarial de género que tiene su reflejo en el hecho de que, en el año 2023, 59 de cada 100 personas receptoras del Ingreso Mínimo Vital sean mujeres (en números absolutos, 5.457).

Estas condiciones laborales y salariales que han motivado que, a lo largo del año 2023, el 58% de las personas trabajadoras que han participado y protagonizado las huelgas sean mujeres.

Esta discriminación por razón de sexo en el mercado laboral repercute directamente sobre las pensiones. Así, la pensión media de jubilación de las mujeres es 284€ inferior a la de los hombres y la de incapacidad permanente 84,38€. Solo en las pensiones de viudedad, que son las más bajas, las mujeres perciben una cuantía superior a la de los hombres.

Si los datos del año 2023 son una muestra de los buenos resultados que sigue dando la reforma laboral, reduciendo la tasa de temporalidad e incrementando los empleos indefinidos, el reto para 2024 es mejorar la calidad del empleo de las mujeres, acabar con las brechas laborales e interviniendo, por tanto, en la sociedad y en los centros de trabajo, actuando sobre los factores estructurales que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres en la socialización. Factores que se plasman en una mayor explotación y precariedad de las mujeres en las empresas y en los centros de trabajo, donde estas desigualdades sociales se reflejan y se agudizan en las condiciones laborales.

2. PRINCIPALES RESULTADOS

Tasa de inactividad	40,32%	La brecha disminuye 1,68 pp. en 2023.
Tasa de actividad	59,67%	Gracias a la ligera mejoría de la tasa de actividad femenina, la brecha desciende 1,4 pp. y se sitúa en 8,2.
Tasa de empleo	53,21%	A pesar del aumento de la tasa de empleo de las mujeres, la brecha es de un 7,89.
Tasa de parcialidad	23,23%	En los hombres, esta tasa es notablemente inferior: 11,93.
Tasa de paro	10,83%	La brecha se reduce 1,41pp.; las mujeres siguen sufriendo la lacra del desempleo en mayor porcentaje.
Tasa de temporalidad	32,73%	Aunque sigue disminuyendo la temporalidad, la brecha se sitúa en los 8,16 pp.
Doble precariedad (temporales y a tiempo parcial)	12 de cada 100 contratos firmados por mujeres son temporales y a tiempo parcial	En el caso de los hombres, 6 de cada 100.
Contratación indefinida (incluyendo fijos discontinuos)	66 de cada 100 contratos firmados por mujeres son indefinidos	En los varones, el número asciende a 74.
Sector servicios y hostelería	78 de cada 100 contratos firmados por las mujeres corresponden a estos sectores	En los hombres, el número desciende a 60.
Planes de Igualdad	CCOO IB participa en la elaboración de 205 Planes de Igualdad	La fase previa de diagnóstico en la elaboración de los Planes, nos muestra la desigualdad y

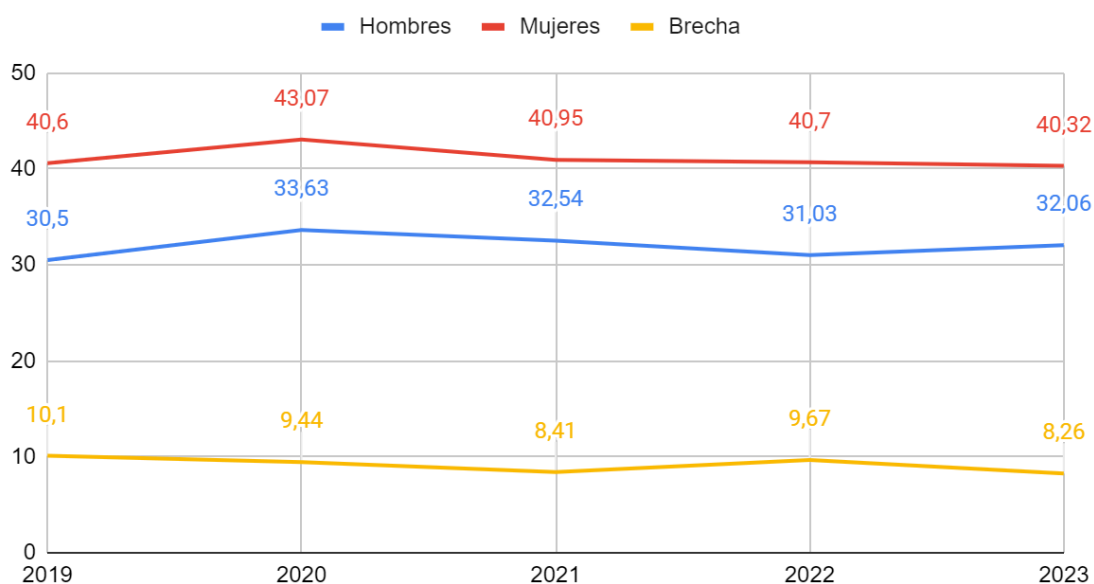
		discriminación de las trabajadoras.
Jubilación	1.117,61€ mensuales es la pensión media de jubilación de las mujeres	La diferencia entre la pensión media de jubilación femenina y masculina es de 284,08 euros mensuales.

3. TASA DE INACTIVIDAD

Si comparamos el año 2022 con el 2023 la tasa de inactividad aumenta en el caso de los hombres 1,03 p.p. y en el grupo de las mujeres permanece prácticamente igual, ya que solo disminuye 0,38 pp. Esto hace que la brecha disminuya hasta los 8,26 puntos.

Gráfico 1.

Tasa de inactividad



Fuente: IBESTAT

La población inactiva de Baleares en 2023 se sitúa en 385.200 personas, de las cuales el 56,18% son mujeres (216.400). Esto supone un aumento de 3.000 mujeres más en situación de inactividad en relación con 2022 y de 4.700 más con respecto a 2021.

La brecha de la tasa de inactividad disminuye 1,41 pp., en comparación interanual, ya que la tasa de inactividad masculina ha ascendido 1,03 puntos y la femenina prácticamente se mantiene igual. Señalar que, la tasa total de inactividad (ambos sexos) se sitúa en 36,26%: 12.500 personas más en situación de inactividad que en el año 2022.

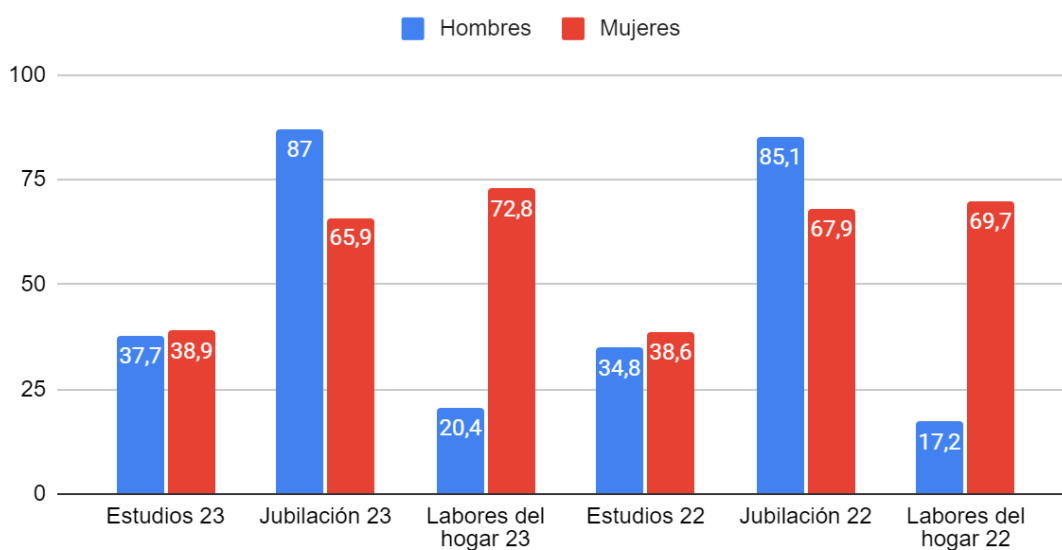
Del total de la población inactiva, el 18,9% son mujeres que se dedican a las labores del hogar (18,7% en 2022); en el caso de los hombres el porcentaje es del 5,3% (4,61% en el 2022).

Aumenta en ambos sexos el número de personas inactivas por dedicarse a las tareas del hogar: en las mujeres de 69.700 a 72.800 en 2023 (+4,45%). En los varones, el aumento es de un 18,6% (de 17.200 a 20.400).

Si observamos la evolución entre los años 2019 y 2023, el número de mujeres inactivas por dedicarse a las labores del hogar aumentó en 1.600 y el de hombres en 6.700. En cifras absolutas, es destacable el progresivo aumento de hombres por cuidados.

Gráfico 2.

Inactivos por estudios, jubilación y labores del hogar (miles de personas)



Fuente: IBESTAT

El número de personas inactivas por estudios aumenta al comparar 2022 y 2023 (+3.200). A pesar de que el mayor ascenso se da en el caso de los hombres (+2.900), son todavía más las mujeres que están inactivas por este motivo.

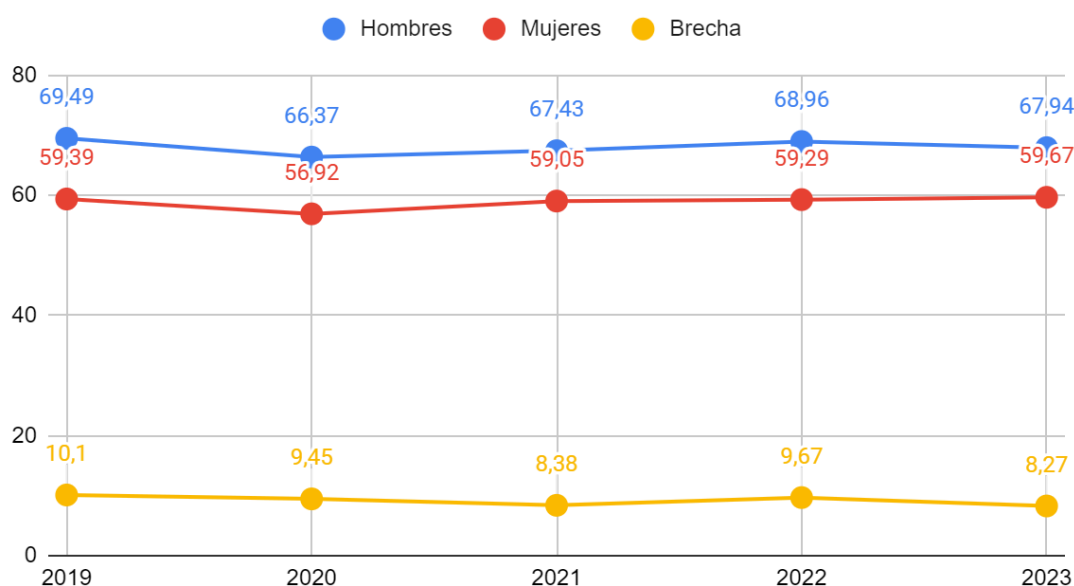
En cuanto a la inactividad por jubilación, en el caso de las mujeres disminuye (-2000) y en el de los varones aumenta (+1.900).

4. TASA DE ACTIVIDAD

La tasa de actividad femenina aumenta ligeramente si la comparamos con el año anterior, ya que pasa del 59,29 de 2022 al 59,67; por su parte la tasa masculina desciende 1,02 pp. Consecuentemente, la brecha de la tasa de actividad descienda 1,4 pp. y se sitúa en 8,27.

Gráfico 3.

Tasa de actividad



Fuente: IBESTAT

4.1. Tasa de actividad por nivel formativo

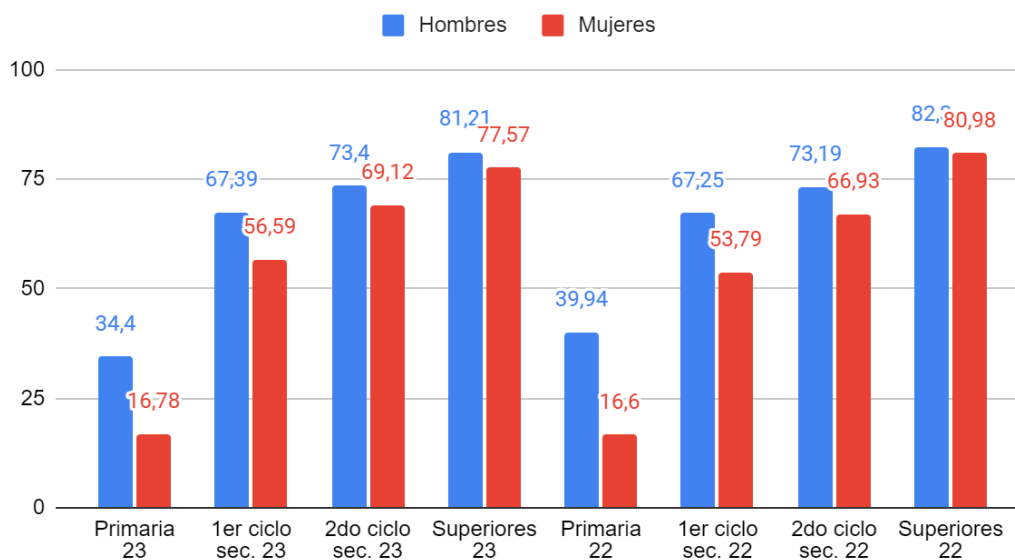
La tasa de actividad en las mujeres durante 2023 aumenta a medida que mejora su nivel formativo, excepto en el caso de la Educación Superior, donde se produce una disminución de 3,41 pp. (del 80,98% al 77,57%).

La mayor brecha se produce en el nivel de Educación Primaria o Inferior, donde la diferencia se sitúa en 17,62 pp. (34,4 tasa masculina y 16,78 tasa femenina).

En relación con 2019, en el 2023 la tasa de actividad de las mujeres sería menor en las etapas de Educación Primaria o Inferior, la Educación Secundaria 1ª etapa y Superior, y en Educación Secundaria 2ª etapa, sería más elevada.

Gráfico 4.

Tasa de actividad por nivel formativo



Fuente: IBESTAT

4.2 Tasa de actividad por grupos de edad

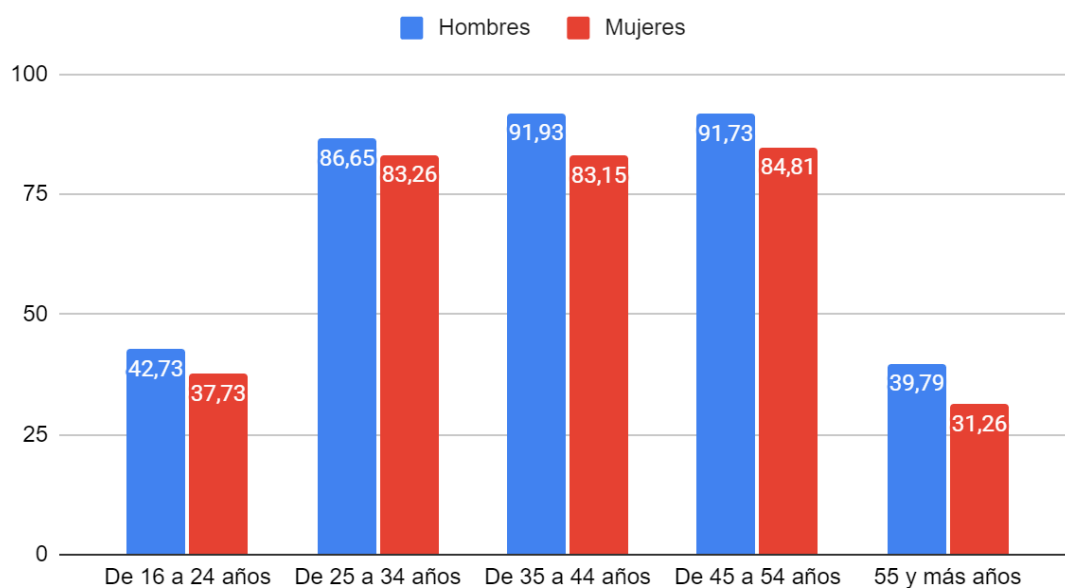
En las mujeres, es en las franjas de edad 25-54 años donde se concentran las tasas más altas (83,78); por su parte, los varones alcanzan sus tasas más elevadas entre los 35-44 años (91,83 de media)

En cuanto a la tasa de actividad femenina, esta crece en 2023 en todos los grupos de edad, menos en el de 35 a 44 años que se reduce 3,48 pp. Si la comparación la realizamos con el año 2019, la tasa de actividad decrece en el grupo comprendido entre los 16 y los 24 años y en el de 35 a 44 años.

La mayor brecha por edad se produce en la franja de 35-44 años: 8,78 pp. además en el último año aumenta en 1,82 pp. (6,92 en el 2022 a 8,78 en el 2023)

Gráfico 5.

Tasa de actividad por grupos de edad 2023



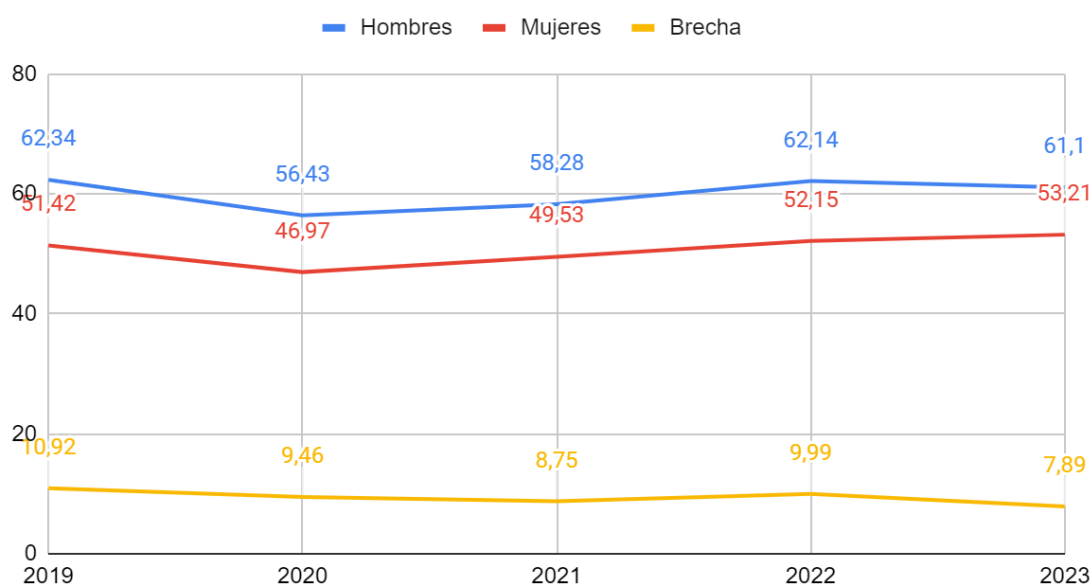
Fuente: IBESTAT

5. TASA DE EMPLEO

La brecha en la tasa de empleo en 2023 ha disminuido 2,1 pp. respecto de 2022, ya que, aunque ha mejorado la tasa de empleo femenino al alcanzar el 53,21% de las mujeres en edad de trabajar (+1,06 pp.), el descenso de la tasa de empleo masculino en 1,04 pp., tiene como resultado que la brecha se reduzca.

Gráfico 6.

Tasa de empleo



Fuente: IBESTAT

5.1. Tasa de empleo por grupos de edad

Así como en los hombres la tasa de empleo aumenta en todos los grupos de edad (excepto en la franja de 35 a 44 años y la de 55 y más años en comparación interanual), en el caso de las mujeres disminuye en el grupo de de 25 a 34 años (-0,22 pp.) y la de de 35 a 44 años (-2,53 pp.).

La mayor brecha se produce también en el grupo de 35 a 44 años, seguido del grupo de 45 a 54 años.

En el grupo de 55 y más años, la brecha ha disminuido en relación al año 2022 en 3,84 pp. (7,75% en el 2023 frente al 11,59% en 2022) mientras que en el de 25 a 34 años aumenta 1,67 pp. (1,4% en 2022 frente al 3,07% en 2023).

En relación con el año 2019, la tasa de empleo de las mujeres mejora excepto en el grupo de edad de 35 a 44 años.

5.2. Tasa de empleo por nivel formativo

En comparación interanual, la tasa de empleo por nivel formativo aumenta para las mujeres en todos los niveles formativos, excepto en el grupo de estudios superiores, que desciende 3,45pp. En cambio, para los hombres solo mejora levemente para aquellos que tienen estudios secundarios de primer ciclo (de 60 a 60,65).

La mayor brecha en la tasa de empleo por nivel formativo se da en la Educación Primaria o inferior: 13,19. Pero es necesario destacar que en el año 2022 la brecha tenía un valor de 19,24.

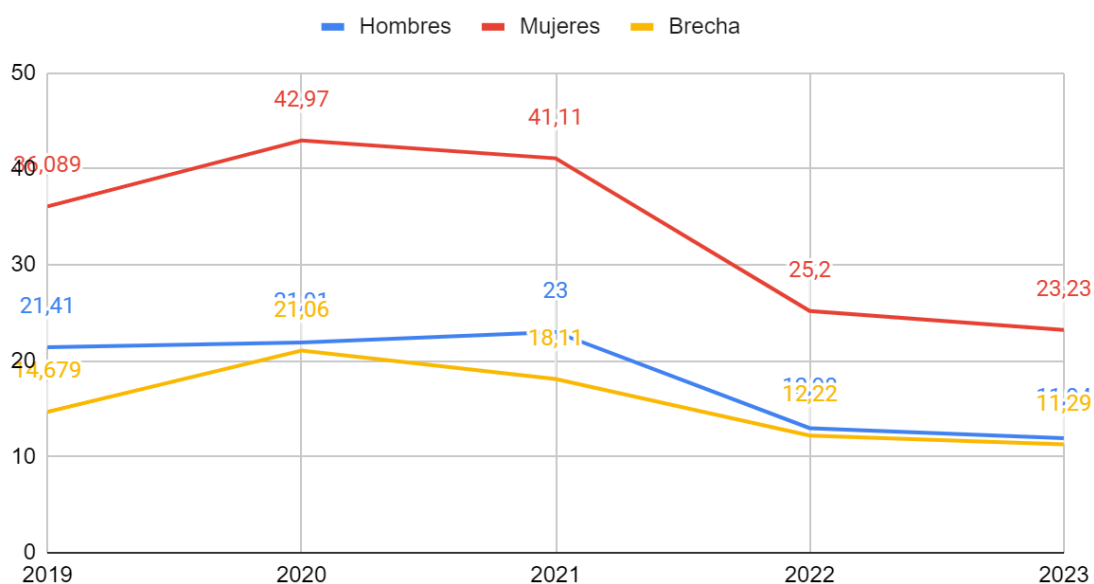
Es importante señalar que la tasa de empleo en mujeres con niveles de educación superior es sensiblemente inferior a la de los hombres con idéntica formación: 71,10 frente a 75,64. De este dato podríamos deducir que el mercado laboral no reconoce suficientemente la cualificación reglada adquirida por las mujeres.

En comparación con el año 2019, la tasa de empleo femenino desciende en el grupo de Educación primaria o inferior y en estudios superiores y aumenta en el resto.

6. TASA DE PARCIALIDAD

Gráfico 7.

Tasa de parcialidad



Fuente: IBESTAT

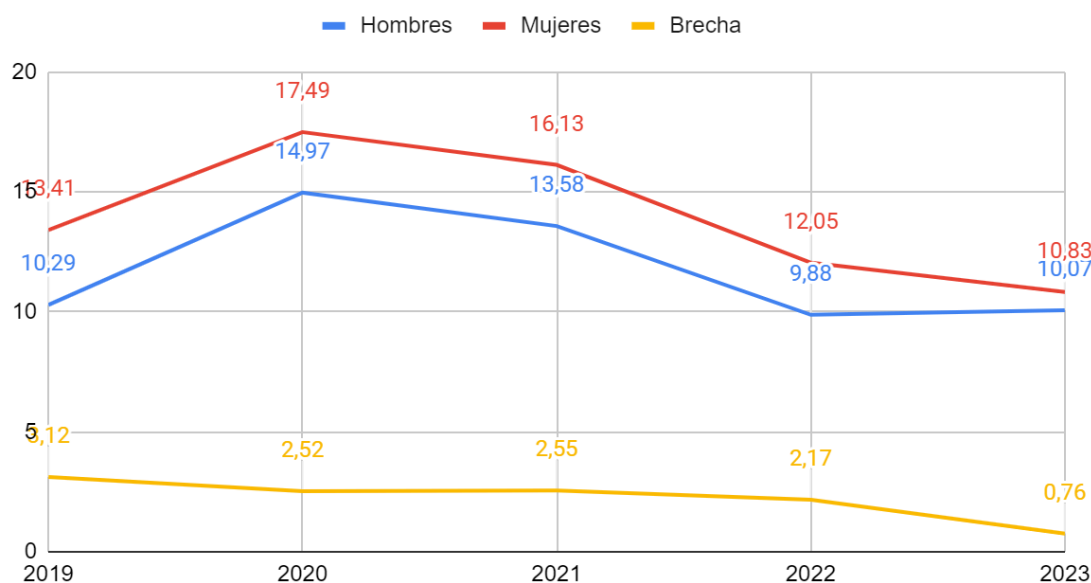
En relación al año pasado, la tasa de parcialidad femenina ha descendido 1,97 pp. y la masculina ha disminuido 1,04 pp. Esto provoca que aunque se haya reducido la brecha en 0,93 pp., ésta se sitúe en el 11,29.

La alta tasa de parcialidad en la contratación es uno de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino en nuestra comunidad. La jornada parcial es un elemento estructural a lo largo de su vida laboral, con impacto negativo tanto en su desarrollo profesional como en sus condiciones salariales.

7. TASA DE PARO

Gráfico 8.

Tasa de paro



Fuente: IBESTAT

La tasa de desempleo femenina se ha reducido un 1,22; por el contrario en los hombres crece un 0,19, situándose la brecha en el 0,76. Una brecha que, tal y como se observa en el gráfico, desciende de forma progresiva desde el año 2019 y alcanza en el 2023 su porcentaje más bajo. Una tasa de paro femenino en el 2023 que es la más baja de los últimos 5 años.

7.1. Tasa de paro por grupos de edad

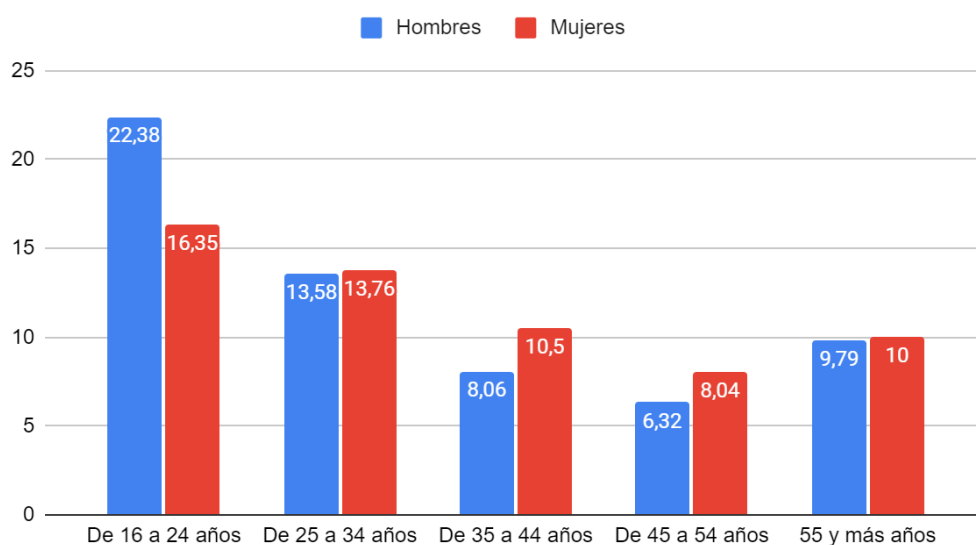
Tanto en hombres como en mujeres, la tasa de paro más elevada en 2023 se produce en el grupo de edad de 16 a 24 años: la femenina es del 16,35% y la masculina del 22,38%. Es en el único grupo de edad donde la tasa masculina es más alta que la femenina, debido a que la tasa de actividad masculina es sensiblemente superior a la femenina (42,73 frente a 37,73). Esta alta proporción de hombres jóvenes activos tiene una estrecha relación con la tasa de abandono escolar (en 2023 media anual) que en los hombres es de un 21,07, un 4,16pp. más alta que en el caso de las mujeres.

Por otro lado, donde la tasa de desempleo femenina está más alejada de la masculina es en el grupo de edad de 35 a 44 años, coincidiendo con la edad de crianza de los hijos.

Entre 2022 y 2023 se ha producido una importante bajada en la tasa de paro masculina del grupo de edad de 16 a 24 años, reduciéndose del 26,77% al 22,38% (-4,39 pp.). En el caso de las mujeres la reducción más significativa se produce en el grupo de 55 años o más pasando del 12,57% en el 2022 al 10% en el 2023 (-2,57 pp.)

Gráfico 9.

Tasa de paro por grupos de edad 2023



Fuente: IBESTAT

7.2. Tasa de paro según nivel formativo

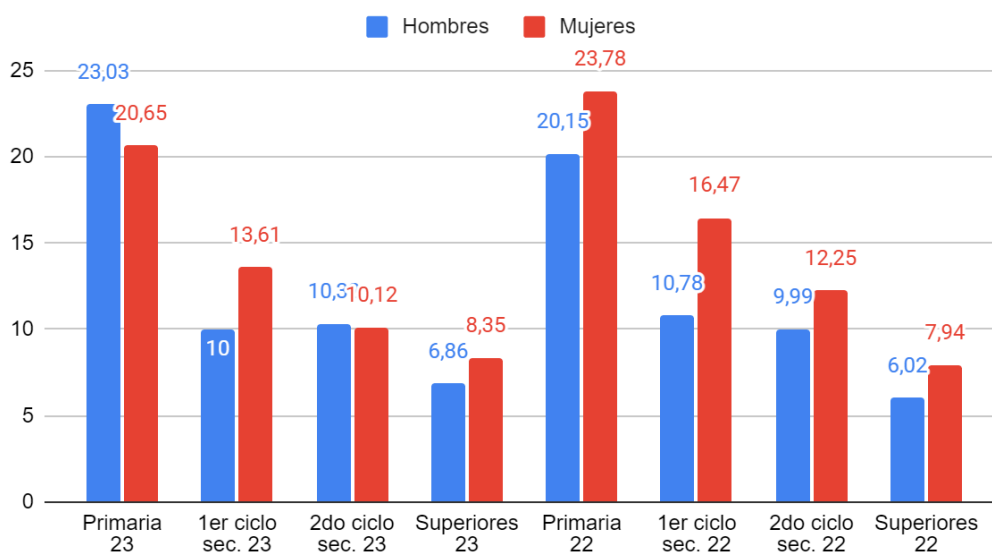
La tasa de paro más elevada corresponde al grupo de Educación primaria o inferior tanto para hombres (23,03%) como para mujeres (20,65%). Es importante destacar que, para las mujeres, la tasa de paro disminuye según aumenta el nivel formativo. En cambio, en el caso de los hombres se observa un ligero ascenso en el paso de estudios secundarios de primer ciclo a segundo ciclo, pasando de un 10% a un 10,32% y luego disminuye.

En comparación interanual, la tasa de paro de las mujeres desciende en todos los niveles, excepto en Educación Superior que aumenta ligeramente.

La brecha más alta en 2023 se sitúa en el grupo de Educación secundaria 1ª etapa, con 3,61 pp. de diferencia, a pesar de haberse reducido casi 2 puntos en relación a 2022. Cabe destacar también que tanto en el grupo de Educación primaria o inferior y el de educación secundaria 2ª etapa, la tasa de paro masculina supera a la femenina.

Gráfico 10.

Tasa de paro por nivel formativo

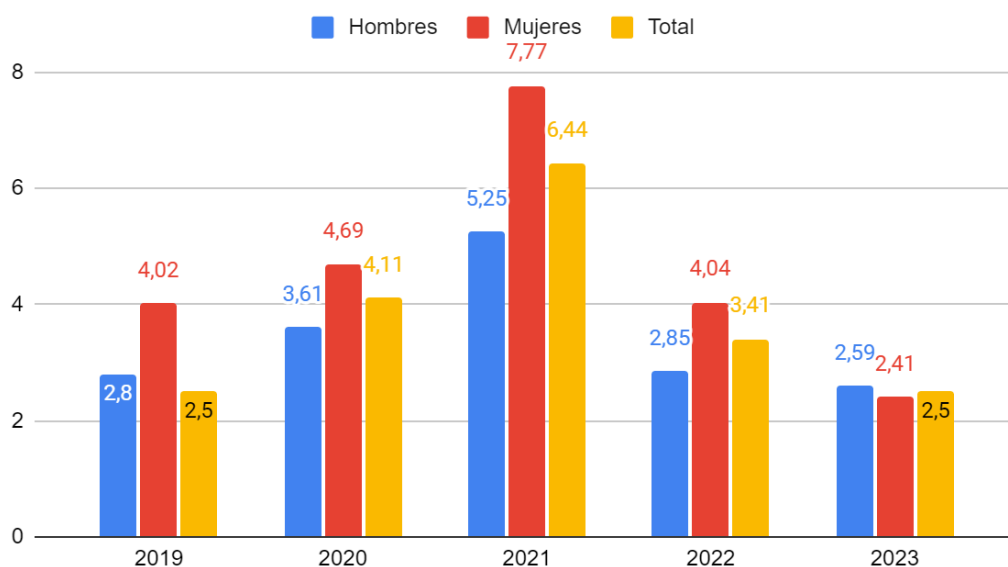


Fuente: IBESTAT

7.3. Tasa de paro de larga duración (12 meses mínimo buscando empleo)

Gráfico 11.

Tasa de paro de larga duración

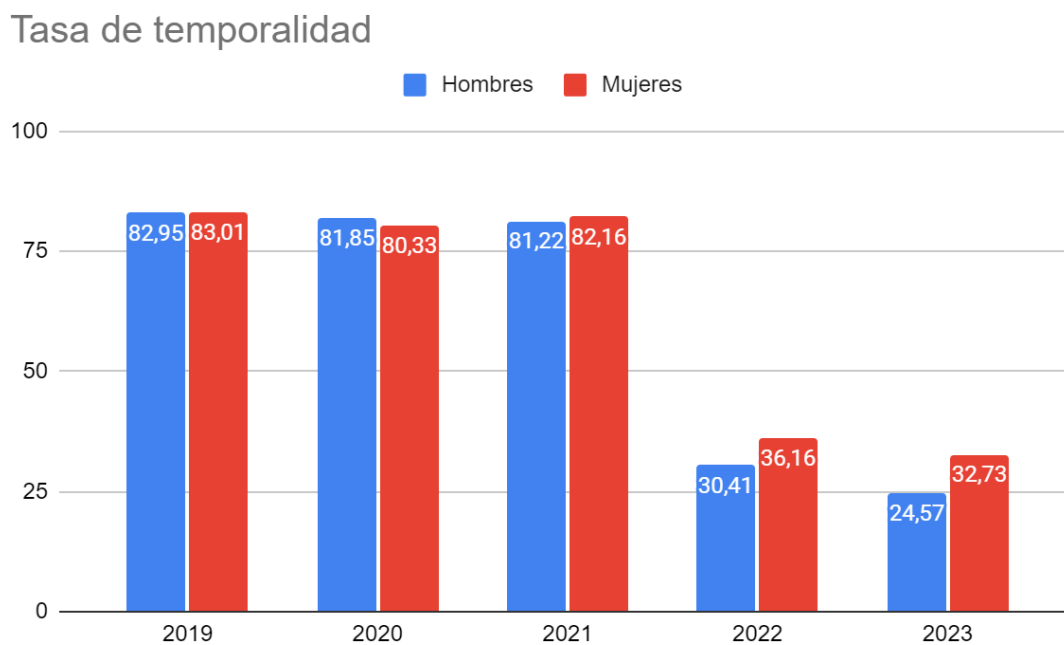


Fuente: IBESTAT

En comparación interanual, la tasa de paro de larga duración, se reduce para hombres (0,26pp.) y de forma más significativa en las mujeres. Consecuentemente, por primera vez la brecha en el 2023 cambia de tendencia a favor de las mujeres.

8. TASA DE TEMPORALIDAD

Gráfico 12.



Fuente: IBESTAT

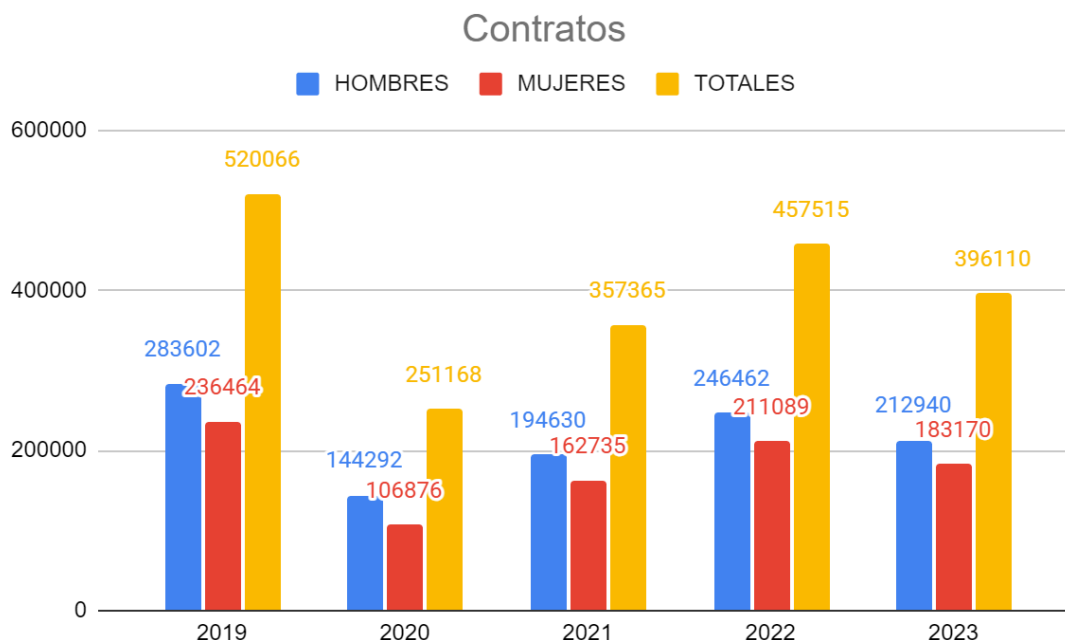
Fruto de la aplicación de la reforma laboral, la tasa de temporalidad disminuye en ambos sexos, aunque siguen siendo las mujeres las que más contratos temporales firman: el 32,73% de los contratos firmados por ellas durante 2023 fueron temporales frente al 24,57% de los hombres. Sin embargo, la brecha en 2023 se eleva hasta alcanzar los 8,16 pp. de diferencia frente a los 5,71 pp. de 2022, lo que demuestra que los hombres se han visto más favorecidos por la reducción de la temporalidad que las mujeres.

9. CONTRATOS

Del total de contratos registrados en el año 2023 (396.110), en porcentaje las mujeres representan un 46,24%.

En comparación interanual 2022/ 2023 la contratación en las mujeres disminuye un 13,22% ; en el caso de los hombres el descenso es muy similar: 13,60%

Gráfico 13.



Fuente: IBESTAT

9.1. Contratos temporales a tiempo parcial

A lo largo del año 2023, se contabilizan un total de 35.451 contratos de esta modalidad. Continúa el descenso de este tipo contractual: si en el 2022 se produjo un descenso del 49,35% en comparación con las cifras del 2021, en 2023 disminuye un 30,75%. Por sexos, decrece en porcentajes casi idénticos: un 30,08 en el caso de las mujeres y un 31,85 en los varones.

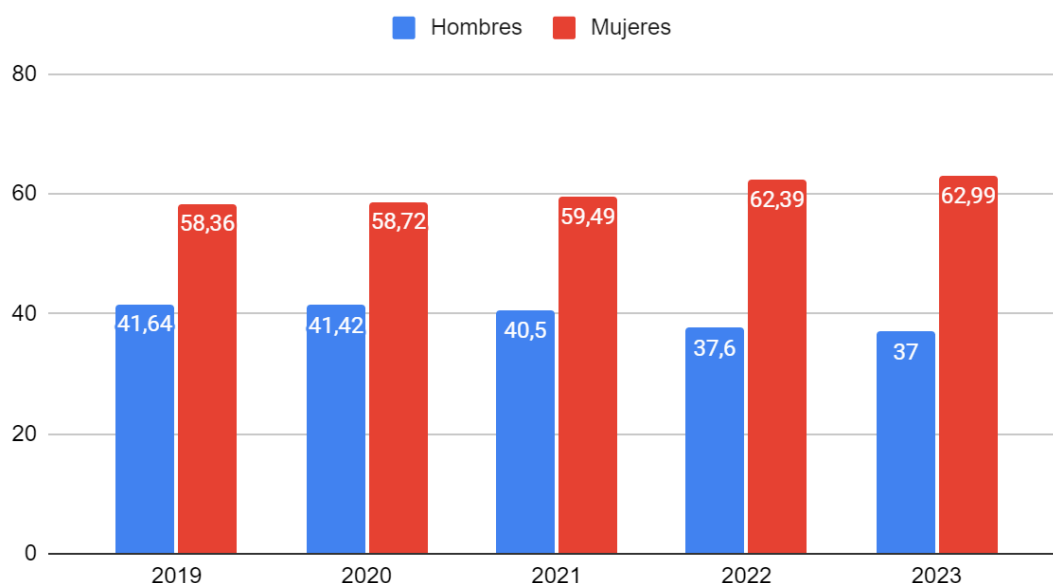
Del total de contratos temporales tiempo parcial, el 62,99% corresponde a las mujeres

El porcentaje de contratación temporal y a tiempo parcial con respecto al total de contratos de las mujeres es de un 12,19%; en el caso de los varones, es notablemente menor: 6,16%.

Destacar que, en comparación con el año 2021, se produce en las mujeres un importante descenso: en ese año el porcentaje ascendía a un 36,95%.(desciende un 24.76%).En el caso de los varones decrece en menor medida: de un 21,03% a un 6,16%.

Gráfico 14.

Porcentaje de contratos temporales a tiempo parcial



Fuente:IBESTAT

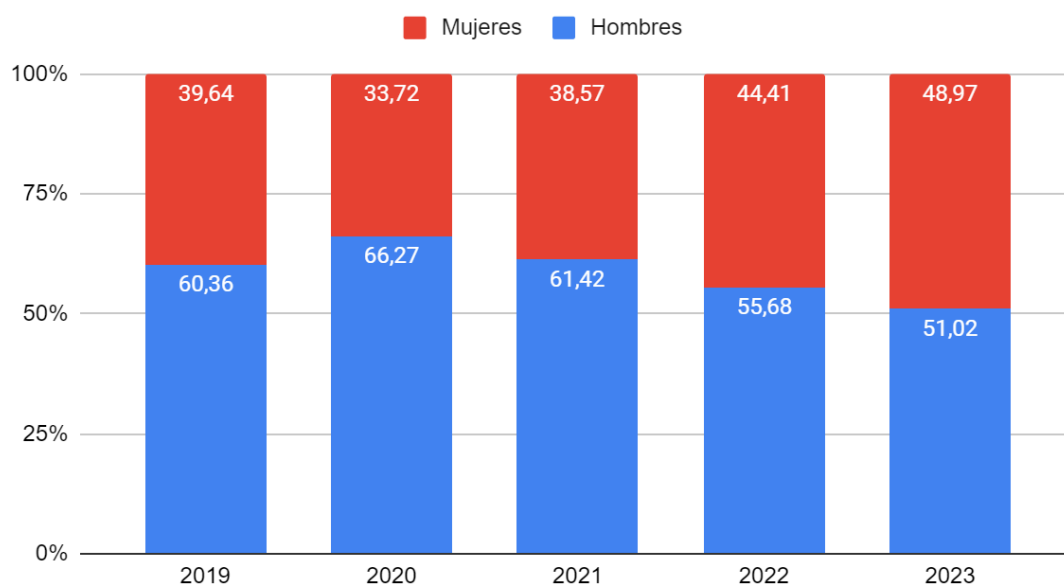
9.2. Contratos temporales a tiempo completo

En total se han firmado 76.803 contratos de este tipo. Esta modalidad contractual presenta igualmente una importante reducción, ya que en el año 2022 se contabilizaban un total de 100.016 contratos (ambos sexos), en porcentaje un -23,20%.

Tal como se puede observar en el gráfico, en comparación interanual 2022/2023, la contratación de las mujeres aumenta un 4,56%. En el caso de los hombres, desciende casi con el mismo valor (4,66%). Pero a pesar de ese descenso, son ellos todavía los más favorecidos por este tipo de contrato (39.190 contratos).

Gráfico 15.

Porcentaje de contratos temporales a tiempo completo



Fuente: IBESTAT

Es importante destacar que, en conjunto, la contratación temporal (tanto a tiempo parcial como a tiempo completo) si comparamos los datos desde la aprobación de la reforma laboral hasta el año 2023 ha descendido de forma muy acusada en ambos sexos:

- en el caso de las mujeres, el porcentaje en el año 2021 era de un 82,16%, en el 2022 un 36,12%. y en el 2023 un 32,72,% (un descenso del 49,44%)
- en el colectivo de los hombres, desciende de un 81,22% a un 30,41% en el 2022, hasta la cifra del 2023: 24,56%. (un -56,66%)

9.3. Contratos indefinidos por sexo (incluye fijos discontinuos)

A lo largo del año 2023 se contabilizan un total de 279.443 contratos indefinidos.

En comparación interanual 2022/2023, la contratación indefinida en ambos sexos disminuye un 5,78%. En el caso de las mujeres un -7,28% y un porcentaje del -4,59% en los varones.

Pero a pesar de este descenso en comparación interanual, es importante destacar los datos del trienio 2021/2023: en números absolutos, si en el 2021 las mujeres firmaron 28.098 contratos indefinidos (incluyendo fijos discontinuos), en el 2023 la cifra asciende a 121.564. En los hombres, de 35.447 a 157.879

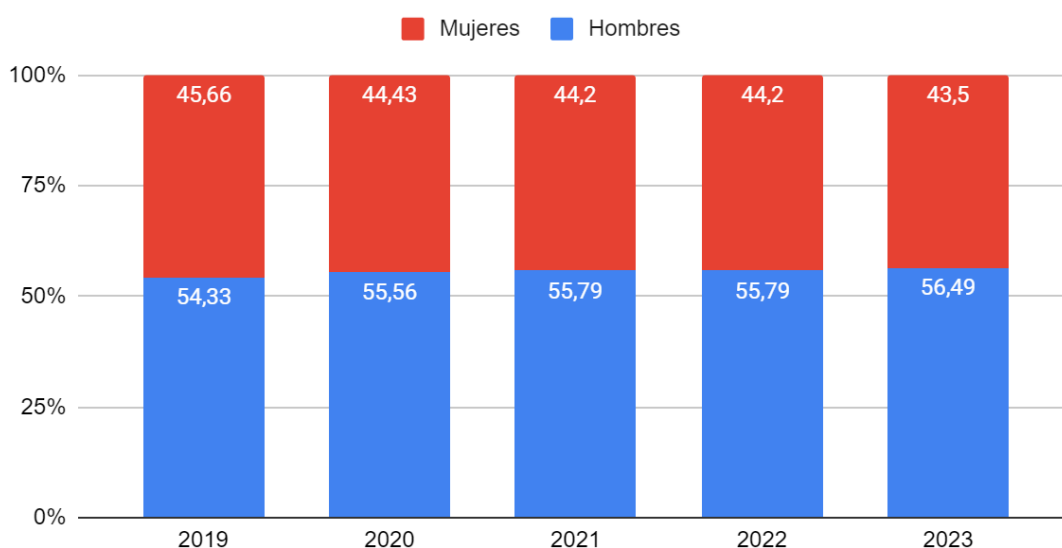
Otro dato que muestra de forma contundente el aumento de esta modalidad contractual, y consecuentemente la mayor estabilidad laboral, es el porcentaje que representa sobre el total de contratos de cada sexo:

-de un total de 183.170 contratos firmados por mujeres, un 66.36% % son indefinidos (aumenta en comparación interanual un 4,25%).

-en el caso de los varones, de un total de contratos que asciende a 212.940, el porcentaje de indefinidos es de un 74,14% (en comparación interanual un 6,99% +)

Gráfico 16.

Porcentaje de contratos indefinidos por sexo (incluye fijos discontinuos)



Fuente:IBESTAT

9.4. Contratos indefinidos fijos discontinuos

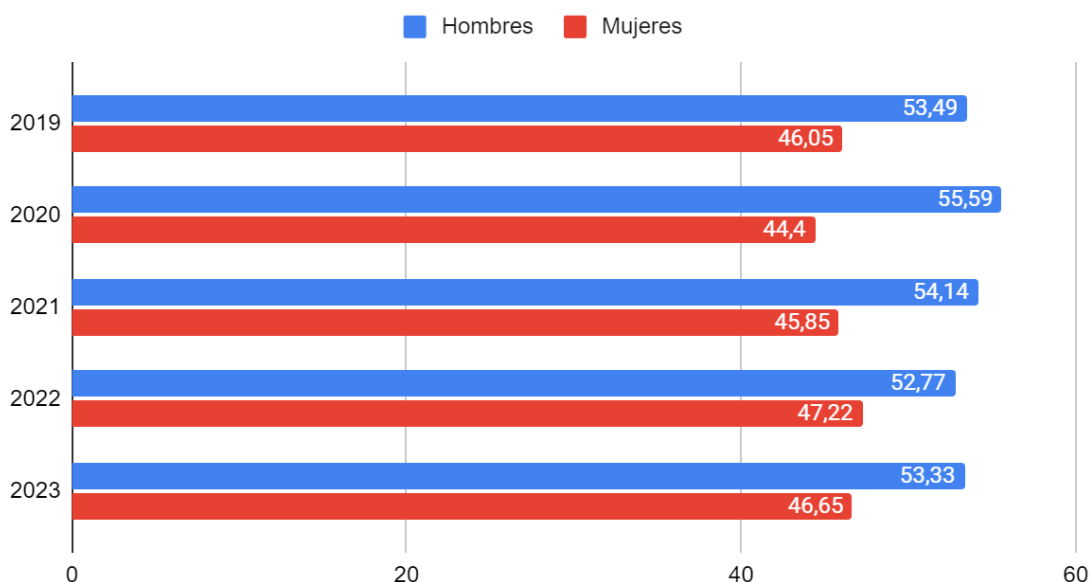
El volumen total de contratación fija-discontinúa es de 158.370.

Comparando con los datos del año 2021, la contratación fija-discontinua de las mujeres crece un 532,31%% (de 11.687 a 73.899 contratos); en el caso de los varones un 512,06% (de 13.801 a 84.471contratos).

El peso del contrato fijo-discontinuo, tiene su traslado en la porción que ocupa en el conjunto de la contratación indefinida: 61 de cada 100 contratos indefinidos firmados por mujeres son fijos discontinuos; en los hombres el número es de 50.

Gráfico 17.

Porcentaje de contratos indefinidos fijos discontinuos



Fuente: IBESTAT

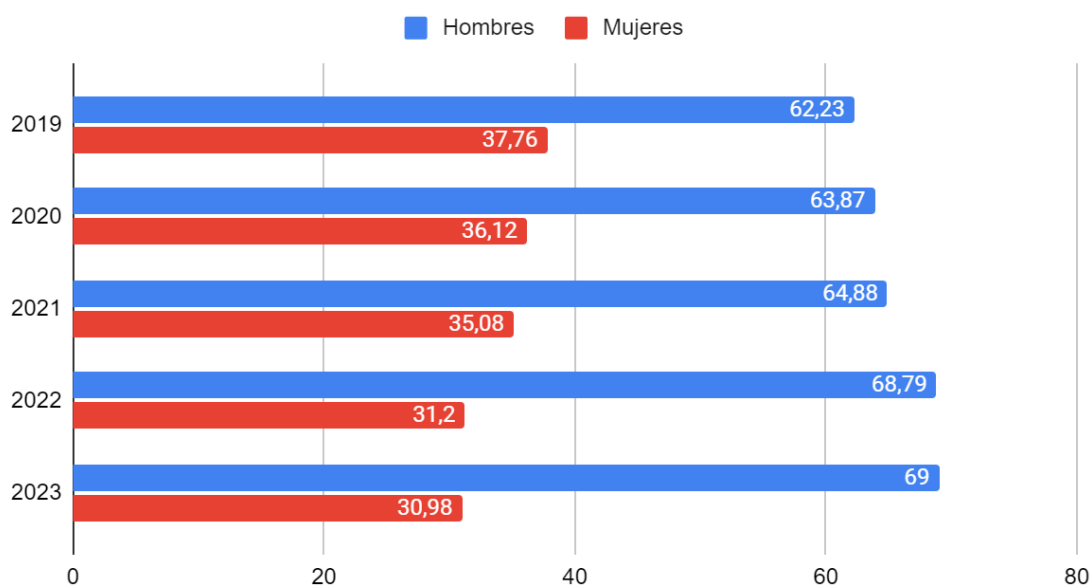
9.5. Contratos indefinidos a tiempo completo (descontando el total de contratos de fijos discontinuos)

En el año 2023 se han firmado un total de 88.552 contratos de esta modalidad. Tal como se puede observar en el gráfico, los hombres son los más favorecidos: 61.110 contratos frente a 27.442 en el caso de las mujeres.

En comparación interanual 2022-2023 porcentualmente la contratación tanto de las mujeres como de los hombres apenas presenta variaciones.

Gráfico 18.

Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo completo



Fuente: IBESTAT

9.6. Contratos indefinidos a tiempo parcial (descontando el total de contratos fijos-discontinuos)

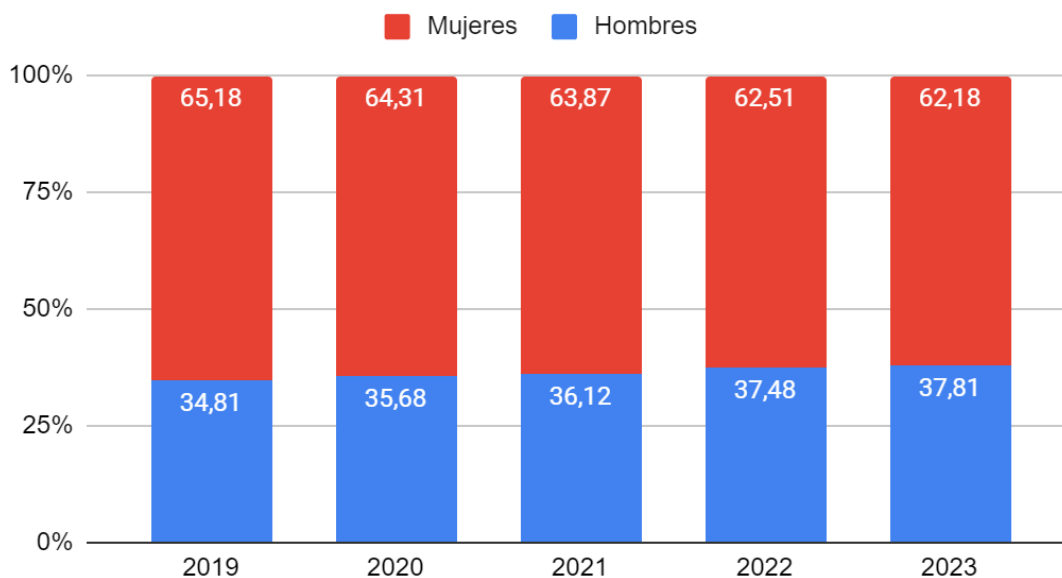
En cómputo total se han firmado en el año 2023 32.521 contratos de este tipo.

Como vemos en el gráfico adjunto, en el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, se observa una tendencia inversa a la que se produce en el tiempo completo: un 62,18 en el caso de las mujeres (20.223 contratos) y un 37,81% para los varones (12.298).

En comparación con el año 2022, en porcentajes disminuye la contratación un -4,90% en el caso de las féminas (de 21.267 a 20.223 en el 2023) y un -3.56% en el colectivo masculino (de 12.753 a 12.298)

Gráfico 19.

Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo parcial



Fuente: IBESTAT

9.7. Contratos por grandes grupos de edad (porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

Los porcentajes de contratación por grupos de edad son muy similares en comparación con el año 2022, a excepción del grupo de edad 45-54 años, ya que la contratación de los hombres disminuye un -6,03%.

2023	16/24 AÑOS	25/34	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	24,02%	28,30%	23,01%	11,16%	7,48%
MUJERES	26,39%	28,89%	21,58%	16,04%	7,08%
2022	16/24 AÑOS	25/34	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	23,02%	28,44%	23,65%	17,19%	7,68%
MUJERES	25,79%	29,47%	22,16%	15,85%	6,71%
2021	16/24 AÑOS	25/34	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	20,12%	29,16%	24,71%	17,86%	8,12%
MUJERES	23,98%	31,48%	23,22%	15,32%	6,03%
2020	16/24 AÑOS	25/34	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	16,90%	29,27%	26,96%	18,37%	8,48%
MUJERES	20,18%	32,65%	24,14%	16,59%	6,41%
2019	16/24 AÑOS	25/34	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	21,44%	29,59%	25,47%	16,53%	6,95%
MUJERES	24,43%	31,72%	22,94%	14,96%	5,94%

Fuente: IBESTAT

9.8. Contratación por gran grupo de ocupación

En comparación interanual, los porcentajes de contratos por grupos de ocupación se mantiene en cifras similares.

2023	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	60,78% (1.034)	48,33% (17.283)	52,56% (51.649)
MUJERES	39,21% (667)	51,66% (18.474)	47,43% (46.601)
TOTAL AMBOS SEXOS	1.701	35.757	98.250
2022	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	58,18% (960)	47,58% (20.366)	52,45% (60.262)
MUJERES	41,82% (690)	52,11% (22.430)	47,54% (54.612)
TOTAL AMBOS SEXOS	1.650	42.796	114.874
2021	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	61,24% (779)	44,85% (15.438)	53,97% (49.757)
MUJERES	38,75% (493)	55,14% (18.982)	46,02% (42.425)

TOTAL AMBOS SEXOS	1.272	34.420	92.182
--------------------------	--------------	---------------	---------------

Fuente: IBESTAT

9.9. Contratación por sector de actividad (porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

Ambos sectores de actividad, representan el 68,18 % del total de contratos del año 2023; es un porcentaje casi idéntico al año 2022 (67,89%)

En el caso de las mujeres, el porcentaje asciende al 77,98%; en el caso de los varones el porcentaje desciende al 59,76%.

2020	HOSTELERÍA	SERVICIOS
HOMBRES	20,80% (30.026)	24,91% 35.954
MUJERES	24,75% (26.454)	52,17% (55.759)
TOTAL AMBOS SEXOS	56.480 (-69,34%)	91.713 (-48,44%)
2021		
HOMBRES	26,50% (51.591)	28,62% (55.705)
MUJERES	31,14% (50.690)	48,20% (78.439)
TOTAL AMBOS SEXOS	102.281	134.144
2022		
HOMBRES	50,08% (76.991)	42,98% (67.445)
MUJERES	49,91% (76.722)	57,01% (89.459)
TOTAL AMBOS SEXOS	153.713	156.904
2023		
HOMBRES	50,54% (68.504)	43,65% (58.751)
MUJERES	49,45% (67.031)	56,30% (75.816)
AMBOS SEXOS	135.535	134.567

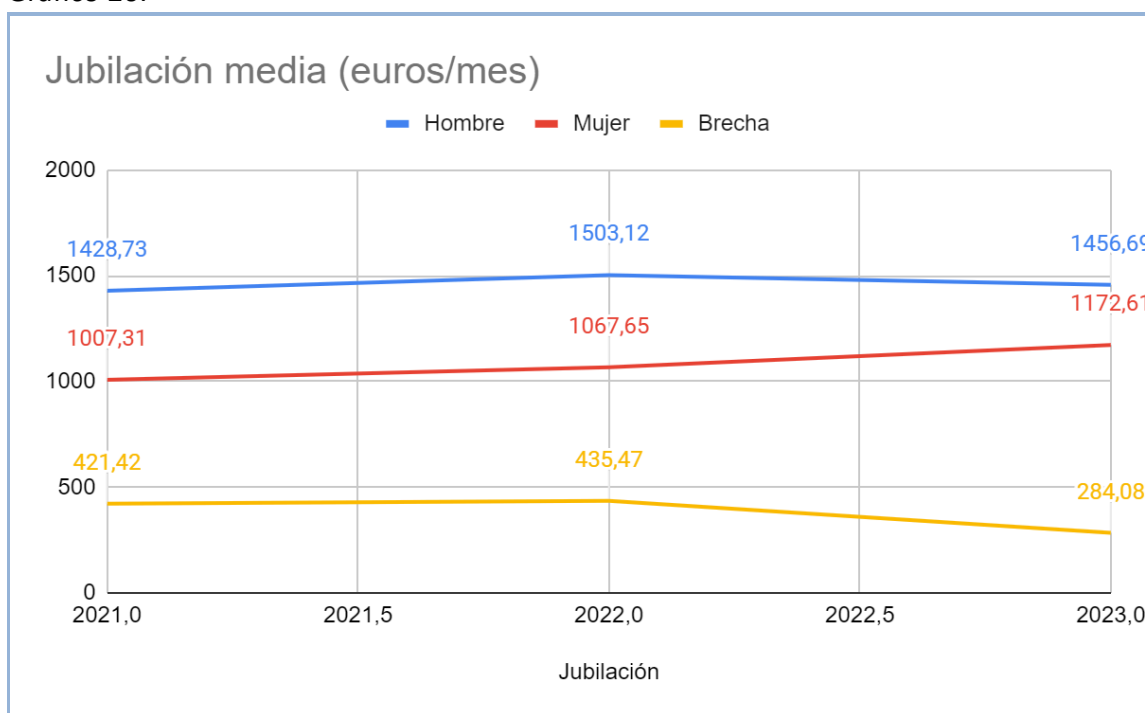
Fuente: IBESTAT

10. PRESTACIONES

10.1. Pensión de jubilación

La pensión media de jubilación que cobran las mujeres en 2023 asciende a 1172,61 euros/mes, lo que supone el 80,50% de la pensión media masculina que es de 1456,69 euros/mes.

Gráfico 20.



Fuente: eSTADISS

La brecha entre las pensión masculina y femenina ha descendido ligeramente y en el 2023 se sitúa en 284,08 euros/mes; una diferencia importante teniendo en cuenta el dato de la inflación registrada que se ha dado en 2023.

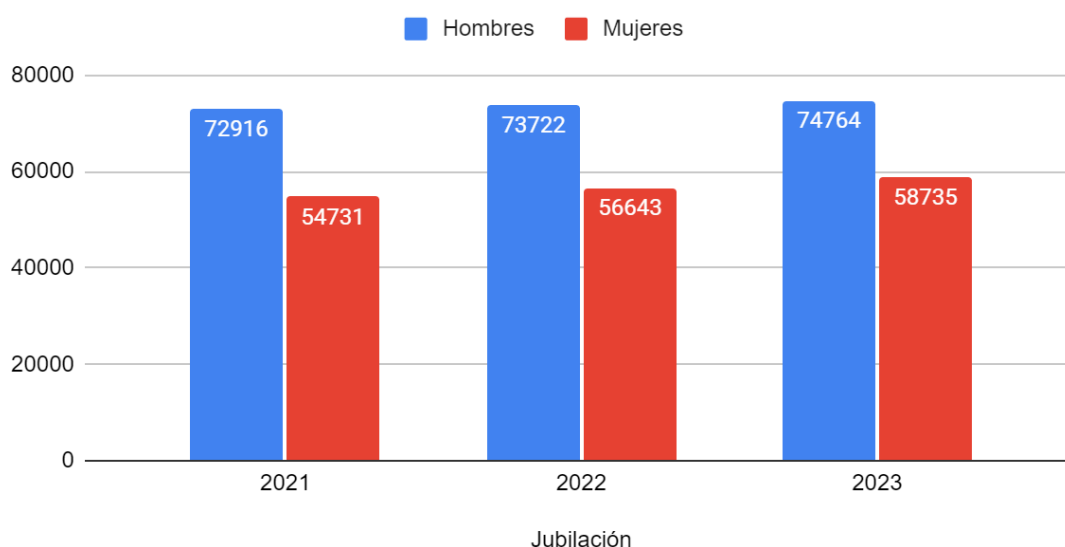
Por otro lado, el número de mujeres que han accedido a la jubilación es menor que en el caso los hombres: 54.731 mujeres frente a 72.916 hombres. Sin embargo, son las jubilaciones femeninas las que más han aumentado en comparación interanual: durante 2023 se han jubilado 2.092 mujeres más que en 2022 frente a los 1.042 hombres.

El Real Decreto Ley 3/2021 sustituyó el complemento de maternidad por aportación demográfica por un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género en las pensiones. Este complemento utiliza el criterio objetivo del número de hijos, ya que el nacimiento y su cuidado es la principal causa de la brecha de género en las pensiones.

La cuantía del complemento se fija anualmente vía PGE; en concreto en el año 2023 asciende a 30,40€ por cada hijo/a. Un complemento que, además, tendrá un incremento adicional del 10% a la subida de las pensiones en los años 2024 y 2025, lo cual sin duda contribuirá a reducir la actual brecha en la prestación de jubilación.

Gráfico 21.

Total pensionistas por jubilación contributiva desagregados por sexo



Fuente: eSTADISS

La diferencia entre el número de mujeres y de hombres que se jubila ha aumentado ligeramente respecto de los años anteriores.

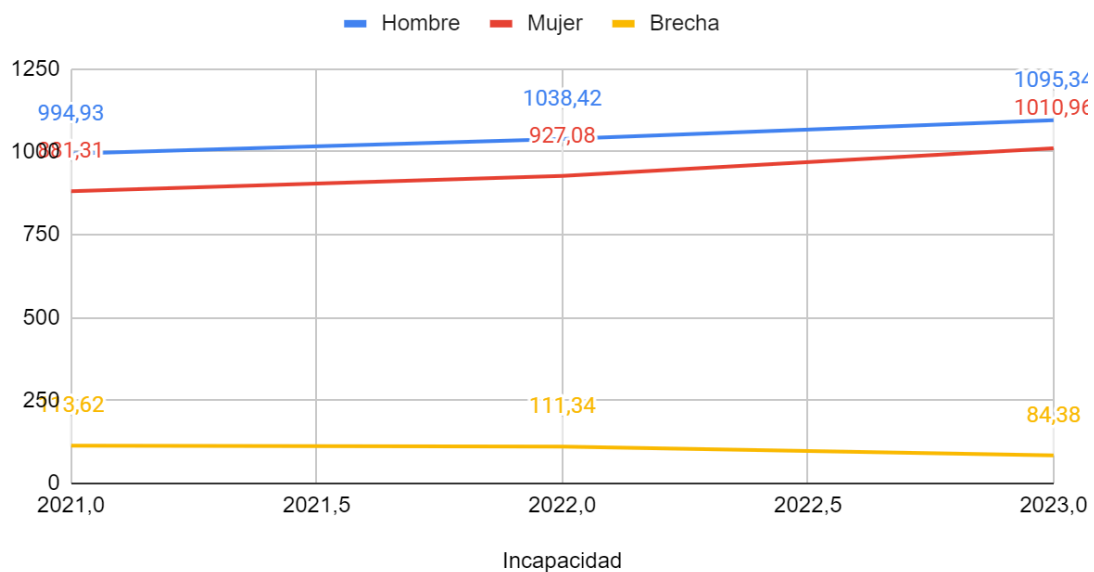
10.2. Incapacidad Permanente

Igualmente existen diferencias entre la Pensión de Incapacidad Permanente (IP) que cobran hombres y mujeres.

En 2023 la diferencia es de 84,38 euros/mes; la pensión femenina es el 92,30% de la pensión masculina. Podemos decir que la distancia se va reduciendo desde 2021 cuando esta era de 113,62 euros, pero lo hace muy lentamente.

Gráfico 22.

Pensión media de incapacidad permanente (euros/mes)



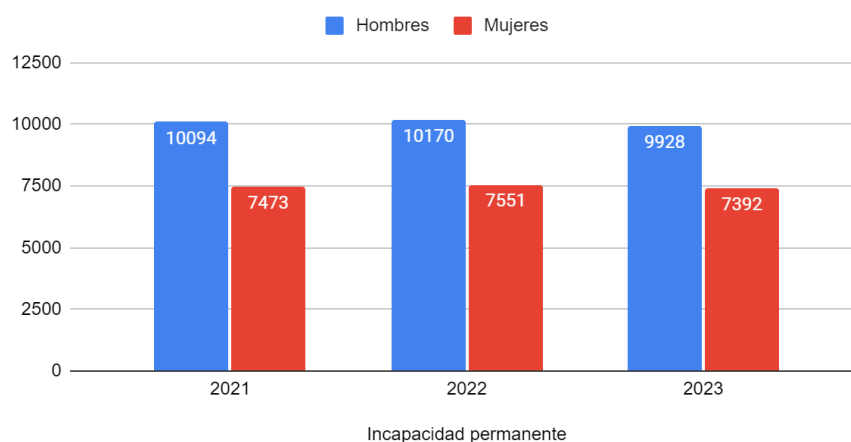
Fuente:eSTADISS

Por otra parte, el número de personas que cobran una incapacidad permanente se ha reducido en 2023 en 159 mujeres, lo que supone un 2,11% menos, frente a la reducción del 2,38% en el caso de los hombres (242 menos)

No obstante, las pensiones por incapacidad permanente habrían aumentado del 2021 al 2022, tanto para hombres como para mujeres, pero este último año han disminuido.

Gráfico 23.

Total pensionistas por incapacidad permanente desagregados por sexo



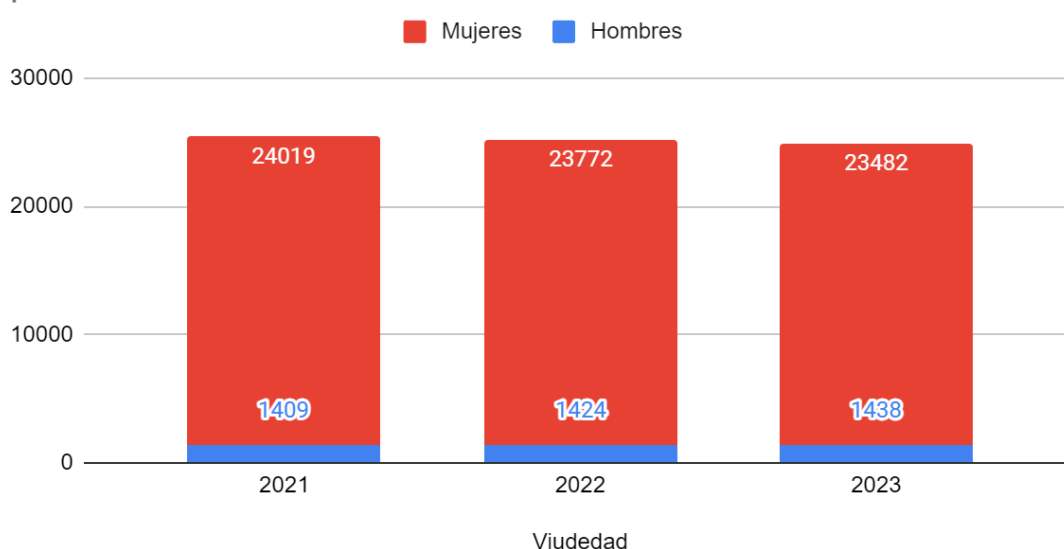
Fuente:eSTADISS

10.3. Viudedad

Hay una enorme diferencia entre el número de mujeres y de hombres que cobran una pensión de viudedad; como todos sabemos, son muchísimas más mujeres que hombres titulares de este tipo de pensión y en el año 2023 no se rompe esta tendencia: ellas representan el 94,23% del total. Sin embargo, hay que señalar que durante el último año se han reducido ligeramente tanto las de las mujeres como las de los hombres.

Gráfico 24.

Total personas que cobran pensión de viudedad desagregados por sexo



Fuente:eSTADISS

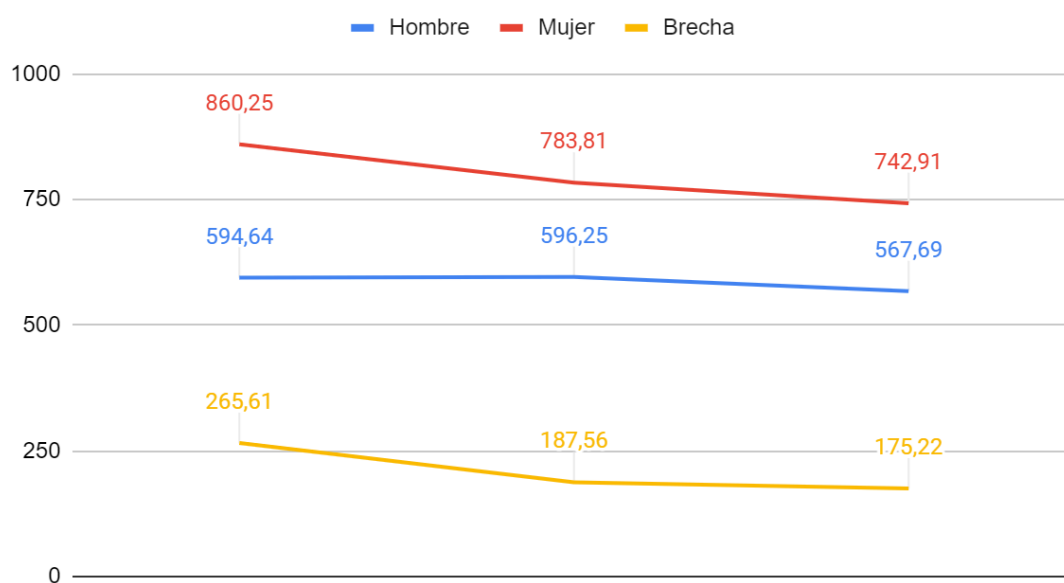
También encontramos diferencias en la cuantía de la pensión de viudedad que en este caso beneficia a las mujeres, aunque el importe de dichas pensiones sea más bien bajo.

Así en 2023 las mujeres cobraron de media 860,25 euros mensuales de pensión de viudedad y los hombres 594,64 euros. Estas pensiones han experimentado un incremento en relación con 2022 de 72,44 euros para las pensiones de las mujeres y se ha mantenido en los hombres. Son pensiones que en ambos sexos tienen un importe inferior al SMI.

La diferencia entre la pensión media de viudedad femenina y masculina va aumentando desde 2021, hasta situarse en los 265,61 euros/mes en este año 2023.

Gráfico 25.

Pensión media de viudedad (euros/mes)



Fuente:eSTADISS

11. PARTICIPACIÓN DE CCOO IB EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL AÑO 2023

Gracias a la convocatoria de ayudas a la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia de igualdad en el ámbito laboral para el año 2023 CCOO IB ha podido contratar 2 agentes de igualdad. La figura del “Agente de Igualdad” se establece en el “Pla per a la Igualtat a l’Àmbit Laboral 2022/2025”, concretamente en el art. 8, una de cuyas líneas de actuación (8.1.) establecía la convocatoria de ayudas para contratar, por parte de los agentes sociales y económicos, esta herramienta clave a la hora de lograr la igualdad de trato y no discriminación por razón de género en la ocupación y en las relaciones laborales. Las agentes de igualdad han participado, a lo largo del año 2023, tanto en las Comisiones Negociadoras como en las Comisiones de Seguimiento de los Planes de Igualdad ya aprobados, prestando un asesoramiento profesional a los/las representantes de CCOO IB que forman parte de dichas Comisiones.

Pero su trabajo no se ha limitado a su participación en dichos Planes, sino que se ha extendido, y han realizado tareas de asesoramiento, formación, divulgación a favor de la igualdad, tanto destinadas a los delegados/as sindicales, como al conjunto de la afiliación.

En Baleares hay un total de 511 empresas con una plantilla que oscila entre las 50 o más de 250 personas trabajadoras (INE, Directorio Central de Empresas 2023), y que, por lo tanto, tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad (en adelante PI), tal como establece la normativa (RD Ley 6/2019). La negociación y elaboración de los PI le corresponde a las Comisiones Negociadoras, una comisión de carácter paritario, constituida tanto por la representación de la empresa como por la representación legal de las personas trabajadoras.

En el cuadro siguiente se recogen aquellos PI en los que CCOO IB ha participado a lo largo del año 2023

FEDERACIÓN	PLANES APROBADOS	PLANES PROCESO EN DE NEGOCIACIÓN	NÚMERO TOTAL DE PLANES POR FEDERACIÓN
ENSEÑANZA	3	5	8
HÁBITAT	7	12	19
INDUSTRIA	4	3	7

SANIDAD Y SERVICIOS SOCIOSANITARIOS	7	2	9
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	10	11	21
SERVICIOS	56	85	141
NÚMERO TOTAL DE PLANES	87	118	205

Comentamos a continuación algunas características comunes que podemos extraer de los procesos negociadores:

1. El ámbito geográfico de actividad de las empresas es, en la mayoría de casos, el autonómico (Illes Balears), aunque puntualmente existen grupos de empresas que desarrollan su actividad a nivel estatal.

En el 80% de los casos, se trata de empresas que no cuentan con P.I. previos ni con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).

2. Igualmente cabe mencionar que un amplio porcentaje de empresas cuentan con algún tipo de servicio de asesoramiento externo en materia de Igualdad. Ahora bien, si bien el número de asesorías externas especializadas en planes de igualdad ha aumentado, pero no siempre tienen un adecuado grado de conocimiento sobre PI. Esto ralentiza en ocasiones las negociaciones, ya que los elementos técnicos y sistemáticos de la elaboración de los PI que deberían asumir y conocer, no los poseen. En estas circunstancias, como sindicato nos vemos obligadas a intervenir en la negociación, no tanto desde la perspectiva de la acción sindical, sino desde la perspectiva de garante de la legalidad.
3. En cuanto a los períodos de vigencia de los referidos P.I, la tendencia más generalizada sigue siendo la de establecer una temporalidad de cuatro años acogándose, de ese modo, a la dilación máxima prevista en la Ley a tales efectos y recogida en el art. 9.1 del marco normativo establecido en el R.D. 901/2020.
4. También resulta conveniente subrayar que, de manera más o menos generalizada y siempre atendiendo al estado actual de los procesos de negociación y seguimiento, la tendencia que parece darse es la de un planteamiento y elaboración de Objetivos; Acciones y Medidas Específicas

desde la parte empresarial que, normalmente, suelen establecerse de forma demasiado genérica en el diseño de la mayoría de P.I.

Destacar, en este sentido, que las medidas predilectas propuestas por la parte empresarial son, en no pocas ocasiones, medidas de carácter simbólico y con un bajo coste económico; es decir, medidas encaminadas a formación, realizar campañas comunicativas y de sensibilización o la redacción o formalización de protocolos o guías de actuación para asegurar la no discriminación por razón de sexo dentro de la empresa en todos los ámbitos. En cambio, todas aquellas actuaciones destinadas a introducir cambios organizativos de calado o nuevos derechos que, en ocasiones, pueden comportar un coste económico para la empresa, como por ejemplo ampliar las medidas de conciliación como permisos retribuidos o no, o que modifiquen la política retributiva de la empresa, (como serían las encaminadas a revisar los complementos salariales), suelen ser un espacio de negociación más extensa (e intensa) que no siempre acaba siendo aceptada por la parte empresarial.

Consecuentemente, desde CCOO, estimamos que la mayoría de P.I. registrados hasta el momento muestran déficits asociados a una completa efectividad en materia de igualdad de género y no discriminación, en base a las carencias que han sido detectadas en la fase previa de Diagnóstico.

5. Por otra parte, y por lo que respecta a la aportación de datos relativos a Auditoría Retributiva y Registro Salarial, las empresas han manifestado en ocasiones dificultades e inconvenientes de cara a facilitar la información requerida para su análisis y valoración, en aplicación del principio de transparencia recogido en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres. Pero este es un aspecto que, sin duda, ha mejorado con respecto al período anterior

6. En un número elevado de empresas. se observan claros ejemplos de segregación horizontal, debido a las dificultades impuestas a las mujeres para acceder a determinados puestos, y al hecho de que, tradicionalmente, se les asignan otros que se consideran más propios de su género. Esta segregación implica, por un lado, que las mujeres tengan que enfrentarse a determinadas barreras de entrada para desempeñar cargos y tareas asociadas a roles masculinizados y, por otro, que las mujeres se concentren predominantemente en ocupaciones comúnmente feminizadas.

Si bien, partiendo de una visión estereotipada se podría pensar que el fenómeno de la segregación horizontal es debido a una tendencia “natural”, basada en diferencias biológicas entre mujeres y hombres, esta idea sesgada se contradice con la realidad empírica de muchas mujeres que trabajan en

ocupaciones que requieren un elevado nivel de esfuerzo físico, conocimientos y habilidades tecnológicas o que requieren una mayor disponibilidad horaria, entre otros.

Por este motivo, en los P.I., en los que participamos se han dispuesto Acciones específicas encaminadas a lograr un mayor equilibrio relativo a la presencia de ambos sexos en las plantillas, partiendo de un aumento en el reclutamiento de mujeres que reúnan las condiciones requeridas para el desempeño de la actividad, y dando prioridad a estas últimas en la selección de candidaturas al puesto de trabajo ofertado.

7. **Resulta oportuno señalar igualmente que, la existencia de brecha salarial, los sesgos de género en la selección de candidatos/as para determinados puestos de trabajo (especialmente en los sectores más afectados por la segregación horizontal), el denominado ‘techo de cristal’, así como la escasa implicación empresarial en materia de Corresponsabilidad, continúan siendo las principales cuestiones sobre las que se incide en los procesos de negociación y seguimiento de P.I.**

Desde CCOO pensamos que es necesario un cambio de paradigma a nivel sociolaboral para neutralizar las desigualdades existentes en estos y en otros ámbitos, y no nos cabe duda de que los P.I. se perfilan como una herramienta idónea al respecto.

En concreto en el tema de las medidas relativas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la corresponsabilidad, no siempre las empresas son receptivas a introducir medidas que faciliten la flexibilidad laboral, tanto de horarios como de presencia en el trabajo: por ej flexibilidad de entrada y salida, teletrabajo... o aquellas que amplíen y mejoren la normativa. Fundamentalmente aquella relativa a permisos (retribuidos o no), o asegurar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales.

8. En referencia al área de la Salud Laboral, a día de hoy todavía no se prevé de forma generalizada como parte del contenido esencial al que tiene que hacerse referencia en el Diagnóstico de Igualdad y que, consecuentemente, solo se concibe como una recomendación.

En todas las Comisiones de Negociación, insistimos en mejorar y complementar las evaluaciones de riesgo a fin de identificar los riesgos por razón de género y particularmente los de origen psicosocial.

9. Señalar que en la totalidad de los PI, aprobados o en fase de negociación, se ha incluido la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, mediante la elaboración de los Protocolos. Estos incluyen, entre otros aspectos, la forma de canalizar las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, garantizando la intimidad y la indemnidad de las personas denunciantes.

10. Y un último dato que aportamos: el total de personas trabajadoras que se ven afectadas por los Planes de Igualdad, que podrán disfrutar de las actuaciones que se recogen en los mismos, se eleva a 79.863. Es sin duda, un dato muy relevante que muestra el alcance y la eficacia de los PI para caminar hacia esa igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, o definición de grupos profesionales, entre otras cuestiones.

Para concluir, no podemos dejar de mencionar que el importante número de PI en los que seguimos trabajando bien en aquellas Comisiones de Negociación ya constituidas, o en aquellas de próxima constitución (son muy numerosas las invitaciones que se han producido en estas primeras semanas del 2024) como en aquellas Comisiones de Seguimiento, que velarán y asegurarán el cumplimiento de los objetivos y medidas de los PI aprobados, se vean afectadas por la dificultad derivada de la suspensión de la subvenciones destinadas a la contratación de las Agentes de Igualdad. Desde CCOO IB seguiremos trabajando y participando en estas Comisiones, ya que estamos plenamente convencidas de que es prioritario avanzar en la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El trabajo desarrollado por las Agentes de Igualdad, profesionales expertas en igualdad de género, con una dilatada formación en la normativa aplicable y en interpretación de los datos (tanto cuantitativos como cualitativos) aportados por las empresas, su experiencia, su capacidad de mediación e interlocución, han sido de un enorme valor. Una labor que ha contribuido, sin duda, a que los debates, aportaciones y acuerdos logrados conduzcan a un entorno sociolaboral más igualitario. Desde CCOO IB apostamos por un cambio de paradigma a nivel sociolaboral para neutralizar las desigualdades existentes y no nos cabe duda de que los PI son una herramienta idónea al respecto.

12. REIVINDICACIONES SINDICALES

En las últimas décadas las mujeres han alcanzado cierta paridad en factores importantes para la inserción laboral (por ejemplo, nivel de estudios alcanzado). Sin embargo, esto no siempre se ha traducido en una mejora en términos de situaciones profesionales, puestos laborales y salarios. Una de las causas principales de esta situación reside en el reparto del trabajo no remunerado de cuidados que realizan principalmente las mujeres.

La maternidad penaliza; el reparto desigual de las tareas de cuidados de hijos/as perjudica la carrera profesional de las mujeres. Son numerosos los estudios que demuestran que el salario de las mujeres disminuye hasta un 5% por hijo/a comparado con el de las mujeres que no son madres. Por otra parte, la existencia de hijos no solo no perjudica la tasa de empleo masculina, sino que está incluso aumenta, pero para las mujeres la existencia y número de hijos está directamente relacionado con un marcado descenso en la tasa de empleo.

La feminización de los cuidados queda patente cuando se comparan las horas dedicadas al trabajo no remunerado: 28 horas semanales en el caso de los hombres y 43 para las mujeres (Observatorio Social de la Caixa). Un dato que la reciente encuesta del CIS reafirma; en esta encuesta, además, se destaca que un 72,5% de las mujeres afirma que lo tienen peor a la hora de conciliar vida laboral y familiar y un 59,5% de los hombres afirma que son ellas las perjudicadas a la hora de compaginar ambas actividades. **Feminización de los cuidados que también se observa en las excedencias: en Baleares en el año 2022 de un total de 1.311 excedencias (por cuidado de hijos o por cuidado de familiares), 82 de cada 100 han sido solicitadas por mujeres.**

Por otra parte, la equiparación de los permisos parentales ha sido fundamental para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad. Ahora bien, la brecha de cuidados se ensancha tras el período de las 16 semanas de permiso: tras la plena incorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirma que ha solicitado o va a solicitar una reducción de jornada, frente al 12% de los hombres.

Por eso desde CC OO reivindicamos un sistema integral de cuidados. Es necesario un gran Pacto Estatal e Integral de los Cuidados que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio:

- los de la infancia: educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 -3 años y en población infantil vulnerable.
- los cuidados de larga duración: dependencia, discapacidad.

Apostamos desde CCOO por la inversión en el sector y por servicios públicos de calidad, como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales por parte de la administración (y en especial, la autonómica, dadas sus competencias en estas áreas) cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida.

- Es urgente la financiación, creación y refuerzo de estructuras y servicios públicos, con empleos estables y buenas condiciones laborales. Profesionalizar y financiar los cuidados de larga duración
- Potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado.

La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha laboral y salarial existente, pero para ello todas las partes implicadas deben asumir su responsabilidad: la administración, las empresas y los hombres.

Otras actuaciones que desde CCOO planteamos son:

- adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras.

El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante; también para las empresas en términos de competitividad y organizativos. Las empresas más responsables son las más productivas.

- reclamamos a las empresas cumplir la ley sobre Planes de Igualdad, así como un cambio de actitud y mayor implicación para que faciliten la negociación de los planes con la representación de sus trabajadores/as, con diagnósticos adaptados a la realidad de cada empresa y con actuaciones que vayan dirigidas a la eliminación real de esas desigualdades, evitando que sean meras declaraciones de intenciones.
- fomentar la creación de empleo a tiempo completo y de calidad: dirigir las Políticas Activas de Empleo y las ayudas a la contratación hacia aquellas empresas que no tengan personas empleadas con jornadas parciales involuntarias
- actuar sobre los riesgos para la salud laboral de las mujeres, de manera que no sólo se ponga el acento en la siniestralidad. Prestar especial atención al acoso por razón de género.

Las elecciones autonómicas de mayo del 2023 han supuesto un avance de la ultraderecha en nuestra comunidad, gracias al pacto entre PP y Vox. Las medidas desarrolladas han sido la eliminación de las estructuras de igualdad, y la reducción de la partidas presupuestarias y programas de coeducación, educación para la

diversidad, prevención de violencia de género. Desde CCOO Baleares exigimos al Govern que desarrolle y dote presupuestariamente las diferentes actuaciones establecidas tanto en el “Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021/2024 “ como en “Pla per a la Igualtat a l’Àmbit Laboral 2022/2025” .