

**CCOO** 

DÍA INTERNACIONAL  
DE LAS DONES



**El feminisme  
sindical  
transforma**



# Informe dona 2025

Desigualtats i bretxes de gènere a les Illes Balears

# ÍNDIX

<b>INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>1</b>
<b>2. PRINCIPALS RESULTATS.....</b>	<b>6</b>
<b>3. TAXA D'INACTIVITAT.....</b>	<b>7</b>
<b>4. TAXA D'ACTIVITAT.....</b>	<b>10</b>
4.1. Taxa d'activitat per nivell formatiu.....	10
4.2 Taxa d'activitat per grups d'edat.....	11
<b>5. TAXA D'OCUPACIÓ.....</b>	<b>13</b>
5.1. Taxa d'ocupació per grups d'edat.....	14
5.2. Taxa d'ocupació per nivell formatiu.....	15
<b>6. TAXA DE PARCIALITAT.....</b>	<b>16</b>
<b>7. TAXA D'ATUR.....</b>	<b>17</b>
7.1. Taxa d'atur per grups d'edat.....	18
7.2. Taxa d'atur segons nivell formatiu.....	19
7.3. Taxa d'atur de llarga durada (12 mesos mínim buscant feina).....	22
<b>8. TAXA DE TEMPORALITAT.....</b>	<b>23</b>
<b>9. CONTRACTES.....</b>	<b>24</b>
9.1. Contractes temporals a temps parcial.....	25
9.2. Contractes temporals a temps complet.....	26
9.3. Contractes indefinits per sexe (inclou fixos discontinus).....	27
9.4. Contractes indefinits fixos-discontinus.....	28
9.5. Contractes indefinits a temps complet (descomptant el total de contractes de fixos discontinus).....	29
9.6. Contractes indefinits a temps parcial (descomptant el total de contractes fixos-discontinus).....	30
9.7. Contractació per gran grup d'ocupació.....	31
<b>10. PRESTACIONS.....</b>	<b>33</b>
10.1. Pensió de jubilació.....	33
10.2. Incapacitat permanent.....	35
10.3. Viduitat.....	37
<b>11. PARTICIPACIÓ DE CCOO IB EN LA NEGOCIACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT L'ANY 2024.....</b>	<b>39</b>
<b>12. INTERVENCIÓ DE CCOO EN LA SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....</b>	<b>45</b>
<b>13. REIVINDICACIONS SINDICALS.....</b>	<b>50</b>

# INTRODUCCIÓ

Una de les fractures de les bretxes de gènere més notòries entre dones i homes es manifesta en el mercat laboral, en el qual destaquen les elevades taxes de desocupació entre les dones i els índex de precarietat laboral en aquesta població, així com la important bretxa salarial existent. És igual de manifesta la fractura vinculada a la conciliació, la maternitat i l'anomenada "economia de la cura". La conciliació entre la vida personal, laboral i familiar és un problema que sol representar un fre per a la carrera professional de les dones; el 47% de dones fa canvis en la seva vida laboral en ser mare en comparació al 8% d'homes.<sup>1</sup>

Ara bé, persisteixen ombres, en els indicadors com les bretxes en les taxes d'ocupació, o en la taxa d'atur, o en el volum de dones "inactives" (65.100), per dedicar-se a tasques de cures de menors o dependents, un treball de cures que no sols no es veu, sinó que s'infravalora qualificant-les d'inactives. I en clara consonància amb aquestes dades, la bretxa salarial entre dones i homes és una realitat a Balears: durant l'última dècada (2010/2020), els salaris mitjans dels homes han estat substancialment superiors als de les dones. En 2023 el salari mitjà de les dones en la nostra comunitat era de 21.335€, enfront de 24.812€ dels homes<sup>2</sup>; existeix per tant una bretxa salarial del 14,01%

Amb l'objectiu d'abordar i corregir aquesta realitat a Balears es va posar en marxa el "Pla per a la Igualtat en el àmbit laboral de les Illes Balears, 2022-2025", fruit del diàleg social entre el Govern dels Illes Balears i les organitzacions sindicals UGT i CC00 i les organitzacions empresarials CAEB i PIME. El Pla té com a objectiu general "establir un full de ruta per a l'administració i els diversos agents socials amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i oportunitats i la no- discriminació per raó de gènere en l'àmbit de les relacions laborals i la salut laboral. Un objectiu que es concreta i desenvolupa mitjançant nou objectius específics. D'entre aquests, podrien destacar-se

---

<sup>1</sup> Segons l'informe de l'observatori de la dona professional d'Espanya.

<sup>2</sup> Dades de l'Agència Tributària

els següents, ja que han servit de guia i com a punt de referència en la labor duta a terme pel conjunt de l'organització sindical.

**Objectiu 1.** Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de gènere en l'ocupació i en les condicions de treball.

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

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

Aquest pla acaba enguany i des del sindicat estem a l'espera de l'anàlisi de resultats i negociació del nou pla pels anys vinents.

Comissions Obreres es defineix com un sindicat feminista, i té entre els seus principis impulsar i desenvolupar la igualtat real i efectiva entre dones i homes, així com eliminar la discriminació per raó de sexe.

Com a organització sindical i en la seva acció diària, CCOO combat les desigualtats des d'una triple vessant: la detecció, la denúncia i una proposta correctora. Els àmbits d'actuació són: l'accés a l'ocupació, la segregació sectorial i ocupacional, la precarietat laboral, la desigualtat retributiva, i els diferents obstacles que es donen en la promoció professional de les dones.

Amb la mateixa òptica, afrontem altres qüestions com la parcialitat, la temporalitat, la discontinuïtat relativa a les carreres professionals, la falta de perspectiva de gènere en matèria de salut laboral, o la dificultat del foment de la conciliació corresponsable, per part de les organitzacions públiques o privades.

Així, aquest estudi permet mesurar la discriminació i avaluar la seva evolució al llarg dels anys.

La bretxa a la taxa d'ocupació s'amplia (11,73) a les edats on tenen lloc les maternitats, 35-44 anys (l'edat mitjana a les Illes Balears al 2023 és de 32,34 anys<sup>3</sup>).

Altre factor que il·lustra la inserció laboral de les dones a Balears és la parcialitat: 23 de cada 100 contractes són a temps parcial. La meitat de les dones que treballen a jornada parcial ho fan davant la impossibilitat de trobar treball a jornada completa; entre la resta dels motius adduïts, predominen la cura de persones o altres obligacions familiars o personals. Només el 10% de la parcialitat femenina es deu a no voler una ocupació a jornada completa.

D'altra banda, les dones continuen tenint dificultats per als ascensos i promocions a llocs de responsabilitat, tal i com es reflecteix en la diferència existent entre homes i dones de directors i gerents, la qual cosa limita les seves possibilitats de millora salarial.

I no tan sols afecta en l'àmbit laboral, les dones continuen patint la bretxa salarial una vegada entren dins el circuit de prestacions, com per exemple, la prestació per jubilació que indica que la pensió mitja de jubilació que cobren les dones en 2024 ascendeix a 1.096,70 euros/mes, el que suposa un 71,98% de la pensió mitja masculina que ascendeix a 1.523,63 euros/mes.

Igualment existeixen diferències entre la pensió d'incapacitat permanent (IP) que cobren homes i dones.

Al 2024 la diferència és de 95,79 €/mes; la pensió femenina representa el 91,59% de la pensió masculina. Aquesta distància ha decrescut respecte de l'any 2023 però la seva reducció és lenta.

També, hi ha enormes diferències entre el nombre de dones i d'homes que cobren una pensió de viduïtat; com és sabut, són moltíssimes més les dones que els homes titulars d'aquest tipus de pensió i l'any 2024 no ha estat una excepció: elles representen el

---

<sup>3</sup> Dada tretada de l'INE.

94,09% del total. Tot i això cal senyalar que en relació al darrer any el nombre d'homes ha patit una lleu pujada davant un descens suau del nombre de dones.

## 2. PRINCIPALS RESULTATS

<b>Taxa d'inactividad</b>	40,30%	La bretxa disminueix 0,52 pp. gràcies a una lleugera disminució de la taxa femenina
<b>Taxa d'activitat</b>	59,69%	La bretxa en la taxa d'activitat es redueix 0,51 pp. i es situa en 2024 en 8,58 pp.
<b>Taxa d'ocupació</b>	53,28%	Augmenta la taxa d'ocupació de les dones però també ho fa la bretxa fins a 9,46 pp.
<b>Taxa de parcialitat</b>	23,78%	En els homes, aquesta taxa és notablement inferior: 12,41%.
<b>Taxa d'atur</b>	10,75%	La bretxa augmenta 1,81pp. i les dones continuen patint més desocupació.
<b>Taxa de temporalitat</b>	33,84%	La taxa de temporalitat ha augmentat lleugerament i la bretxa se situa en els 7,93 pp.
<b>Doble precarietat (temporals i a temps parcial)</b>	13 de cada 100 contractes signats per dones són temporals i a temps parcial	En el cas dels homes, 7 de cada 100, gairebé la meitat que en el cas femení.
<b>Contractació indefinida (incloent fixos discontinus)</b>	65 de cada 100 contractes signats per dones són indefinits	En els homes, la xifra ascendeix a 73.
<b>Plans d'Igualtat</b>	CCOO IB participa en l'elaboració de 129 Plans d'Igualtat	La fase prèvia de diagnòstic en l'elaboració dels Plans, ens mostra la desigualtat i discriminació de les treballadores.
<b>Jubilació</b>	1096,7€ mensuals és la pensió mitja de jubilació de les dones	La diferència entre la pensió mitja de jubilació femenina i masculina és de 426,93 euros mensuals.

### 3. TAXA D'INACTIVITAT

Si comparem l'any 2023 amb el 2024, la taxa d'inactivitat disminueix en el cas de les dones un 0,59 p.p. i en el cas dels homes es manté pràcticament igual. Això fa que la bretxa es situï en el 8,57, un 0,52 p.p. menys que l'any anterior.

Gràfic 1.

Taxa d'inactivitat



Font:IBESTAT

La població inactiva de Balears al 2024 es situa en 377.700 persones, de les quals el 56,34% són dones (212.800). Això suposa un descens de 500 dones en situació d'inactivitat respecte del 2023 i una augment de 4.800 respecte del 2022.

Cal esmentar que la taxa total d'inactivitat (ambdós sexes) es situa en el 36,06% : 1.800 persones més que l'any 2023.



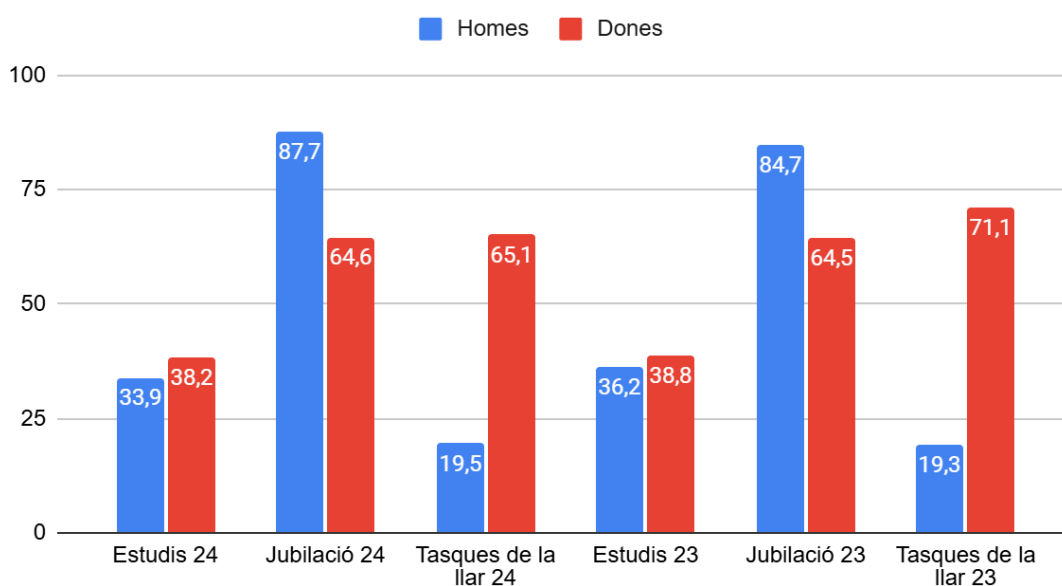
Del total de la població inactiva, el 17,24% són dones que es dediquen a les tasques de la llar (18,92% en 2023); en el cas dels homes el percentatge és del 5,16% (5,13% en el 2023).

Creix el nombre d'homes inactius per dedicar-se a les tasques de la llar en 200 (de 19.300 a 19.500, +1,04% ) i disminueix en 6.000 el nombre de dones inactives pe la mateixa causa (de 71.100 a 65.100, -8,44% )

Si observem l'evolució entre els anys 2022 i 2024, el nombre de dones inactives per dedicar-se a les tasques de la llar s'ha reduït en 1.100 i el d'homes augmenta en 3.200. En xifres absolutes, és destacable el progressiu augment d'homes inactius per dedicació a les cures.

Gràfic 2.

### Inactius per estudis, jubilació i tasques de la llar del hogar



Font:IBESTAT

El nombre de persones inactives per estudis disminueix en 2.900 persones al comparar el 2023 i el 2024. Tot i que el major descens es dona en el cas dels homes (-2.300), és significatiu que es redueix el nombre de dones inactives per aquest motiu (-600).

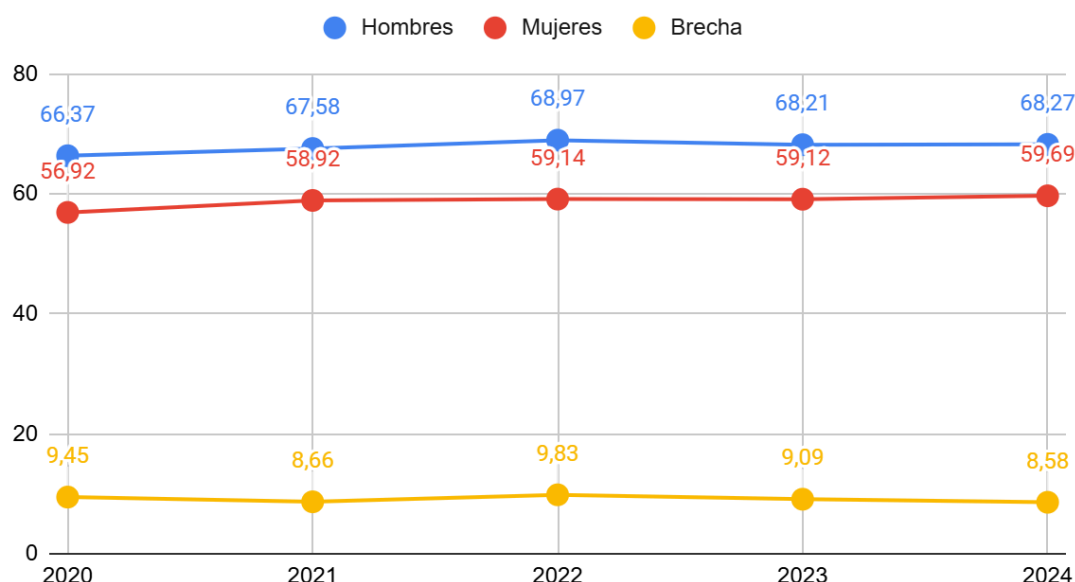
Quant a la inactivitat per jubilació, en el cas dels homes ha augmentat (+3.000) i en el cas de les dones l'increment és gairebé inexistent (+100).

## 4. TAXA D'ACTIVITAT

La taxa d'activitat femenina augmenta lleugerament si la comparem amb la de l'any anterior, ja que passa del 59,12 al 59,69; per la seva banda, la taxa masculina s'incrementa 0,06 pp. En conseqüència, la bretxa de la taxa d'activitat queda pràcticament igual que l'any 2023 i es situa en 8,58.

Gràfic 3.

Tasa de actividad



Font: IBESTAT

### 4.1. Taxa d'activitat per nivell formatiu

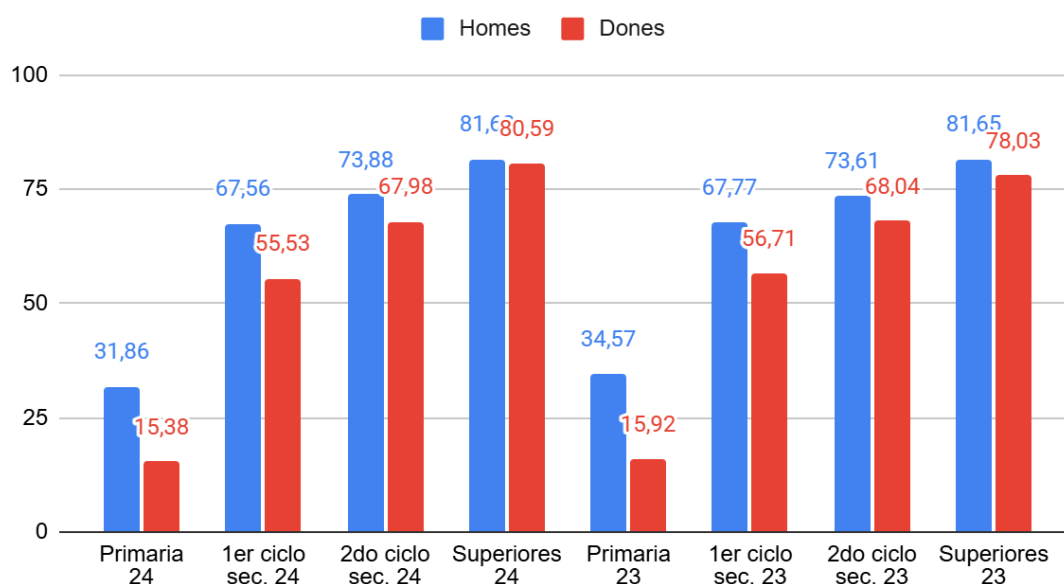
La taxa d'activitat de les dones durant el 2024 augmenta a mesura que es millora el seu nivell formatiu.

La major bretxa es produeix al nivell d'educació primària o inferior on la diferència es situa en 16,48 pp (31,86 taxa masculina i 15,38 taxa femenina).

En relació al 2020, en el 2024 la taxa d'activitat de les dones és superior en tots els nivells formatius excepte en el nivell d'estudis secundaris de segona etapa. En canvi, si ho comparem amb l'any 2022, any en que l'activitat econòmica ja estava a ple rendiment, després de la crisi sanitària, ha disminuït en els nivells d'estudis de primària o inferior i estudis superiors i ha augmentat en els estudis de secundària de primera i segona etapa.

Gràfic 4.

### Taxa d'activitat per nivell formatiu



Font: IBESTAT

## 4.2 Taxa d'activitat per grups d'edat

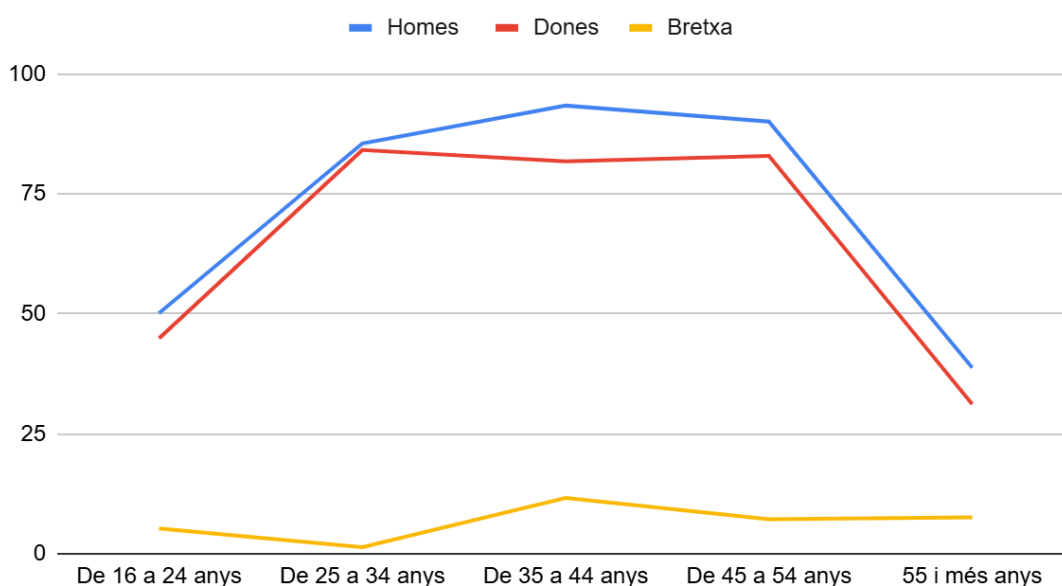
La taxa d'activitat masculina és superior a la femenina en tots els grups d'edat. En les dones, és la franja d'edat 25-34 anys on es concentren les taxes més elevades d'activitat (84,16); per la seva banda, els homes assoleixen la taxa més elevada a la franja de 35-44 anys (93,42).

És significatiu el fet que mentre en el grup de 25-34 anys la taxa d'activitat entre homes i dones és similar, en el següent grup d'edat, etapa de la criança, la bretxa augmenta degut a l'ascens de la taxa masculina i el descens de la femenina.

Quant a la taxa d'activitat de les dones, creix en totes les etapes excepte a la que va dels 35 als 44 anys, que es redueix 2,36 pp, el que produeix un escandalós augment de la bretxa, que es situa en 11,62 pp. S'observa que aquesta va creixent any rere any: de 7,01 al 2022 al 11,62 al 2024.

Gràfic 5.

### Taxa d'activitat per grups d'edat 2024



Font:IBESTAT

Taula 1.

Taxa d'activitat per grup d'edat	Homes	Dones	Bretxa
2024			
De 16 a 24 anys	50,16	44,9	5,26
De 25 a 34 anys	85,53	84,16	1,37
De 35 a 44 anys	93,42	81,8	11,62
De 45 a 54 anys	90,1	82,93	7,17
55 i més anys	38,8	31,2	7,6
2023			
De 16 a 24 anys	43,72	37,89	5,83
De 25 a 34 anys	87	82,89	4,11
De 35 a 44 anys	92,16	82,23	9,93
De 45 a 54 anys	91,61	84,46	7,15
55 i més anys	39,53	30,79	8,74

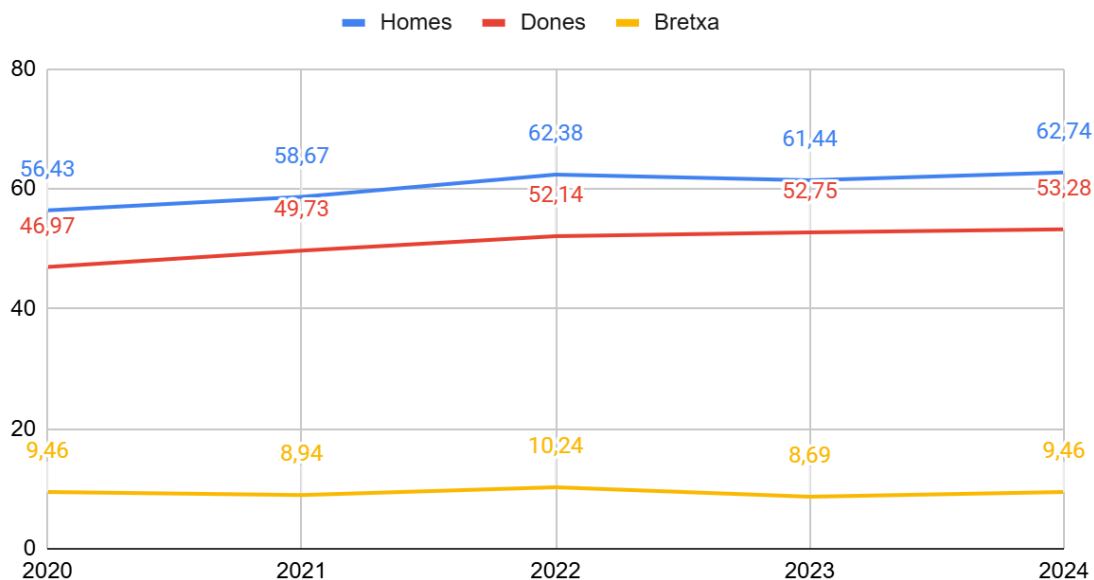
Font:IBESTAT

## 5. TAXA D'OCUPACIÓ

La bretxa en la taxa d'ocupació al 2024 ha crescut lleugerament (0,77 pp.) respecte de 2023 tot i que la taxa d'ocupació femenina ha pujat fins a un 53,28% (+0.53 pp.), l'increment de la taxa d'ocupació masculina en un 1,3 pp., té com a resultat que la bretxa augmenta i es situa en un 9,46 (+0,77 més que l'any passat).

Gràfic 6.

## Taxa d'ocupació



Font: IBESTAT

### 5.1. Taxa d'ocupació per grups d'edat

Tan en homes com en dones la taxa d'ocupació augmenta a tots els grups d'edat excepte al de 45 a 54 anys. A més, la bretxa creix en totes les franges d'edat excepte a la franja de 25 a 34 anys i es situa en 2,44, que és la menor bretxa per grups d'edat al 2024.

La major bretxa es produeix en el grup de 35 a 44 anys i es situa en 11,73 (0,35 pp. més que fa un any) i així es perpetua el fet de tenir la major bretxa en la taxa d'ocupació als anys que coincideixen en la criança dels infants.

En relació al 2022, la taxa de desocupació de les dones millora en el grups d'edat de 45 a 54 anys i al de 55 anys i més. En tots els altres casos empitjora i, per tant, és més elevada.

Taula 2.

	Totes les edats	De 16 a 24 anys	De 25 a 34 anys	De 35 a 44 anys	De 45 a 54 anys	55 i més anys
<b>2024</b>						
Homes	62,74	40,03	77,15	86,96	85,52	36,24
Dones	53,28	32,55	74,71	75,23	76,08	28,08
Bretxa	9,46	7,48	2,44	11,73	9,44	8,16
<b>2023</b>						
Homes	61,44	33,82	75,34	84,98	86,26	35,62
Dones	52,75	31,31	71,59	73,6	77,9	27,78
Bretxa	8,69	2,51	3,75	11,38	8,36	7,84

Font: IBESTAT

## 5.2. Taxa d'ocupació per nivell formatiu

En comparació interanual, la taxa d'ocupació per nivell formatiu retrocedeix en tot els nivells formatiu, excepte en el grup d'estudis superiors, que augmenta 3,67 pp. En canvi, en el cas dels homes millora en tots els nivells formatius.

La major bretxa en la taxa d'ocupació per nivell formatiu es dona en l'educació primària o inferior: 16,02. Però és necessari destacar que a l'any 2023 aquesta es situava en el 14,15 i, per tant, ha augmentat 1,87 pp en aquest nivell formatiu.

Per altra banda, la taxa d'ocupació de les dones amb nivells formatius superiors és sensiblement inferior que la dels homes amb idèntica formació: 77,7 front a 75,51.

Cal incidir que actualment la taxa d'ocupació femenina se situa per sobre de la de 2022 en tots els nivells formatius excepte els estudis d'educació primària o inferior.



Taula 3.

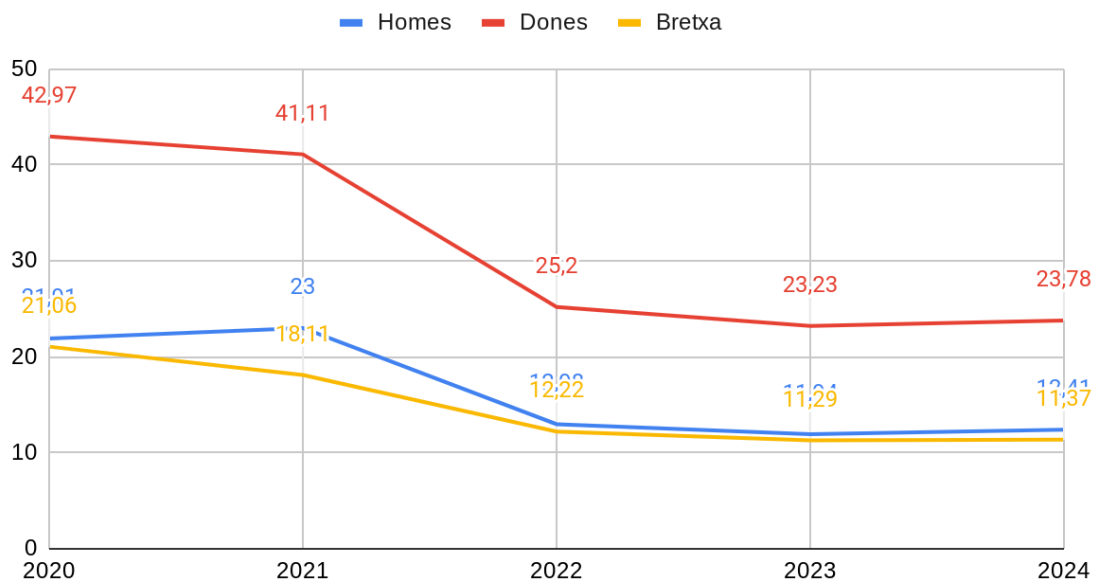
	Educació primària o inferior	Ensenyament secundari 1ª etapa	Ensenyament secundari 2ª etapa	Educació superior
<b>2024</b>				
Homes	27,47	61,47	66,93	77,7
Dones	11,45	47,82	59,71	75,51
Bretxa	16,02	13,65	7,22	2,19
<b>2023</b>				
Homes	26,75	61,05	66,1	76,23
Dones	12,6	48,75	61,21	71,84
Bretxa	14,15	12,3	4,89	4,39

Font:IBESTAT

## 6. TAXA DE PARCIALITAT

Gràfic 7.

Taxa de parcialitat



Font:IBESTAT

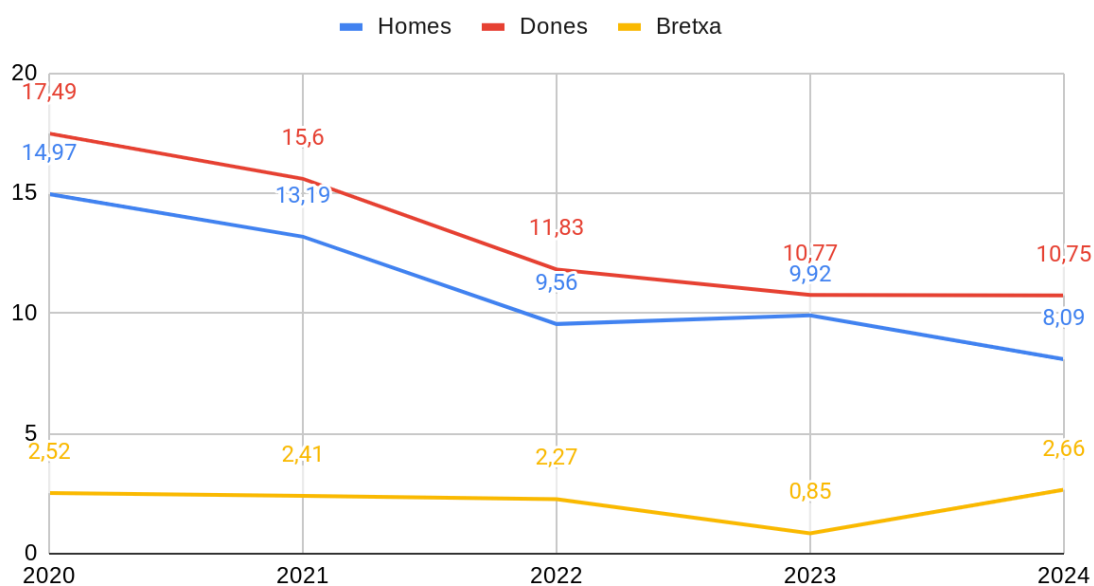
En relació a l'any passat, la taxa de parcialitat femenina ha augmentat lleugerament 0,55 pp. Això provoca que la bretxa sigui pràcticament idèntica a la de l'any 2023 i es situa al 11,37.

L'elevada taxa de parcialitat en la contractació és un dels elements que defineixen la situació de precarietat de l'ocupació femenina a la nostra comunitat autònoma. La jornada parcial és un element estructural al llarg de la seva vida laboral, amb un impacte negatiu tan en el seu desenvolupament professional com en les seves condicions salarials.

## 7. TAXA D'ATUR

Gràfic 8.

Taxa d'atur



Font: IBESTAT

La taxa de desocupació femenina s'ha mantingut en un 10,75 però la bretxa augmenta considerablement degut a l'important descens de l'atur masculí i es situa al 2,66. Cal destacar que després d'una baixada mantinguda, aquest darrer any la bretxa d'atur augmenta 1,81 pp.

## 7.1. Taxa d'atur per grups d'edat

Tot i que la taxa d'atur dels homes, en relació al 2023 ha baixat en totes les franges d'edat, la de les dones ha augmentat excepte als grups d'edat de 25 a 34 anys i 45 a 54 anys.

La taxa de desocupació femenina descendeix a mesura que creix l'edat fins arribar a la franja de 45 anys o més que repunta en el cas de les dones i la de 55 anys o més en el dels homes. La taxa més elevada es troba en el grup d'edat de 16 a 24 anys: la femenina és de 27,52% i la masculina de 20,19%. També és la franja d'edat en la que la bretxa ha tingut un creixement més elevat. En tots els casos la taxa de desocupació de les dones és superior a la dels homes.

Les dades reflecteixen que la bretxa augmenta en totes les franges d'edat situant-se el seu valor és elevat en el grup de 16 a 24, que és de 7,33pp. Aquesta diferència tan gran té una estreta relació amb l'abandonament escolar que al 2024 presenta una taxa d'abandonament del 27,85 en els homes, molt més superior a la de les dones que es limita a l'11,92<sup>4</sup>.

En termes generals entre el 2023 i el 2024 s'ha produït una reducció de la desocupació masculina mentre que la femenina es manté, això fa que la bretxa de gènere creixi en aquest aspecte. És important destacar però que, en aquest cas, la bretxa ha augmentat en totes les franges d'edat excepte a la 35 a 44 anys que s'ha reduït 1,58 pp.

Taula 4.

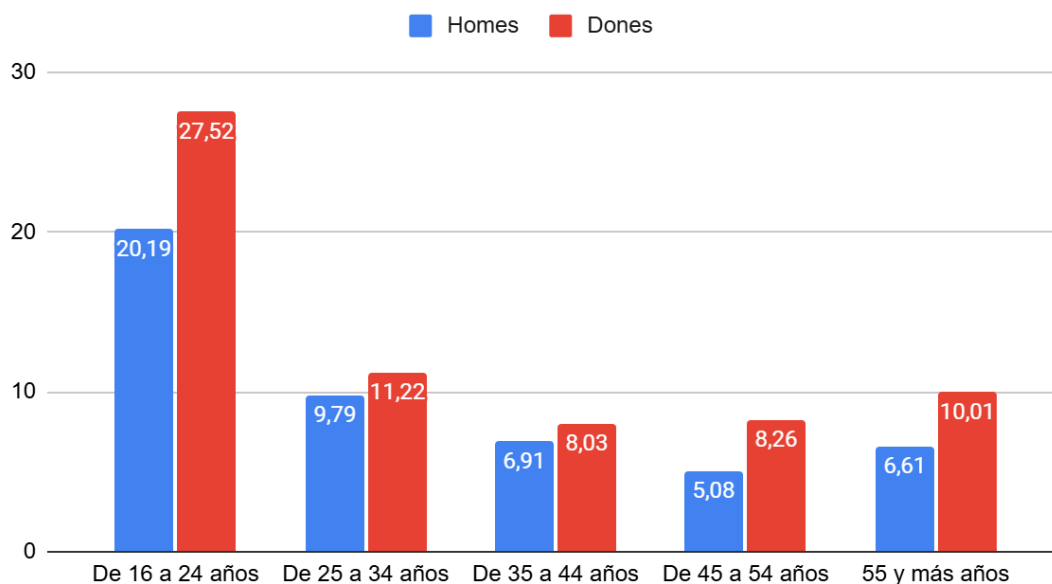
	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
<b>2024</b>					
Homes	20,19	9,79	6,91	5,08	6,61
Dones	27,52	11,22	8,03	8,26	10,01
Bretxa	7,33	1,43	1,12	3,18	3,4
<b>2023</b>					
Homes	22,64	13,41	7,79	5,84	9,89
Dones	17,36	13,63	10,49	7,76	9,76
Bretxa	-5,28	0,22	2,7	1,92	-0,13

Font: IBESTAT

<sup>4</sup> Dades EPA tretes d'Ibestat

Gràfic 9.

### Taxa d'atur per grups d'edat 2024



Font: IBESTAT

## 7.2. Taxa d'atur segons nivell formatiu

La taxa d'atur més elevada correspon al grup d'educació primària o inferior tan en homes (13,8%) com en dones (25,53%). És important destacar que en el cas de les dones, l'atur disminueix a mesura que creix el nivell d'estudis. En canvi, en el cas masculí aquesta tendència també es compleix excepte al nivell d'estudis secundaris de segona etapa que creix lleugerament (0,39 pp.) i llavors torna a decreixer. Aquesta tendència es repeteix si la comparem amb la del 2023.

En comparació interanual, la taxa d'atur femení només descendeix en el nivell d'estudis secundaris de primera etapa i en els estudis superiors. En canvi, en el cas dels homes aquesta taxa disminueix en tots els nivells d'estudis.

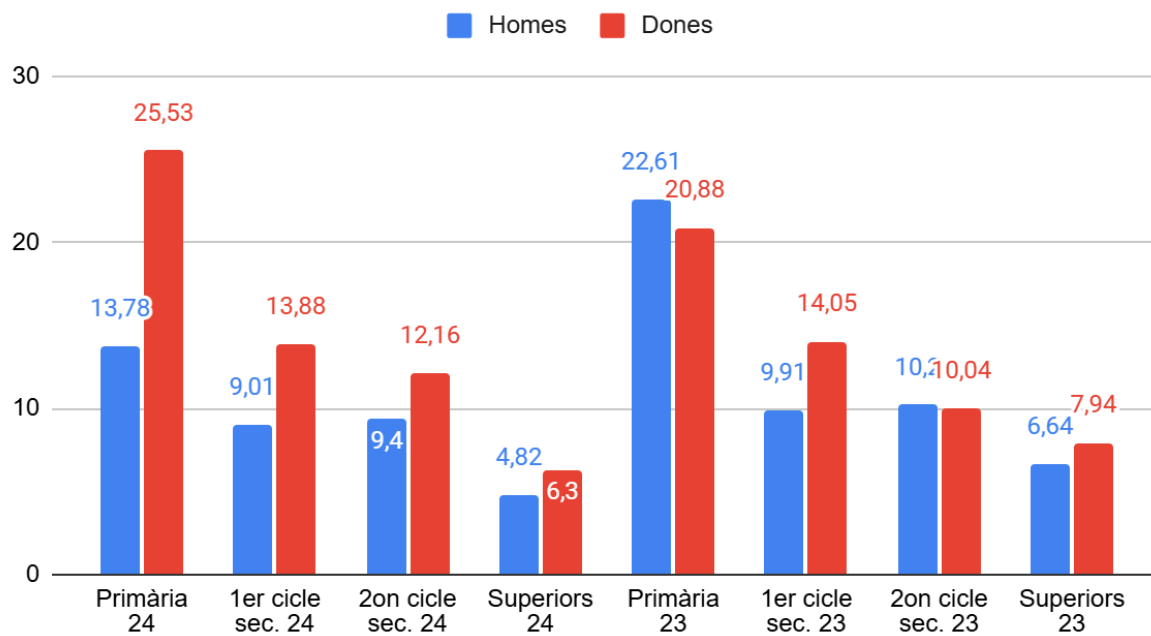
La bretxa més elevada al 2024 es troba en el grup d'Educació primària o inferior, amb 11,75 pp. degut a la significativa crescuda de la taxa d'atur femení i la disminució de la dels homes per aquest nivell d'estudis. Aquesta taxa s'ha vist incrementada en 13,43pp. si la comparem amb la del 2023. S'ha de destacar també que la taxa de desocupació en el cas de les dones és superior a la dels homes que tenen el mateix nivell d'estudis, cosa que demostra que a l'any 2024 continua la desigualtat de gènere en quant a la desocupació.

Taula 5.

	Educació primària o inferior	Ensenyament secundari 1ª etapa	Ensenyament secundari 2ª etapa	Educació superior
2024				
Homes	13,78	9,01	9,4	4,82
Dones	25,53	13,88	12,16	6,3
Bretxa	11,75	4,87	2,76	1,48
2023				
Homes	22,61	9,91	10,2	6,64
Dones	20,88	14,05	10,04	7,94
Bretxa	-1,73	-4,14	0,16	-1,3

Gràfic 10.

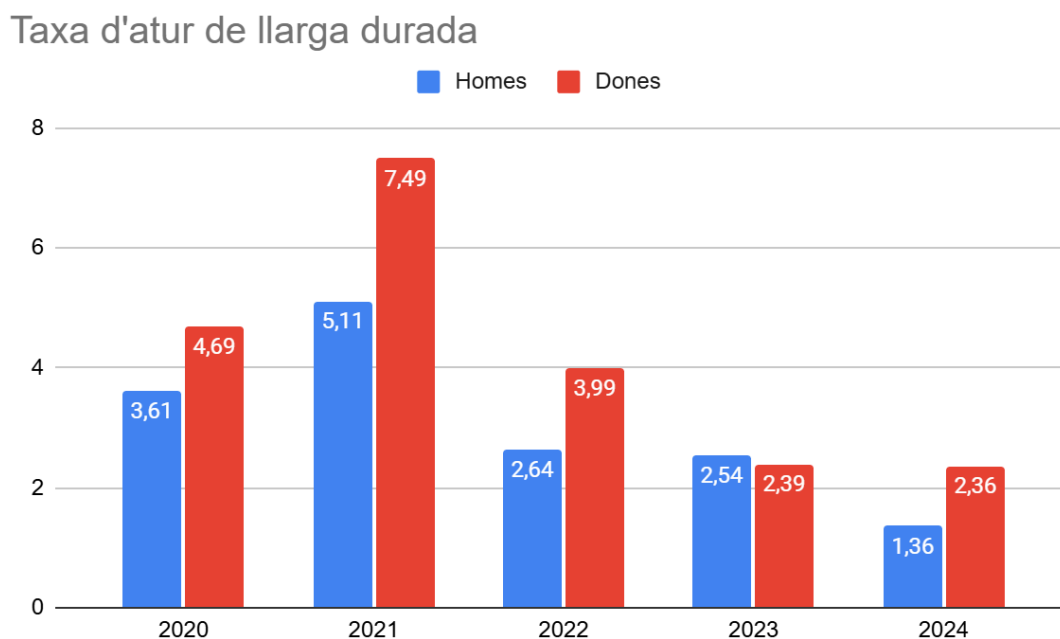
## Taxa d'atur per nivell formatiu



Font: IBESTAT

### 7.3. Taxa d'atur de llarga durada (12 mesos mínim buscant feina)

Gràfic 11.



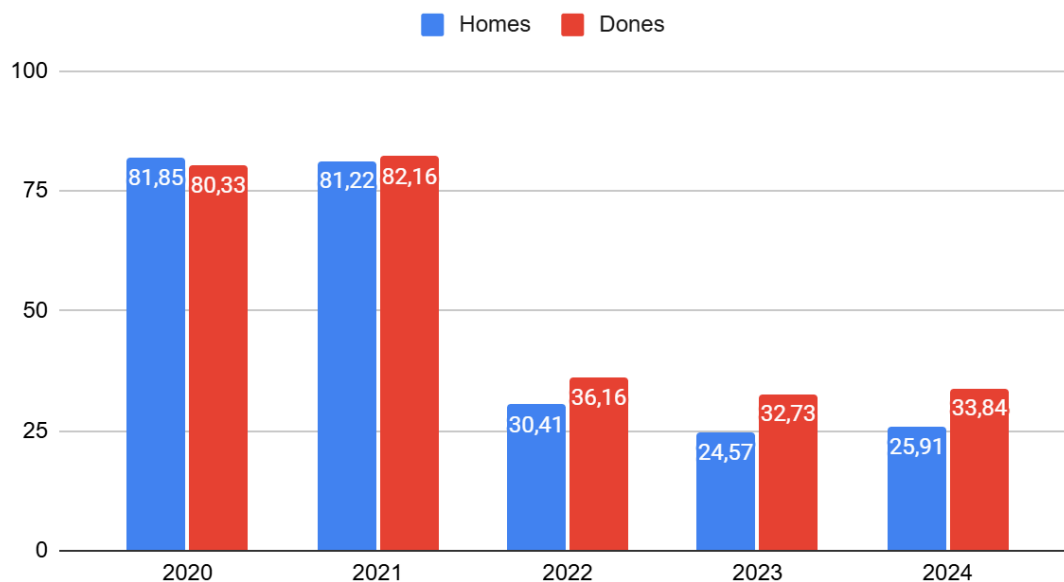
Font: IBESTAT

En comparació interanual, la taxa d'atur de llarga durada, es redueix lleugerament en les dones (0,03 pp.) i més significativament en els homes (1,18 pp.). Això produeix que es reverteixi la tendència positiva per a les dones i que sigui més elevada la desocupació de llarga durada femenina que la masculina.

## 8. TAXA DE TEMPORALITAT

Gràfic 12.

Taxa de temporalitat



Font: IBESTAT

Fruit de l'aplicació de la reforma laboral, la taxa de temporalitat ha disminuït considerablement si ho comparem amb el 2021. Tot i això s'observa que respecte a 2023 la taxa de temporalitat ha augmentat lleugerament i continuen essent les dones qui signen més contractes temporals: el 33,84% dels contractes signats per elles han estat temporals front al 25,91% dels homes. Tot i això, la bretxa ha baixat respecte de 2023, degut a que la temporalitat masculina ha crescut més que la femenina, i es situa en el 7,93 i és molt superior a la del 2021. Això demostra que els homes s'han vist més afavorits per la reducció de la temporalitat que les dones.

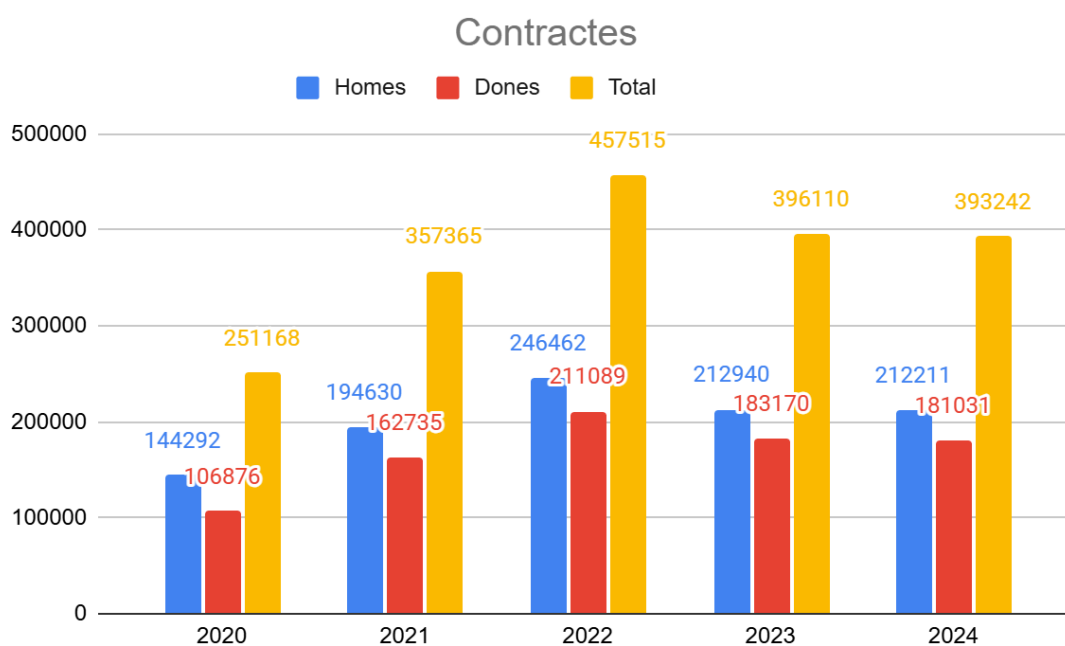


## 9. CONTRACTES

Del total de contractes registrats l'any 2024 (393.242), en percentatge les dones representen un 46,04%.

En comparació interanual 2023/2024 la contractació en les dones disminueix un 1,17% ; en el cas dels homes ha augmentat un 0,34%

Gràfic 13.



Font: IBESTAT

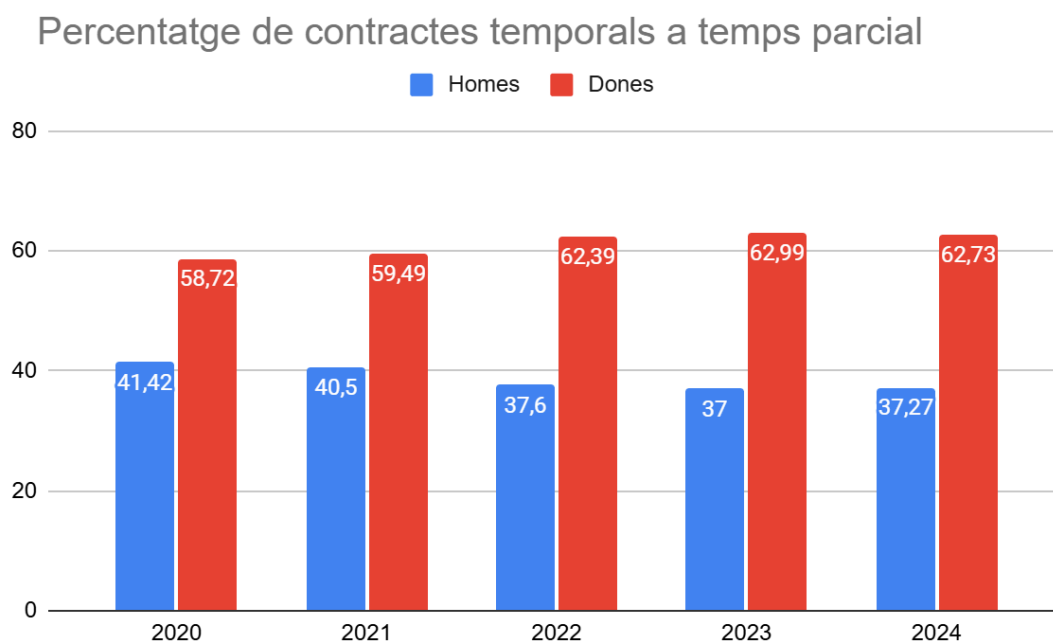
## 9.1. Contractes temporals a temps parcial

Al llarg de l'any 2024, es comptabilitzen un total de 37.843 contractes d'aquesta modalitat (ambdós sexes), el que significa un increment del 6,32 % respecte de l'any anterior. En el 2023 es va produir un descens del 49,35% en comparació amb les xifres del 2021, però al 2024 augmenten en comparació al 2023 que varen ser 35.421 contractes.

Del total de contractes temporals a temps parcial, 23.738 correspon a les dones, el que suposa un 62,73% d'aquest tipus de contractació.

El percentatge de contractació temporal a temps parcial respecte al total de contractes de les dones és d'un 13,11%; en el cas dels homes, és notablement menor: 6,65%.

Gràfic 14.



Font: IBESTAT

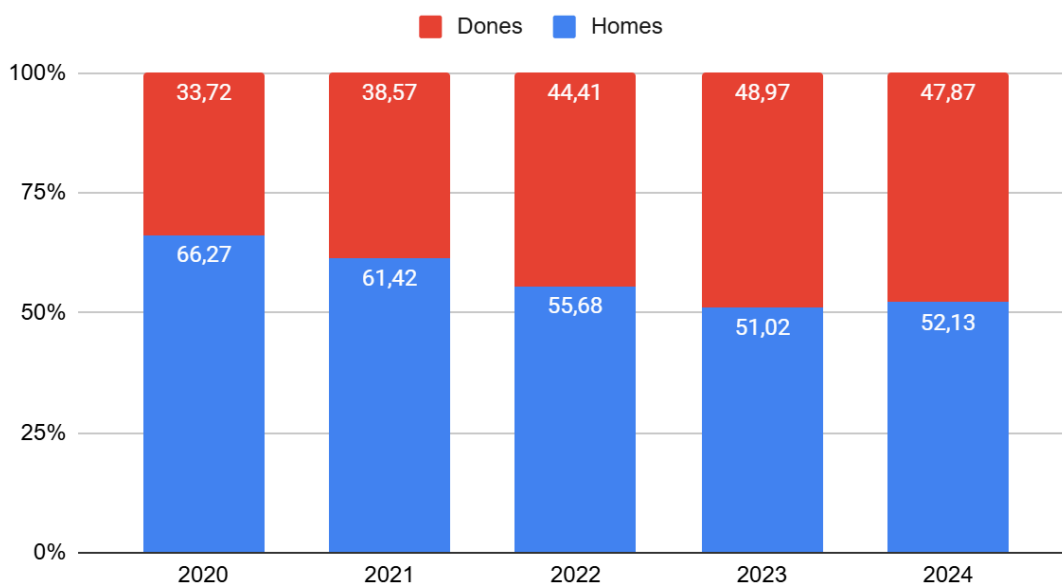
## 9.2. Contractes temporals a temps complet

En total s'han signat 78.400 contractes (ambdós sexes) d'aquest tipus. Aquesta modalitat contractual presenta un augment en comparació amb l'any 2023 que es comptabilitzaren un total de 76.803 contractes (ambdós sexes).

Tal com es pot observar al gràfic, en comparació interanual 2023/2024, la relació de contractes temporals a temps complet d'homes i dones es practicament es manté: en dones és un 47,87% i en els homes un 52,13%. Però malgrat això encara els més afavorits per aquest tipus de contracte són els homes (40.869 contractes).

Gràfic 15.

Perceatgde de contractes temporals a temps complet



Font:IBESTAT

### 9.3. Contractes indefinits per sexe (inclou fixos discontinus)

Al llarg de l'any 2024 es comptabilitzen un total de 272.607 contractes indefinits. En comparació interanual 2023/2024, tot i que el percentatge de contractació indefinida no varia significativament, la diferència entre homes i dones augmenta i són ells els més afavorits per aquest tipus de contractació. Si al 2021 les dones firmaren 28.098 contractes indefinits (incloent els fixos-discontinus), al 2024 la xifra ascendeix a 272.607: 154.653 en els homes i 117.954 en les dones.

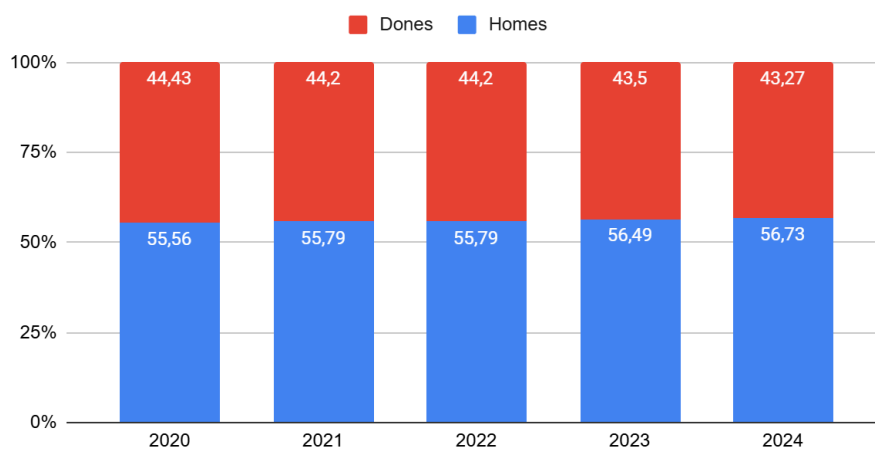
Una altra dada que mostra una menor estabilitat laboral, en comparació amb l'any passat, és el percentatge que representa sobre el total de contractes de cada sexe:

-d'un total de 181.031 contractes signats per dones, un 65,16% són indefinits (disminueix un 1,2%).

-en el cas dels homes, d'un total de contractes que ascendeix a 212.211, el percentatge d'indefinitos és d'un 72,88% (en comparación interanual un 1,26 menys).

Gràfic 16.

Percentatge de contractes indefinits per sexe (inclou fixos discontinus)



Font:IBESTAT

## 9.4. Contractes indefinits fixos-discontinus

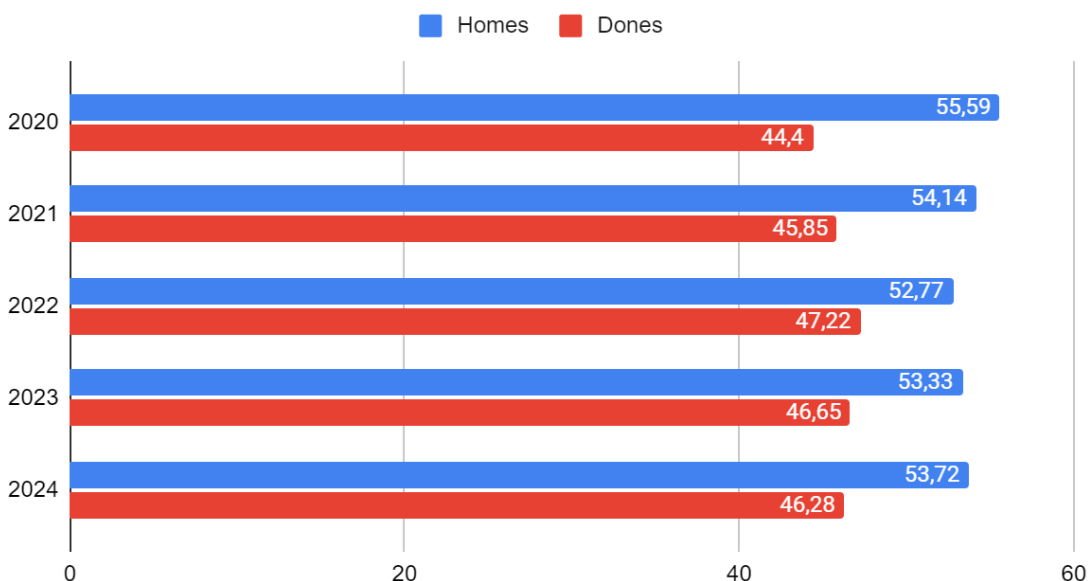
El volum total de contractació fixa-discontinua és de 154.133 (4.237 menys que l'any 2023).

Comparant amb les dades de l'any 2023, la contractació fixa-discontinua de les dones ha disminuït de 73.899 a 71.326, el que suposa una disminució del 3,48% i, en el cas dels homes, de 84.471 a 82.807 que representa un decreixement de 1,97%.

El pes del contracte fixe-discontinuu, té el seu trasllat en la proporció que ocupa en el conjunt de la contractació indefinida: 60 de cada 100 contractes indefinits signats per dones són fixos-discontinus; en el dels homes la xifra és de 54.

Gràfic 17.

Percentatge Contractes Indefinits Fixos Discontinus



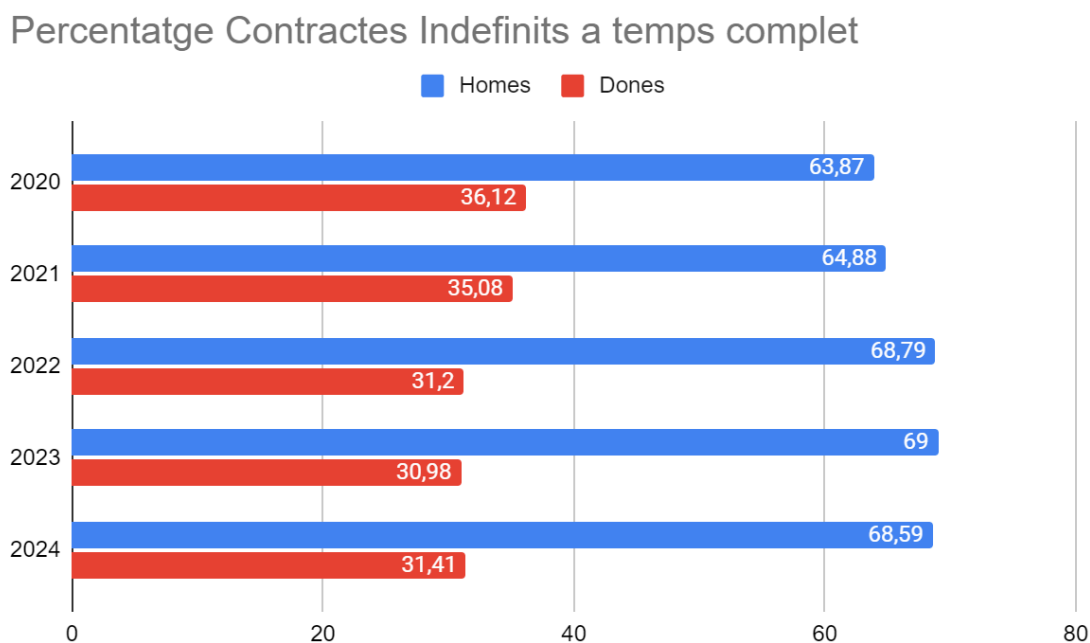
Font:IBESTAT

## 9.5. Contractes indefinits a temps complet (descomptant el total de contractes de fixos discontinus)

L'any 2024 s'han signat un total de 86.932 contractes d'aquesta modalitat. Tal com es pot observar en el gràfic, els homes són els més afavorits: 59.623 contractes enfront de 27.309 en el cas de les dones.

En comparació interanual 2023-2024 percentualment la contractació tant de les dones com dels homes es manté gairebé igual, tal i com s'observa al gràfic següent.

Gràfic 18.



Font:IBESTAT

## 9.6. Contractes indefinits a temps parcial (descomptant el total de contractes fixos-discontinus)

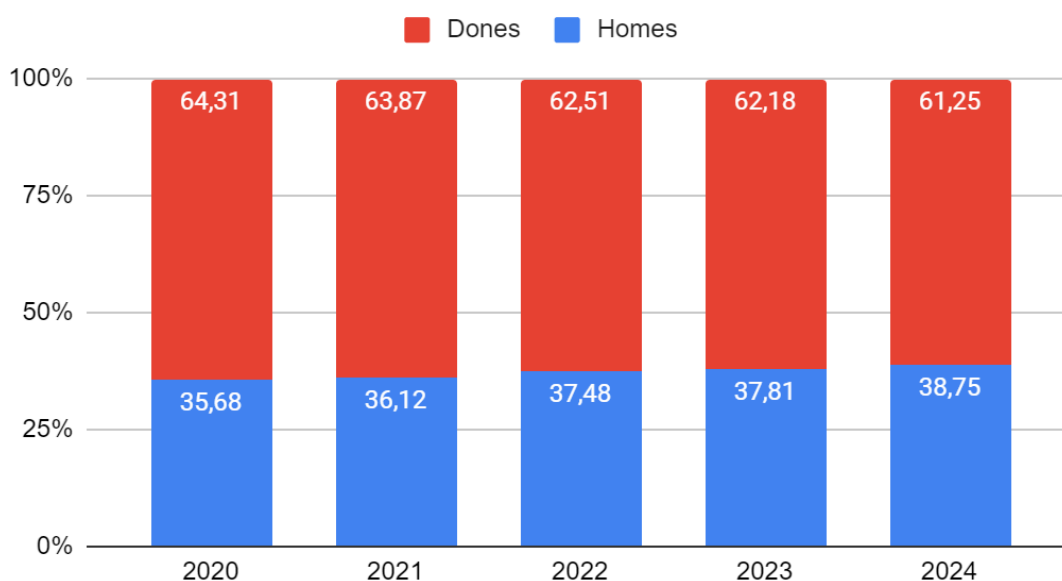
En còmput total s'han signat l'any 2024 31.542 contractes d'aquest tipus.

Com veiem en el gràfic adjunt, en el cas dels contractes indefinits a temps parcial, s'observa una tendència inversa a la que es produeix en el temps complet: un 61,25 en el cas de les dones (19.319 contractes) i un 38,75% per als homes (12.223).

En comparació amb l'any 2023, en percentatges disminueix la contractació un -4,47% en el cas de les dones (de 20.233 a 19.319 en el 2024) i un -0,61% en el col·lectiu masculí (de 12.298 a 12.223)

Gràfic 19.

### Percentatge Contractes Indefinits a temps Parcial



Font: IBESTAT

## 9.7. Contractació per gran grup d'ocupació

En comparació interanual, els percentatges de contractes per grups d'ocupació es mantenen en xifres similars.

Taula 6.

<b>2024</b>	<b>Directors i gerents</b>	<b>Tècnics professionals científics</b>	<b>i</b>	<b>Ocupacions elementals</b>
<b>HOMES</b>	<b>62,44%</b> <b>(1087)</b>	<b>49,80%</b> <b>(19323)</b>		<b>52,05%</b> <b>(50812)</b>
<b>DONES</b>	<b>37,56%</b> <b>(654)</b>	<b>50,20%</b> <b>(19481)</b>		<b>47,95%</b> <b>(46816)</b>
<b>TOTAL AMBDÓS SEXES</b>	<b>1741</b>	<b>38804</b>		<b>97628</b>
<b>2023</b>	<b>Directores y gerentes</b>	<b>Técnicos profesionales científicos</b>	<b>y</b>	<b>Ocupaciones elementales</b>
<b>HOMBRES</b>	<b>60,78%</b> <b>(1.034)</b>	<b>48,33%</b> <b>(17.283)</b>		<b>52,56%</b> <b>(51.649)</b>
<b>MUJERES</b>	<b>39,21%</b> <b>(667)</b>	<b>51,66%</b> <b>(18.474)</b>		<b>47,43%</b> <b>(46.601)</b>
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	<b>1.701</b>	<b>35.757</b>		<b>98.250</b>
<b>2022</b>	<b>Directores y gerentes</b>	<b>Técnicos profesionales científicos</b>	<b>y</b>	<b>Ocupaciones elementales</b>



<b>HOMBRES</b>	<b>58,18%</b> <b>(960)</b>	<b>47,58%</b> <b>(20.366)</b>	<b>52,45%</b> <b>(60.262)</b>
<b>MUJERES</b>	<b>41,82%</b> <b>(690)</b>	<b>52,11%</b> <b>(22.430)</b>	<b>47,54%</b> <b>(54.612)</b>
<b>TOTAL SEXOS</b>	<b>1.650</b>	<b>42.796</b>	<b>114.874</b>
<b>2021</b>	<b>Directores gerentes</b>	<b>y Técnicos profesionales científicos</b>	<b>y Ocupaciones elementales</b>
<b>HOMBRES</b>	<b>61,24%</b> <b>(779)</b>	<b>44,85%</b> <b>(15.438)</b>	<b>53,97%</b> <b>(49.757)</b>
<b>MUJERES</b>	<b>38,75%</b> <b>(493)</b>	<b>55,14%</b> <b>(18.982)</b>	<b>46,02%</b> <b>(42.425)</b>
<b>TOTAL SEXOS</b>	<b>1.272</b>	<b>34.420</b>	<b>92.182</b>

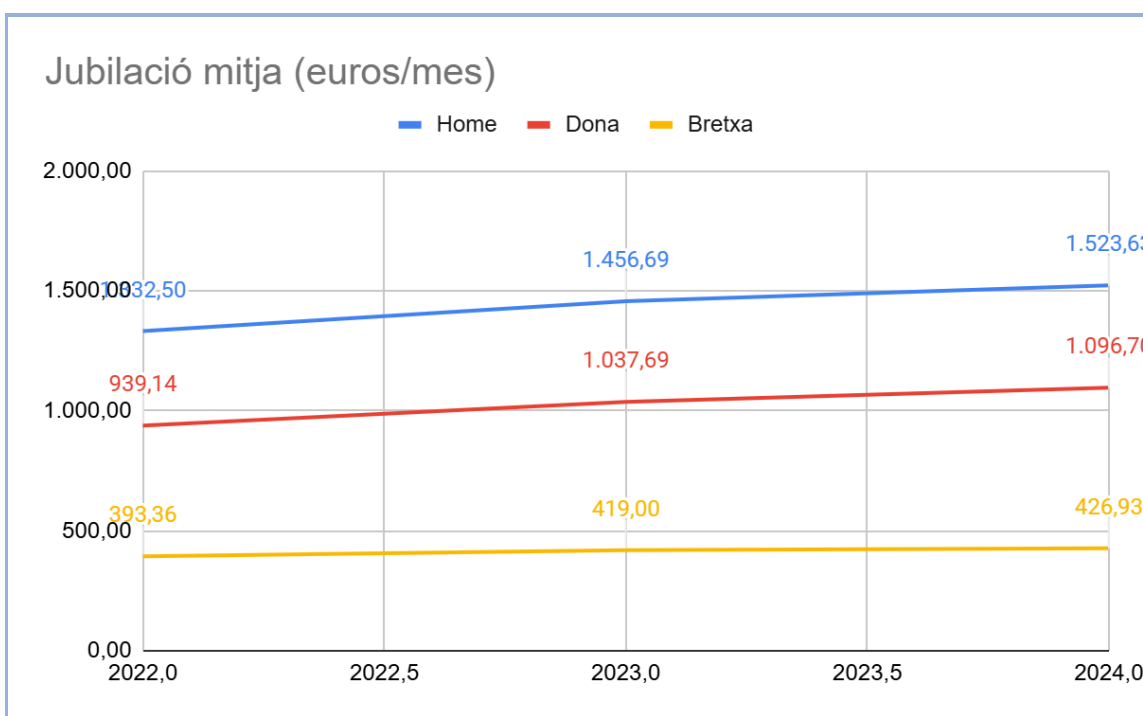
Font: IBESTAT

## 10. PRESTACIONS

### 10.1. Pensió de jubilació

La pensió mitja de jubilació que cobren les dones en 2024 ascendeix a 1.096,70 euros/mes, el que suposa un 71,98% de la pensió mitja masculina que ascendeix a 1.523,63 euros/mes.

Gràfic 20.



Font: eSTADISS

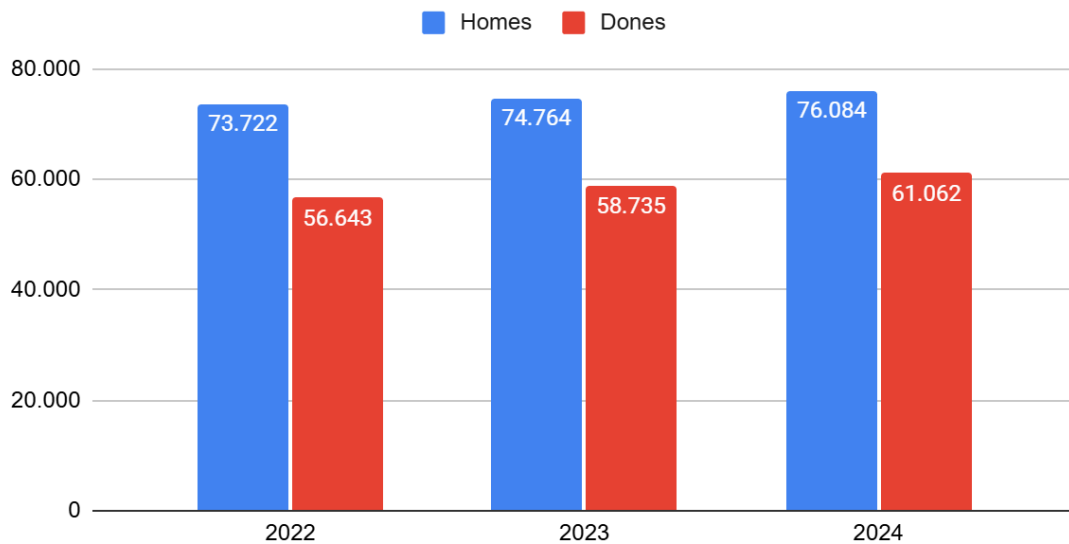
La bretxa entre la pensió masculina i la femenina ha augmentat lleugerament en valor absolut (419,00€ al 2023 i 426,93€ al 2024) però s'ha reduït lleugerament si ho comparem en termes relatius. Al 2023 la pensió de jubilació mitja de les dones suposava un 71,24% de la masculina i al 2024 ha crescut fins a un 71,98% (0,74 pp menys).

Per altra banda, el nombre de dones que han accedit a la jubilació és menor que el cas dels homes: 61.062 dones sobre 76.084 homes. Tot i això les jubilacions femenines han

augmentat en comparació interanual: durant el 2024 s'han jubilat 2.327 dones més que al 2023 sobre els 1.320 homes.

Gràfic 21.

### Total pensionistes per jubilació contributiva desagregats per sexe



Font:eSTADISS

La diferència entre el nombre de dones i homes que se jubila ha disminuït lleugerament respecte de l'any anterior.

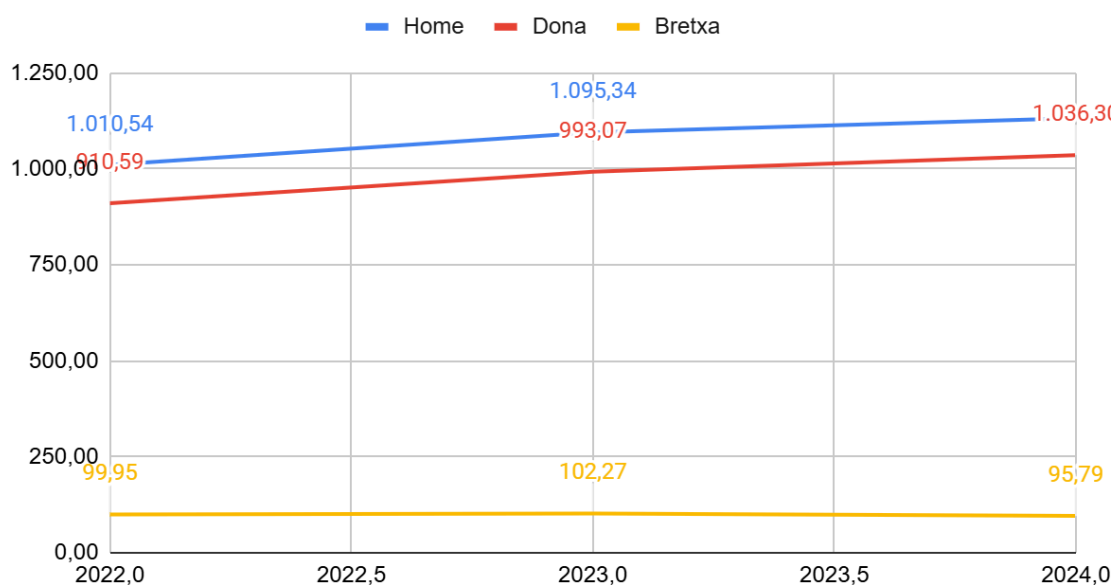
## 10.2. Incapacitat permanent

Igualment existeixen diferències entre la pensió d'incapacitat permanent (IP) que cobren homes i dones.

Al 2024 la diferència és de 95,79 €/mes; la pensió femenina representa el 91,59% de la pensió masculina. Aquesta distància ha decrescut respecte de l'han 2023 però la seva reducció és lenta.

Gràfic 22.

Pensió mitja d'incapacitat permanent (euros/mes)



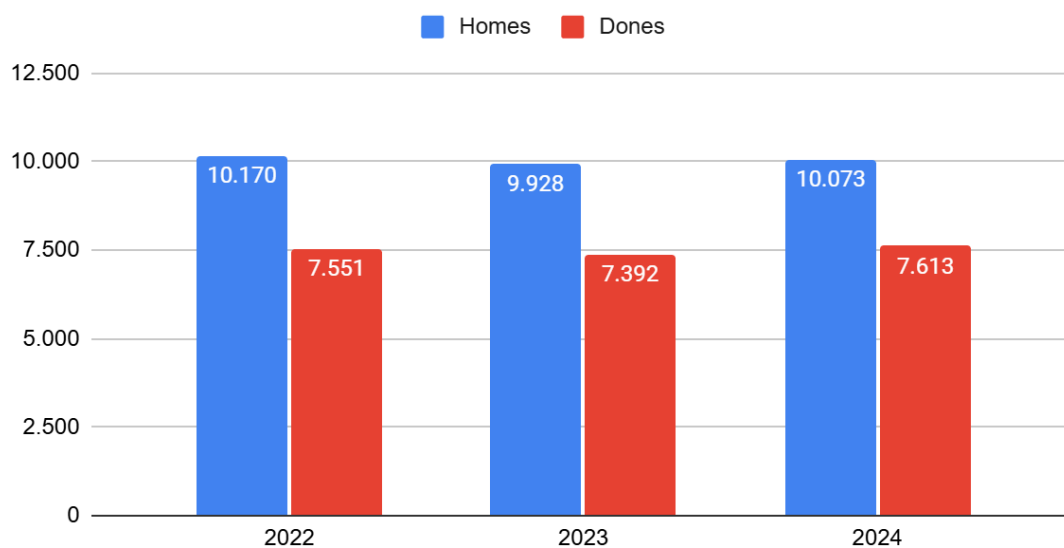
Font:eSTADISS

Per altra banda, el nombre de persones que cobren una incapacitat permanent ha augmentat en 251 dones, el que suposa un 3,41% més que l'any anterior i 145 homes, el que representa un augment de l'1,46%.

Aquesta tendència reverteix el descens produït l'any 2023 en aquest tipus de pensió.

Gràfic 23.

### Total pensionistes per incapacitat permanent desagregats per sexe



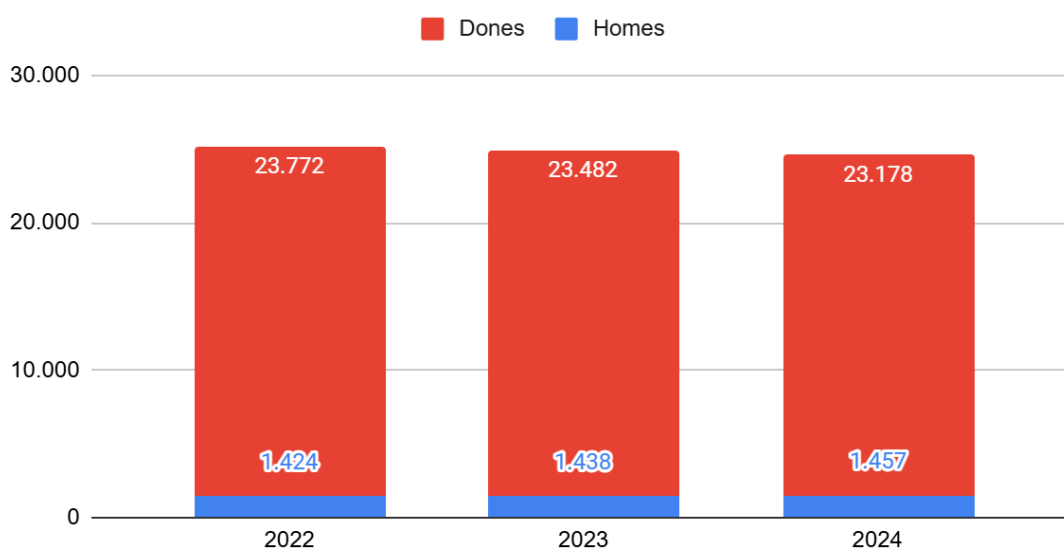
Font: eSTADISS

### 10.3. Viduïtat

Hi ha enormes diferències entre el nombre de dones i d'homes que cobren una pensió de viduïtat; com és sabut, són moltíssimes més les dones que els homes titulars d'aquest tipus de pensió i l'any 2024 no ha estat una excepció: elles representen el 94,09% del total. Tot i això cal senyalar que en relació al darrer any el nombre d'homes ha patit una lleu pujada davant un descens suau del nombre de dones.

Gràfic 24.

#### Total persones que cobren pensió de viduïtat desagregats per sexe



Font: eSTADISS

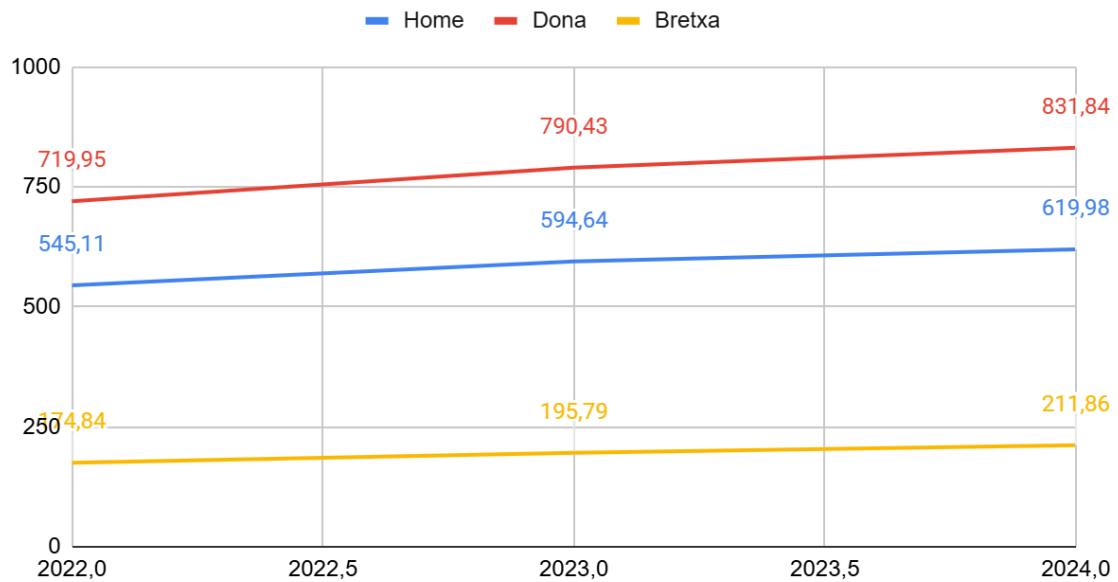
També trobem diferències en la quantia de la pensió de viduïtat que en aquest cas beneficia a les dones, tot i que l'import de dites pensions és més bé baix.

Així, al 2024 les dones han cobrat de mitja 831,84 €/mes i els homes 619,98, el que ens deixa una diferència de 211,86 €/mes a favor de les dones. Aquestes pensions, en relació a 2023, han experimentat una pujada de 41,41 €/mes per les dones i de 25,34 €/mes pels homes. Es tracta de pensions que en ambdós casos són inferiors al salari mínim interprofessional (SMI).

La diferència entre la pensió de viduïtat femenina i masculina ha anat creixent paulatinament des de 2022 i al 2024 es situa en 211,86 €/mes.

Gràfic 25.

### Pensió mitjana de viduïtat (euros/mes)



Font:eSTADISS

# 11.PARTICIPACIÓ DE CCOO IB EN LA NEGOCIACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT L'ANY 2024

En aquest sentit, el desenvolupament dels Plans d'Igualtat (d'ara endavant P.I.) en les organitzacions es configura com una excel·lent eina que possibilita avançar cap a la conquesta d'espais dins de l'àmbit organitzacional del treball, que permetin modificar les condicions laborals de les dones i garantir la igualtat real i efectiva de gènere. Al seu torn, els P.I. proporcionen una oportunitat idònia d'observació de les possibles desigualtats i discriminacions existents en l'àmbit laboral cap a les dones, en contextos concrets i en els quals les persones que intervenen en processos de negociació estan implicades. En aquest sentit, la negociació dels P.I. es perfila com una eina pedagògica de conscienciació en matèria d'igualtat i equitat.

Els P.I., a més, faciliten un full de ruta per al canvi que ha de produir-se sobre la base d'una perspectiva de gènere. Es posa en marxa, d'aquest mode, una nova forma de projecció en la planificació estratègica de l'empresa, basada en l'aplicació de polítiques d'equitat i transparència en tots els processos que formen part d'aquesta. Aquest canvi és susceptible de proporcionar una millora substancial en els procediments intrínsecs a cada empresa, alhora que una major imparcialitat i transparència i, sobretot, un augment de l'equitat i la motivació, la qual cosa suposa una aposta decidida per la sostenibilitat i el futur.

Partint d'aquests principis, CCOO dels Illes Balears va establir com a principals objectius específics del projecte desenvolupat al llarg de l'any 2024:

1. Impulsar la negociació col·lectiva de mesures i P.I



2. Promoure la formació sindical en matèria d'igualtat

3. Potenciar la negociació col·lectiva, i per tant , els convenis col·lectius, en una eina per a desenvolupar la igualtat de tracte i oportunitats.

En definitiva, resulta innegable el valor i utilitat que aquest acompliment ha suposat per a les persones que representen a CCOO en les empreses i per a totes aquelles altres que formen part de les Comissions de Negociació i les Comissions de Seguiment de PI, com per al conjunt de les persones que, de l'una o l'altra forma, estan compromeses en la igualtat i no discriminació de les treballadores.

D'altra banda, la negociació i elaboració dels PI li correspon a les Comissions Negociadores, una comissió de caràcter paritari, constituïda tant per la representació de l'empresa com per la representació legal de les persones treballadores.

En el quadre següent es recullen aquells PI en els quals CCOO IB ha participat al llarg de l'any 2024.

Taula 7.

Estat	Constitució i Diagnòstic	Pla d'igualtat	Seguiment	Total
TOTAL	56	57	16	129

FEDERACIÓ	PLANS APROVATS I EN SEGUIMENT	PLANS EN PROCÉS DE NEGOCIACIÓ	SEGUIMENT	NOMBRE TOTAL DE PLANS PER FEDERACIÓ
ENSENYAMENT	13	6	1	19
HABITAT	3	4	1	7
INDÚSTRIA	7	7	1	14
SANITAT Y SERVEIS SOCIOSANITARIS	1	3	1	4
SERVEIS	33	36	12	69
<b>NOMBRE TOTAL DE PLANS</b>	57	56	16	129

Federació d'Ensenyament: es troben enquadrats dins de l'àrea educativa concertada i privada i una augment respecte al període anterior del sector de serveis socioeducatius.

Federació de l'Hàbitat: els sectors d'activitat de major incidència en relació al volum de PI en els quals s'ha intervingut destaquen, serveis (entesos com a empreses de neteja d'edificis, bugaderies i tintoreries), construcció i seguretat privada.

Federació d'Indústria: aquí podem esmentar la indústria química, muntatge industrial i electricitat, indústria alimentària i elaboració de begudes.

Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris: en aquest cas cal destacar el signat en la sanitat pública, i continuant com en el període anterior amb els relatius al d'òptics i oftalmòlegs i serveis funeraris.

Federació de Serveis: és la Federació amb major volum de PI, ja que els sectors que comprèn són per excel·lència els majoritaris quant a volum d'activitat i plantilles en la nostra comunitat.

Els sectors majoritaris durant aquest període han estat comerç, hostaleria, amb alguna empresa de serveis informàtics o consultories.

En la Unió territorial de Menorca a data d'octubre de 2024 els PI finalitzats són 6, dels quals 5 correspon a Indústria i 1 a Serveis. Pendent de Diagnòstic són 7, 4 d'Indústria i 3 de Serveis. Finalment queda 1 PI del sector Indústria que es troba en Requeriment Regcon.

Comentem a continuació algunes característiques comunes que podem extreure dels processos negociadors:

1. L'àmbit geogràfic d'activitat de les empreses és, en la majoria de casos, l'autonòmic (Illes Balears), encara que puntualment existeixen grups d'empreses que desenvolupen la seva activitat a nivell estatal.

En el 80% dels casos, es tracta d'empreses que no compten amb P.I. previs ni amb Representació Legal de les Persones Treballadores (d'ara endavant RLPT).

2. Igualment cal esmentar que un ampli percentatge d'empreses compten amb alguna mena de servei d'assessorament extern en matèria d'Igualtat. Ara bé, si bé el nombre d'assessories externes especialitzades en plans d'Igualtat ha augmentat. Des de la nostra organització entenem que igual no és l'escenari més propici perquè l'idoni seria que els PI fossin negociats per les parts socials (empresa i RLPT) amb l'assessorament oportú i necessari per a poder elaborar els PI.

3. Quant als períodes de vigència dels referits P.I., sé continua mantenint la tendència més generalitzada d'establir una temporalitat de quatre anys acollint-se, d'aquest mode, a la dilació màxima prevista en la Llei a tals efectes i recollida en l'art. 9.1 del marc normatiu establert en l'RD 901/2020.

4. Continuem subratllant i de manera més o menys generalitzada, que des de la part empresarial, normalment, solen establir-se de forma massa genèrica en el disseny de la majoria de P.I.

Destacar, en aquest sentit, que les mesures predilectes proposades per la part empresarial són, mesures de caràcter simbòlic i amb un baix cost econòmic; En canvi, totes aquelles actuacions destinades a introduir canvis organitzatius de gran importància o nous drets que, a vegades, poden comportar un cost econòmic per a l'empresa, solen acabar no sent acceptades per la part empresarial.

Conseqüentment, des de CCOO, estimem que la majoria de P.I. necessiten molt més compromís empresarial en el contingut dels mateixos

5. En els P.I. negociats durant el 2024 sé segueix amb un nombre elevat d'empreses on s'observen clars exemples de segregació horitzontal, aquesta segregació implica, d'una banda, que les dones hagin d'enfrontar-se a determinades barreres d'entrada per a exercir càrrecs i tasques associades a rols masculinitzats i, per un altre, que les dones es concentrin predominantment en ocupacions comunament feminitzades.

Per aquest motiu, en els P.I., en els quals participem continuem treballant en Accions específiques encaminades a aconseguir un major equilibri relatiu a la presència de tots dos sexes en les plantilles.

6. Resulta oportú assenyalar igualment que, l'existència de bretxa salarial, els biaixos de gènere en la selecció de candidats/as per a determinats llocs de treball (especialment en els sectors més afectats per la segregació horitzontal), el denominat 'sostre de cristall', així com l'escassa implicació empresarial en matèria de Corresponsabilitat, continuen sent les principals qüestions sobre les quals s'incideix en els processos de negociació i seguiment de P.I.

Des de CCOO pensem que és necessari un canvi de paradigma a nivell sociolaboral per a neutralitzar les desigualtats existents en aquests i en altres àmbits, i no tenim dubte que els P.I. es perfilen com una eina idònia sobre aquest tema.

En concret en el tema de les mesures relatives a conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la corresponsabilitat, no sempre les empreses són receptives a introduir mesures que facilitin la flexibilitat laboral, tant d'horaris com de presència en el treball.

7. En referència a l'àrea de la Salut Laboral, avui dia continuem reivindicant com a part del contingut essencial al qual ha de fer-se referència en el Diagnòstic d'Igualtat i que, conseqüentment, només es concep com una recomanació.

En totes les Comissions de Negociació, insistim a millorar i complementar les avaluacions de risc a fi d'identificar els riscos per raó de gènere i particularment els d'origen psicosocial.

8. Els P.I., aprovats o en fase de negociació, s'ha inclòs la Prevenció de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, mitjançant l'elaboració dels Protocols. Dir que també es van incloure els protocols d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Aquests incloent la manera de canalitzar les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe, garantint la intimitat i la indemnitat de les persones denunciants.

Els P.I. negociats o en fase de negociació durant l'any 2024 el número persones treballadores que es veuen afectades pels Plans d'Igualtat, que podran gaudir de les actuacions que es recullen en aquestes, s'eleva a unes 20.000. És sens dubte, juntament amb els P.I. negociats en els anys anteriors una dada molt rellevant que mostra l'abast i l'eficàcia dels P.I. per a caminar cap a aquesta igualtat real i efectiva en l'àmbit laboral de dones i homes, evitant qualsevol tipus de discriminació en matèria d'ocupació, salaris, ascensos, promocions, o definició de grups professionals, entre altres qüestions.

**Per concloure, des de CCOO IB estem plenament convençudes que és prioritari avançar en la consecució d'una igualtat efectiva entre dones i homes. Perquè la discriminació es produeix en tots els àmbits i l'espai laboral no està al marge. La labor que duem a terme ha contribuït, sens dubte, al fet que els debats, aportacions i acords reeixits condueixin a un entorn sociolaboral més igualitari. Des de CCOO IB creiem que els P.I. són la millor eina feminista per a posar fi a la discriminació de gènere i alhora, apostem per un canvi de paradigma a nivell sociolaboral per a neutralitzar les desigualtats existents.**

## 12. INTERVENCIÓ DE CCOO EN LA SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

### Accidents de treball

Segons les últimes dades estadístiques pertanyents a l'avanç del període gener desembre de 2024 i proporcionats pel Ministeri de Treball i Economia social, s'han produït 25.583 accidents de treball amb baixa a les illes Balears, acaparant 18.676 el sector serveis. L'increment en la sinistralitat laboral exigeix redoblar els esforços en totes les vies d'actuació sindical, generant cultura preventiva, introduint mecanismes de protecció i major garantia de la seva implantació mitjançant la negociació col·lectiva i exigint major vigilància i control per part de l'autoritat laboral.

Per sexes, amb l'avanç de les dades de 2024, 16.385 homes i 9.198 dones van sofrir accidents laborals amb baixa mèdica. Continuant amb el sector de major sinistralitat, serveis, són 9.849 homes i 8.827 dones.

Des de CCOO Illes Balears i amb les dades objectives i subjectives que les dones treballadores traslladen al Gabinet de Salut Laboral podem dir que a causa de la majoritària doble presència de la dona en el treball i en la tasca domèstica, és freqüent que l'origen del mal sigui motiu de disputa en la seva qualificació comuna o professional. Igual que en el moment d'emetre el comunicat tant inicial com de recaiguda de la baixa generant un conflicte addicional reforçat per una indefensió a aquestes treballadores. Aquestes dades representen la lectura de la doble presència de les dones, tant en el treball com en tasques domèstiques, fet que provoca una disputa permanent en la declaració d'aquestes contingències, o en l'emissió del comunicat de baixa, ja que la malaltia pot ser agreujada especialment en el relacionat amb moviments repetitius o postures inadequades, tractant de substituir les obligacions empresarials en matèria preventiva, tant en les avaluacions de riscos adaptades a la perspectiva de gènere, com en la planificació de l'activitat preventiva, per a eliminar aquests riscos des d'origen i garantint la implantació efectiva de les mesures.

## **Malalties professionals**

Respecte a les malalties professionals, continuem sent una de les comunitats amb menor registre d'aquestes.

Les últimes dades que tenim són de l'avanç de gener-setembre 2024 del \*CEPROSS, sent les següents dades;

Homes: 49 Dones: 72 Total: 121

Les dones amb gairebé un 60% són les que més sofreixen malalties professionals, generalment relacionades amb els trastorns músculs esquelètics.

## **Protecció de la dona durant l'embaràs i la lactància en l'entorn laboral**

CCOO Illes des del Gabinet de Salut Laboral realitzem labors d'informació a dones embarassades o en període de lactància perquè tinguin un coneixement de les diferents situacions que es poden produir i tenir preparada una estratègia d'intervenció per a cadascuna d'elles. No es tracta només de la informació que puguem oferir per aconseguir la prestació per risc d'embaràs i lactància en tots els casos, sinó que la treballadora embarassada o en període de lactància pugui treballar en condicions segures, bé amb una adaptació, o en defecte d'això, amb un canvi de lloc de treball. La prestació de risc per a l'embaràs i lactància només es contempla quan l'adaptació o el canvi de lloc són objectivament impossibles. En les actuacions d'informació que realitzem perquè les treballadores puguin sol·licitar i exercir el dret d'informació i consulta o, reclamar a l'empresa són:

La revisió de l'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva (realització de l'avaluació de riscos per a l'embaràs i lactància en tots els llocs de treball (estiguin o no ocupats per dones)

Adaptació del lloc de treball

Certificació de l'existència de risc a la Mútua Col·laboradora de la Seguretat Social

Canvi de lloc de treball

Tramitació de la prestació de risc per a l'embaràs i la lactància

Protocol o procediment d'embaràs i lactància

Informació a tot el personal de l'empresa sobre els drets de les treballadores en situacions d'embaràs i lactància.

Les actuacions realitzades en aquest sentit des del Gabinet de Salut Laboral durant el 2024 han estat les següents:

Taula 8.

	Informació del dret de protecció a la maternitat i lactància
Mallorca	35
Menorca	28
Ibiza y Formentera	3
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

### **Violència contra les dones. Assetjament laboral, assetjament sexual i/o per raó de sexe**

El Gabinet de Salut Laboral de CCOO és testimoni de l'increment de treballadores i treballadors afectats per situació d'assetjament laboral i, també moltes situacions de conductes inapropiada, que encara podent ser puntuals no es poden tolerar en l'entorn laboral.

Els qui sofreixen o han sofert assetjament solen experimentar diverses emocions intenses (tristesa, ira, vergonya, culpa, por,...) que poden acompanyar-se també de dubtes sobre el que està succeint en incertesa sobre com afrontar-ho. Són reaccions característiques davant situacions d'abús de poder. L'assetjament també pot portar amb si cert aïllament, ja sigui per part d'un entorn poc compressiu i solidari, com per la pròpia situació de vulnerabilitat en què es troba qui el sofreix. En el procés d'ajuda i acompanyament a les persones que sofreixen assetjament laboral, trobem aspectes com el suport psicològic, la resposta de la víctima en el



seu context laboral, la reestructuració de la seva autoestima i la potenciació de la seva capacitat de resistència. La gran majoria de les persones que sofreixen o han sofert assetjament laboral, han necessitat una incapacitat temporal per a treballar, generalment comuna i no professional que és el que correspondria en sofrir un mal derivat d'un context laboral, que té conseqüències sobre la salut mental i fisiològica.

Una informació especialitzada els pot ajudar a identificar possibilitats i prendre decisions, així, les accions que realitzem sindicalment des del Gabinet davant aquestes situacions que danyen la salut de les persones treballadores consisteixen en la intermediació amb les empreses, obertures dels protocols d'assetjament que les empreses tinguin en vigor, canal de denúncies, obligatori en aquelles empreses amb més de 50 persones treballadores, actuacions en els comitès de seguretat i salut en els quals tinguem representació, avaluacions de riscos psicosocials genèriques i específiques, denúncies davant l'Autoritat Laboral en cas necessari.

El nombre d'accions que durant l'any 2024 hem abordat des del Gabinet de Salut Laboral de CCOO Illes englobades en aquesta problemàtica són les següents, sent les dones les que representen més del 80%:

Taula 9.

	<b>Assetjament Laboral</b>	<b>Assetjament sexual i/o per raons de sexe</b>
Mallorca	101	4
Menorca	35	5
Eivissa i Formentera	26	0
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>9</b>

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe, quan ens arriba la informació al Gabinet, bé sigui pels delegats i delegades, o per les pròpies persones treballadores, ens trobem que han iniciat el procediment judicial, deixant poc marge d'actuació, però no menys important, que és transmetre a l'empresa la circumstància per al compliment de mesures preventives, realitzant seguiment de les mateixes i acompanyant a la persona treballadora per a resoldre els dubtes i minimitzar les pors que pugui trobar en el seu entorn laboral.

### **Salut Laboral amb perspectiva de gènere**

Per a poder integrar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva en les empreses ha d'existir en l'organització una consciència respecte a aquesta necessitat, sobretot a nivell dels càrrecs responsables de les accions i decisions preventives, però també dels serveis tècnics i de vigilància de la salut dels serveis prevenció, bé siguin propis, mancomunats o aliens, i com de les persones treballadores en l'empresa i dels seus representants legals (delegats i delegades).

Per a treballar amb perspectiva de gènere cal posar en valor, per dret, que existeixen raons per les quals són obligatòries introduir en la gestió preventiva, la identificació, avaluació i planificació per a reduir els riscos i/o eliminar-los en cadascun dels llocs de treball en l'empresa amb perspectiva de gènere:

- Obligació normativa: la prevenció de riscos laborals ha de tenir en compte les característiques de la persona que exerceix la tasca i, el sexe és una d'elles, com també ho seria l'edat, l'especial sensibilitat, etc. (\*art.15.1.d de la \*LPRL)
- Diferències en les conseqüències de l'exposició a uns certs riscos per les diferències biològiques, sobretot els derivats de la manipulació d'agents químics i els deguts a factors ergonòmics.
- Diferent problemàtica respecte a l'organització del treball i els riscos psicosocials, motivada pels rols socials i les responsabilitats familiars i, la seva repercussió en la promoció professional.

## 13. REIVINDICACIONS SINDICALS

Les distintes bretxes de gènere reflecteixen les desigualtats estructurals tant en el mercat laboral com en la societat en general. Malgrat els avenços en matèria legislativa, la negociació col·lectiva, el diàleg social i les polítiques d'igualtat, les dones continuen percebent salaris inferiors als dels homes, enfrontant majors dificultats en la inserció i promoció laboral.

Encara que la bretxa salarial de gènere -que no és més que discriminació laboral- ha existit sempre i des de fa dècades sindicalment s'ha treballat per a reduir-la, urgeix prendre mesures més radicals per a acabar amb ella. Ha arribat el temps d'actuar des de tots els àmbits perquè ja no podem esperar.

Eliminar aquestes bretxes, els desequilibris en l'assumpció de cures familiars i tasques domèstiques amb un efecte clarament negatiu per a les dones en detriment del seu desenvolupament professional, personal i econòmic, així com eliminar la violència que pateixen majoritàriament les dones en tots els àmbits, inclòs el laboral, són objectius ineludibles a aconseguir, i pels quals lluitem i lluitarem.

Per tant per CCOO és prioritari:

- Seguir incrementant l'SMI fins a situar-lo en el 60% de la mitjana salarial. Destaquem la pujada de l'SMI, que a nivell estatal, el 65,8% són dones.
- Avançar al camí de les millores de la reforma laboral. Reclamem que les polítiques públiques, també les laborals, tinguin perspectiva de gènere.
- Exigir el compliment dels plans d'igualtat en els termes que obliga la legislació, negociats i acordats amb la Representació Legal de les Persones Treballadores.
- Garantir el compliment de la normativa en matèria d'igualtat de gènere entre dones i homes, i dur a terme la transposició de les directives de transparència salarial i violència contra les dones.
- Combatre la segregació ocupacional.
- Erradicar la violència masclista als centres de treball, amb una política de Tolerància Zero. Recordeu l'obligació que totes les empreses, tinguin un protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Incrementar i millorar les polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere.

- Adoptar mesures d'acció positiva en les polítiques generals adreçades a eliminar la discriminació i la desigualtat a l'ocupació.
- Dignificar el sector de les cures, com a passa imprescindible per garantir l'equitat de gènere.
- Avançar cap a la corresponsabilitat real i efectiva. Reclamem la retribució completa del permís parental de 8 setmanes fins que el/la menor tingui 8 anys.
- Invertir en educació en igualtat, establir que la coeducació sigui la norma i no l'excepció.
- Reforçar i garantir els instruments i recursos d'inspecció control i sanció de l'autoritat laboral competent.
- Fomentar la creació d'ocupació a temps complet i de qualitat: dirigir les Polítiques Actives d'Ocupació i les ajudes a la contractació cap a aquelles empreses que no tinguin persones ocupades amb jornades parcials involuntàries.
- Actuar sobre els riscos per a la salut laboral de les dones, de manera que no sols es posi l'accent en la sinistralitat. Prestar especial atenció a l'assetjament per raó de gènere.

La bretxa salarial de gènere és el resultat de desigualtats estructurals en l'accés i la permanència al mercat laboral. Tot i que hi ha hagut avenços gràcies a la pujada del salari mínim i a les reformes laborals, la reducció de les bretxa de gènere s'ha ralentitzat els darrers anys.

Per a aconseguir la igualtat en l'àmbit laboral és fonamental implementar polítiques públiques que abordin la desigualtat des del seu origen: l'accés a l'ocupació, la distribució de les responsabilitats de cura i la regulació dels complements salarials. A més a més cal un Pacte Estatal que desenvolupi les cures des dels serveis públics, com un nou pilar de l'Estat de Benestar.

Només mitjançant un compromís ferm i sostingut en el temps, es podrà aconseguir una societat més justa i igualitària en termes laborals.

El diagnòstic està fet, toca aportar propostes i actuar en la direcció correcta. La democràcia exigeix igualtat i les bretxes de gènere porten massa anys existint.

L'augment de l'extrema dreta arreu del món i també a les Illes Balears suposa un repte significatiu, ja que aquesta ideologia nega o minimitza la discriminació per raons de sexe, així

com les desigualtats històriques que han patit les dones. Això dificulta el treball per la igualtat que portem des del sindicat, ja que les demandes de drets igualitaris es veuen sovint minades per discursos que qüestionen l'existència mateixa de la discriminació o que, fins i tot, promouen la regressió dels drets aconseguits. En un context així, és fonamental que el feminisme mantingui la seva capacitat d'incidir en l'agenda política i social, visibilitzant les desigualtats que persisteixen en totes les esferes de la vida de les dones, incloent-hi la laboral, i combatre aquestes discriminacions.

A la nostra Comunitat Autònoma tenim un exemple recent en aquesta matèria: el pacte entre el Partit Popular i l'ultradreta balear referent a la llei de conciliació de les Illes Balears. Aquesta llei que podria suposar un avenç en drets per a la classe treballadora i la posada en pràctica de polítiques de reducció de les distintes bretxes de gènere en l'entorn laboral, sembla que es limitarà a un un anunci de mesures tramposes que són de baix impacte i que moltes d'elles ja estan en vigor. Un despropòsit i un atac frontal a la lluita per a la igualtat de gènere.

Per tot això la nostra lluita és més necessària que mai. Seguirem combatent per eliminar les bretxes i els desequilibris que clarament tenen un efecte negatiu per a les dones i que són completament injustos.