

INFORME DONA 2026



La bretxa salarial continua



Illes Balears

ÍNDEX

ÍNDEX	1
INTRODUCCIÓ	3
2. PRINCIPALS RESULTATS	5
3. TAXA D'INACTIVITAT	7
4. TAXA D'ACTIVITAT	10
4.1. Taxa d'activitat per nivell formatiu	10
4.2 Taxa d'activitat per grups d'edat	11
5. TAXA D'OCUPACIÓ	14
5.1. Taxa d'ocupació per grups d'edat	14
5.2. Taxa d'ocupació per nivell formatiu	16
6. TAXA DE PARCIALITAT	18
7. TAXA D'ATUR	19
7.1. Taxa d'atur per grups d'edat	19
7.2. Taxa d'atur segons nivell formatiu	21
7.3. Taxa d'atur de llarga durada (12 mesos mínim buscant feina)	24
8. TAXA DE TEMPORALITAT	25
9. CONTRACTES	26
9.1. Contractes temporals a temps parcial	27
9.2. Contractes temporals a temps complet	28
9.3. Contractes indefinits per sexe (inclou fixos discontinus)	28
9.4. Contractes indefinits fixos-discontinus	29
9.5. Contractes indefinits a temps complet (descomptant el total de contractes de fixos discontinus)	31
9.6. Contractes indefinits a temps parcial (descomptant el total de contractes fixos-discontinus)	32
9.7. Contractació per gran grup d'ocupació	33
10. PRESTACIONS	35
10.1. Pensió de jubilació	35
10.2. Incapacitat permanent	37
10.3. Viduitat	39
11. PARTICIPACIÓ DE CCOO IB EN LA NEGOCIACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT L'ANY 2025	41
12. REIVINDICACIONS SINDICALS	49

INTRODUCCIÓ

Les dones hem d'ajuntar les nostres veus per a reivindicar amb energia que els drets de les dones no tenen davanteres i no són negociables. El poder de la paraula, de la unitat, de la consciència, de la lluita, del sindicalisme feminista, de l'organització i de la negociació col·lectiva.

Alcem la veu per a reivindicar el poder de les dones com un poder transformador, un poder que canvia les condicions laborals, els models familiars, els centres de treball, les relacions socials i institucions i la societat sencera.

Aquest poder de les dones és el que canvia les coses i resisteix davant l'avanç reaccionari. Perquè no farem un pas enrere i podrem continuar decidint sobre els nostres cossos, el nostre temps i les nostres ocupacions i treball i, en definitiva, sobre les nostres vides.

Des de CCOO reivindicuem aquest poder de les dones, de les majors que van obrir camí i de les joves que continuen obrint-ho, per a enfrontar-se col·lectiva i sororament a la por i construir xarxes de suport on abans hi havia silenci. De les precàries, les migrants, les treballadores de tots els sectors, per obrir passo a noves generacions lliures de violències i de desigualtat.

Des de CCOO apostem per aquest poder exercir amb un estil propi i altres formes. Aquest és el poder que la nostra societat necessita per a aconseguir una democràcia plena on existeixi la igualtat efectiva entre dones i homes. Enfront de les múltiples desigualtats i les violències masclistes.

Les sindicalistes som part essencial del món del treball, del moviment sindical i de la defensa dels drets laborals i socials. El nostre poder neix de l'organització, la unió, el treball quotidià des del feminisme sindical i la lluita col·lectiva.

La bretxa salarial és conseqüència de les discriminacions que patim les dones al mercat laboral i que al final de les nostres vides patim també a les nostres pensions. La bretxa de cures és la causa principal que tres de cada quatre dones amb ocupació parcial ho acceptin de forma involuntària.

La negociació dels plans d'igualtat a les empreses són un instrument clau per detectar aquestes bretxes i impulsar i aplicar mesures que corregeixin aquesta desigualtat. Cal millorar les mesures de conciliació, els serveis d'atenció i assumir responsabilitats, l'educació i la cultura en la corresponsabilitat entre homes i dones és fonamental per eliminar aquesta bretxa.

Els complements salarials, concentren gairebé el 40% de la diferència a les nòmines, penalitzant les trajectòries de les dones.

A les Balears, **4 de cada 10 dones** van cobrar menys de 1.582,2 euros al mes, davant d'un de cada cinc homes. Al tram més alt, el 33,7% dels homes va ingressar 2.659,8 euros més, mentre que només ho va fer el **26,1% de les**

dones. Tot i això, el salari mitjà de les dones va pujar el 2024 fins als 2.163,2 euros (100 euros més que el 2023). Els homes, però, van assolir els 2.593 euros (125,1 euros més). **Aquesta bretxa salarial** s'atribueix a la presència femenina més gran en jornades parcials, contractes temporals i sectors poc remunerats. Segons l'INE.

Segons dades de l'informe del SOIB amb xifres de l'any 2022, les darreres publicades, les dones a les Balears guanyen un 7,5% menys que els homes. Balears es manté com una de les comunitats autònomes amb menys bretxa salarial de gènere, encara que la desigualtat persisteix. A Balears del total dels contractes temporals parcials el 62,8% són signats per dones.

Per tant, hem de recordar que el poder de les dones està en marxa en tots els espais i que continuarem ocupant tots i cadascun dels racons que també ens pertanyen i ens han estat negats fins a acabar amb les desigualtats, violències i exclusions, començant per unir-nos a altres dones en les manifestacions i concentracions que convoquin i animant a assistir a tota la nostra afiliació.

2. PRINCIPALS RESULTATS

Taxa d'inactividad	40,15%	La bretxa es manté estancada.
Taxa d'activitat	59,69%	La bretxa en la taxa d'activitat es redueix 0,07 pp. i es situa en 8,51 pp.
Taxa d'ocupació	54,29%	Augmenta la taxa d'ocupació de les dones i es redueix la bretxa fins a 8,27 pp.
Taxa de parcialitat	24,05%	En els homes, aquesta taxa és notablement inferior: 12,56%.
Taxa d'atur	9,26%	La bretxa disminueix 1,85 pp. i es situa als nivells de 2023.
Taxa de temporalitat	34,72%	La taxa de temporalitat ha augmentat lleugerament i la bretxa se situa en els 7,94 pp.
Doble precarietat. (temporals i a temps parcial)	Per una banda tenim: que del total dels contractes temporals parcials el 62,8% són signats per dones. Per altra banda tenim: que del total dels contractes signats el 13,8% són temporals parcials per dones.	En el cas dels homes, el 37,2% son contractes temporals parcials del total dels mateixos, i, del total dels contractes signats, el 6,9% son temporals i parcials signats per homes, la meitat que les dones

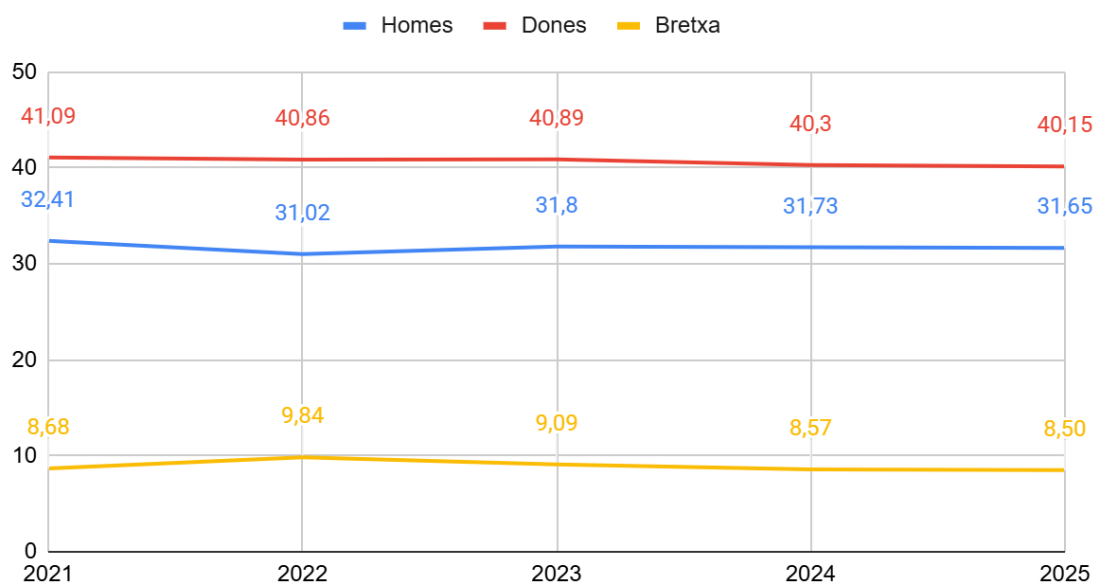
Contractació indefinida (incloent fixos discontinus)	65 de cada 100 contractes signats per dones són indefinits. És manté la xifra del 2024.	En els homes, la xifra ascendeix a 73. És manté la xifra del 2024.
Plans d'Igualtat	CCOO IB participa en la negociació i seguiment de 239 Plans d'Igualtat els darrers anys 2024 i 2025	La fase prèvia de diagnòstic en l'elaboració dels Plans, ens mostra la desigualtat i discriminació de les treballadores a totes les àrees , selecció i contractació, registres retributius, mesures de corresponsabilitat i/o, conciliació, i manca de procediments per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de gènere i de violència de gènere.
Jubilació	1.156 € mensuals és la pensió mitja de jubilació de les dones	La diferència entre la pensió mitja de jubilació femenina i masculina és de 428 euros mensuals.

3. TAXA D'INACTIVITAT

Si comparem l'any 2024 amb el 2025, la taxa d'inactivitat es manté gairebé igual en el cas dels homes i en el de les dones.

Gràfic 1.

Taxa d'inactivitat



Font: IBESTAT

La població inactiva de Balears al 2025 es situa en 383.000 persones, de les quals el 56,42% són dones (216.100). Això suposa un augment de 3.300 dones en situació d'inactivitat respecte del 2024 i una augment de 2.800 respecte del 2023.

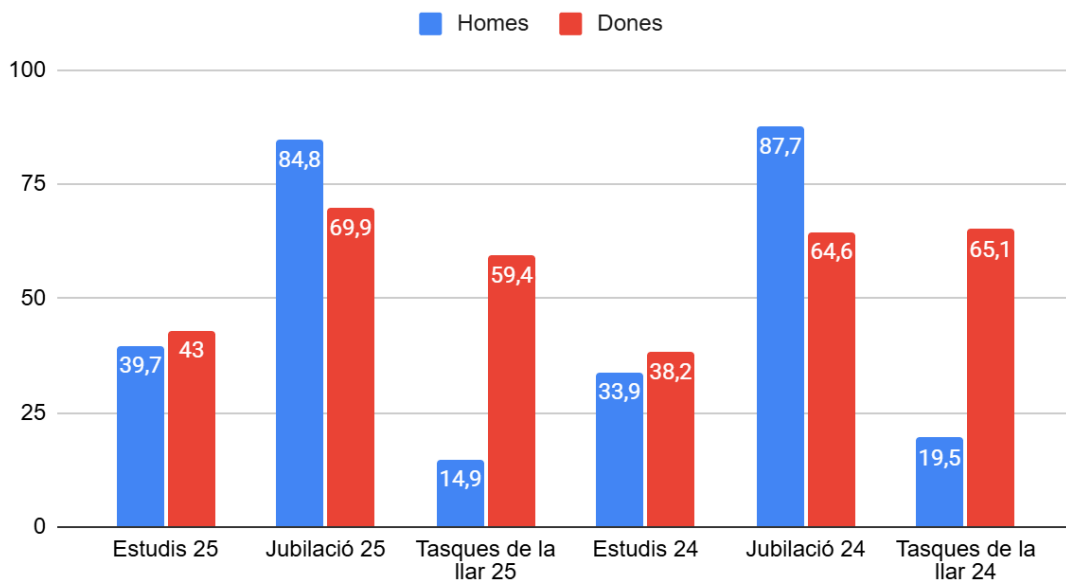
Cal esmentar que la taxa total d'inactivitat (ambdós sexes) es situa en el 35,95% (0,11 pp. menys que l'any passat), el que suposa 5.300 persones més que l'any 2024. Aquest fet pot venir donat per l'augment de la població total major de 16 anys.

Del total de la població inactiva, el 15,50% són dones que es dediquen a les tasques de la llar (17,24% en 2024); en el cas dels homes el percentatge és del 3,89% (5,16% en el 2024).

Decreix el nombre d'homes inactius per dedicar-se a les tasques de la llar en 4.600 (de 19.500 a 14.900) i en 5.700 el nombre de dones inactives pe la mateixa causa (de 65.100 a 49.400)

Gràfic 2.

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



Font: IBESTAT

El nombre de persones inactives per estudis augmenta en 10.700 persones al comparar el 2024 i el 2025. Tot i que el major augment es dona en el cas dels homes (+5.800), és significatiu que creix el nombre de dones inactives per aquest motiu (+4.800).

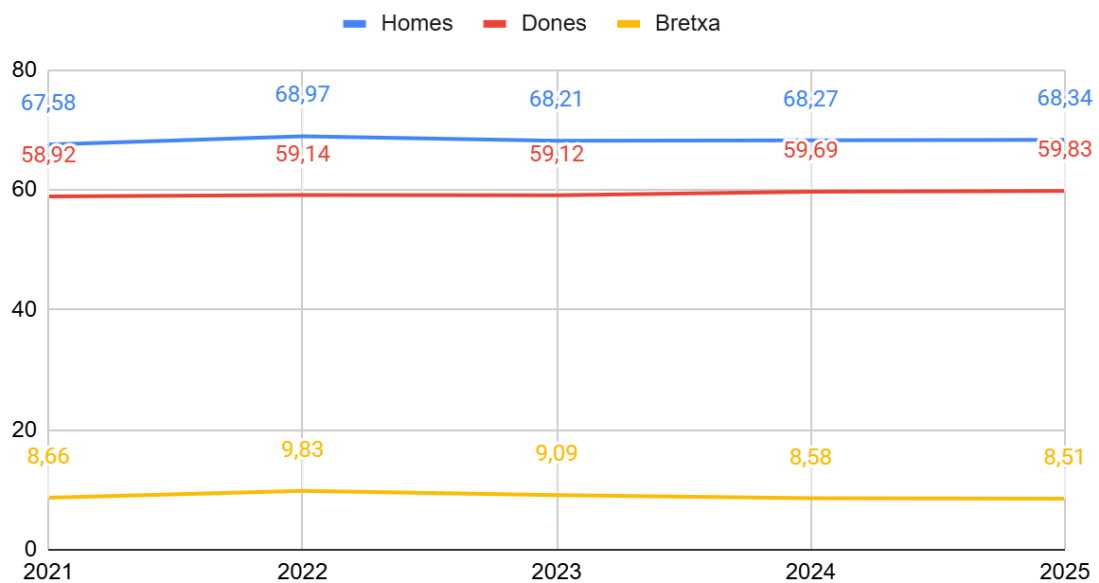
Quant a la inactivitat per jubilació, en el cas de les dones ha augmentat (+5.300) i en el cas dels homes el descens és de 2.900 persones.

4. TAXA D'ACTIVITAT

La taxa d'activitat femenina i masculina es queden estancada si les comparem amb les de l'any anterior. En conseqüència, la bretxa de la taxa d'activitat queda pràcticament igual que l'any 2024 i es situa en 8,51.

Gràfic 3.

Taxa d'activitat



Font: IBESTAT

4.1. Taxa d'activitat per nivell formatiu

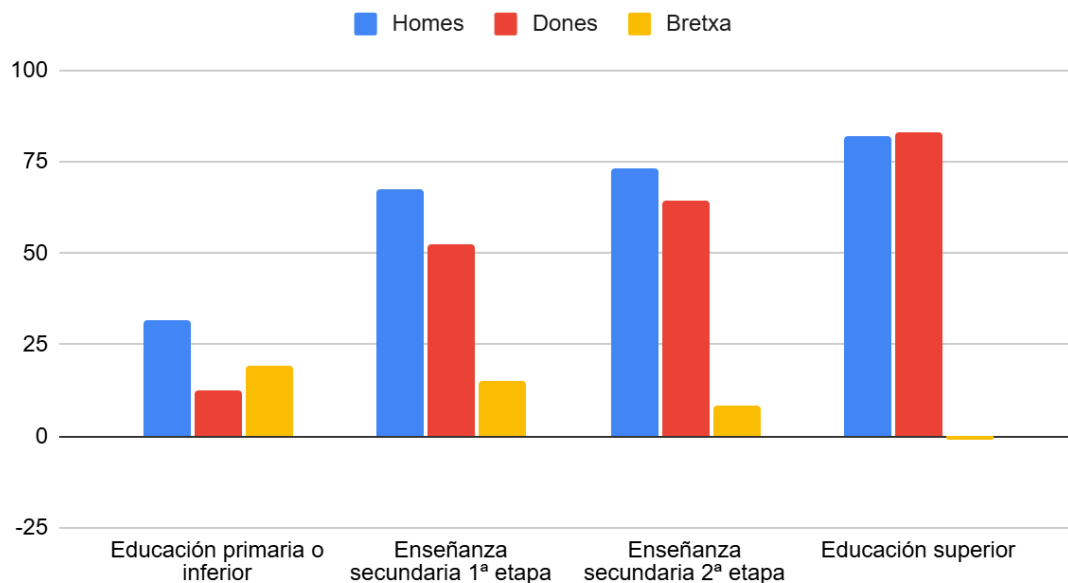
La taxa d'activitat de les dones i els homes, durant el 2025, augmenta a mesura que es millora el seu nivell formatiu.

La major bretxa es produeix al nivell d'educació secundària ja sigui de primera o de segona etapa i es situa en 2,95 i 2,66 respectivament.

En relació al 2024, la taxa d'activitat augmenta excepte en el cas d'estudis superiors, tot i que per aquest nivell d'estudis la bretxa és favorable per a les dones amb 2,07pp.

Gràfic 4.

Taxa d'activitat per nivell formatiu 2025



Font: IBESTAT

4.2 Taxa d'activitat per grups d'edat

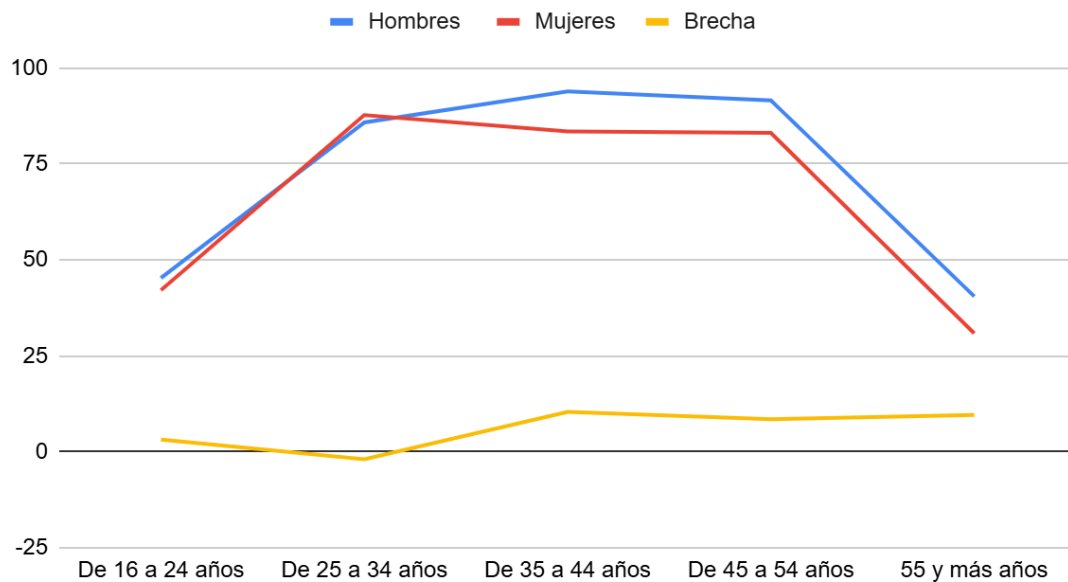
La taxa d'activitat masculina és superior a la femenina en tots els grups d'edat, excepte a la franja de 25a 34 anys on es concentra la taxa d'activitat femenina més elevada (87,77); per la seva banda, els homes assoleixen la taxa més elevada a la franja de 35-44 anys (93,91).

És significatiu el fet que mentre en el grup de 25-34 anys la taxa d'activitat entre les dones és superior a la dels homes, 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 i la bretxa es situa en el nivell més alt (10,41).

El més significatiu és que mentre la taxa d'activitat dels homes creix en totes les franges d'edat excepte a la de 16 a 24 anys, respecte de l'any passat, la de les dones tampoc creix en la franja que va de 55 a més anys. També cal destacar que a la franja de 25 a 34 anys la bretxa en la taxa d'activitat és favorable per a les dones.

Gràfic 5.

Taxa d'activitat per grups d'edat 2025



Font: IBESTAT

Taula 1.

Taxa d'activitat per grup d'edat	Homes	Dones	Bretxa
2025			
De 16 a 24 anys	45,31	42,12	3,19
De 25 a 34 anys	85,82	87,75	-1,93
De 35 a 44 anys	93,91	83,5	10,41
De 45 a 54 anys	91,57	83,08	8,49
55 i més anys	40,48	30,86	9,62
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

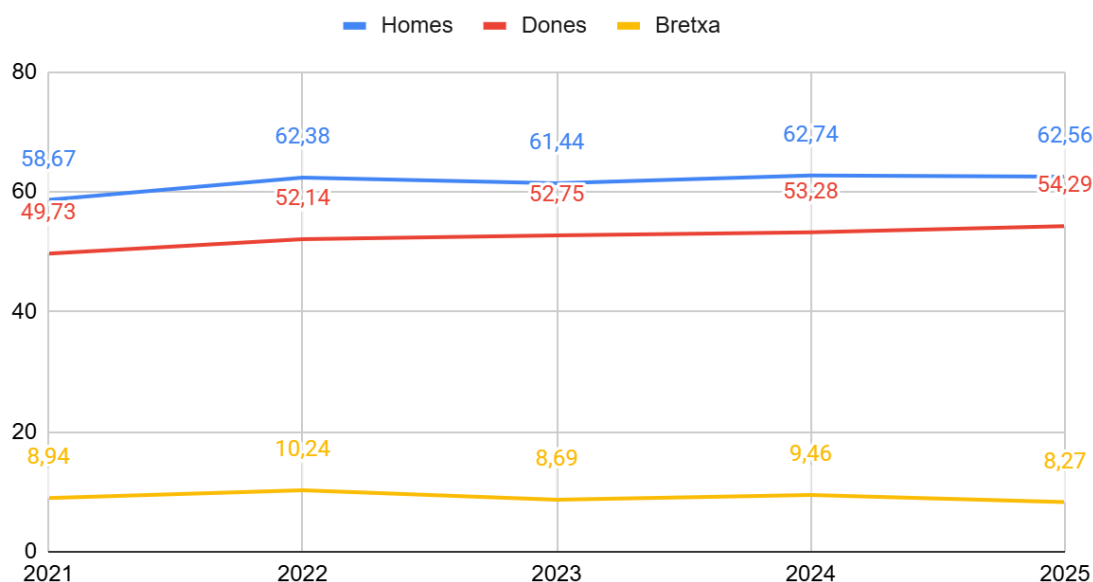
Font: IBESTAT

5. TAXA D'OCUPACIÓ

La bretxa en la taxa d'ocupació al 2025 ha decrescut lleugerament (-1,19 pp.) respecte de 2024. La taxa d'ocupació femenina ha pujat fins a un 54,29% (+1,01 pp.) i l'increment de la taxa d'ocupació masculina en un 1,3 pp. Amb aquestes dades s'obté com a resultat la reducció de la bretxa que es situa en un 8,27.

Gràfic 6.

Taxa d'ocupació



Font: IBESTAT

5.1. Taxa d'ocupació per grups d'edat

Mentre la taxa d'ocupació femenina creix a totes les franges d'edat respecte de l'any passat, l'ocupació masculina pateix un descens a les franges d'edat més baixes (menys de 35 anys). Per altra banda, la bretxa disminueix principalment en aquelles edats més primerenques: de 16 a 24 anys un -6,52 i de 25 a 34 anys un -5,51.

A les franges d'edat més elevades, la bretxa creix tímidament. El major ascens es troba a la franja de 45 a 54 anys que es situa en un 9,44 (0,86 pp. més que l'any anterior).

Tot i això, es continua mantenint la bretxa més elevada a la franja d'edat de 35 a 44 anys que arriba als 12,11pp., 0,38 més que a l'any 2024. Així es perpetua el fet de tenir la major bretxa en la taxa d'ocupació als anys que coincideixen en la criança dels infants. Cal insistir en que en aquesta franja d'edat la bretxa va creixent any rere any tot i que sigui molt lleugerament.

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
2025						
Homes	62,56	36,73	75,63	88,22	86,51	37,33
Dones	54,29	35,77	78,7	76,11	76,21	28,56
Bretxa	8,27	0,96	-3,07	12,11	10,3	8,77
2024						
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

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 2,55 pp. En canvi, per als homes millora en el cas d'estudis primaris i estudis

superiors i s'afebleix si posseeixen estudis secundaris, ja siguin de primera o segona etapa.

La major bretxa en la taxa d'ocupació per nivell formatiu es dona en l'educació primària o inferior: 18,3 (2,28 punts per sobre de l'any 2024).

Per altra banda, la taxa d'ocupació de les dones amb nivells formatius superiors és sensiblement superior que la dels homes amb idèntica formació: 78,06 front a 77,88 el que provoca que la bretxa en aquest cas sigui favorable en 0,18 pp. per al col·lectiu femení.

Cal incidir que actualment la taxa d'ocupació femenina se situa per sota de la de 2023 en tots els nivells formatius excepte als estudis superiors, que ha crescut 6,22 punts.

Taula 3.

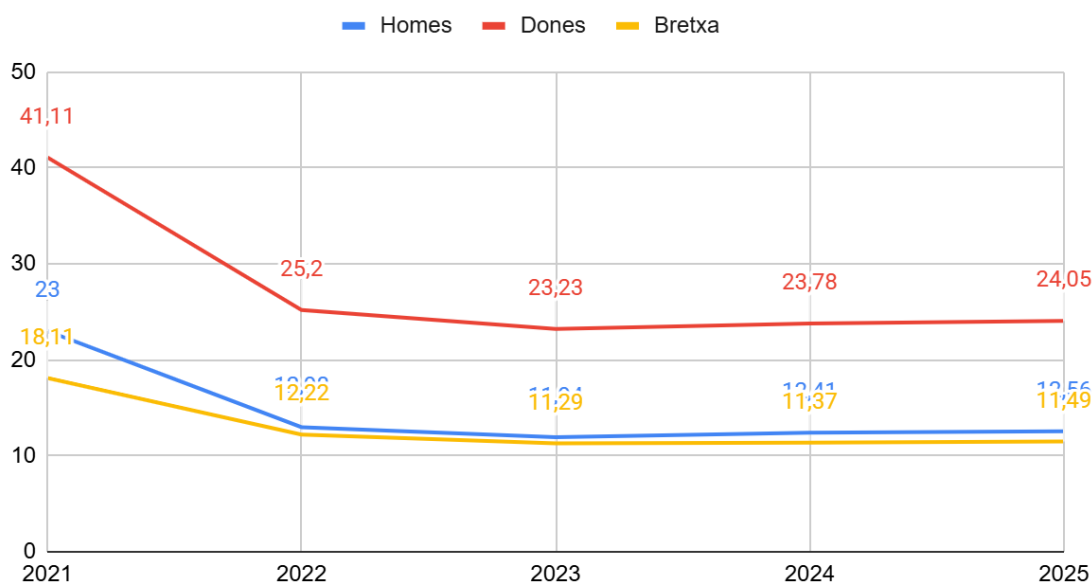
	Educació primària o inferior	Ensenyament secundari 1ª etapa	Ensenyament secundari 2ª etapa	Educació superior
2025				
Homes	28,74	60,22	66,14	77,88
Dones	10,44	45,38	57,91	78,06
Bretxa	18,3	14,84	8,23	-0,18
2024				
Homes	27,47	61,47	66,93	77,7
Dones	11,45	47,82	59,71	75,51
Bretxa	16,02	13,65	7,22	2,19

Font: IBESTAT

6. TAXA DE PARCIALITAT

Gràfic 7.

Taxa de parcialitat



Font: IBESTAT

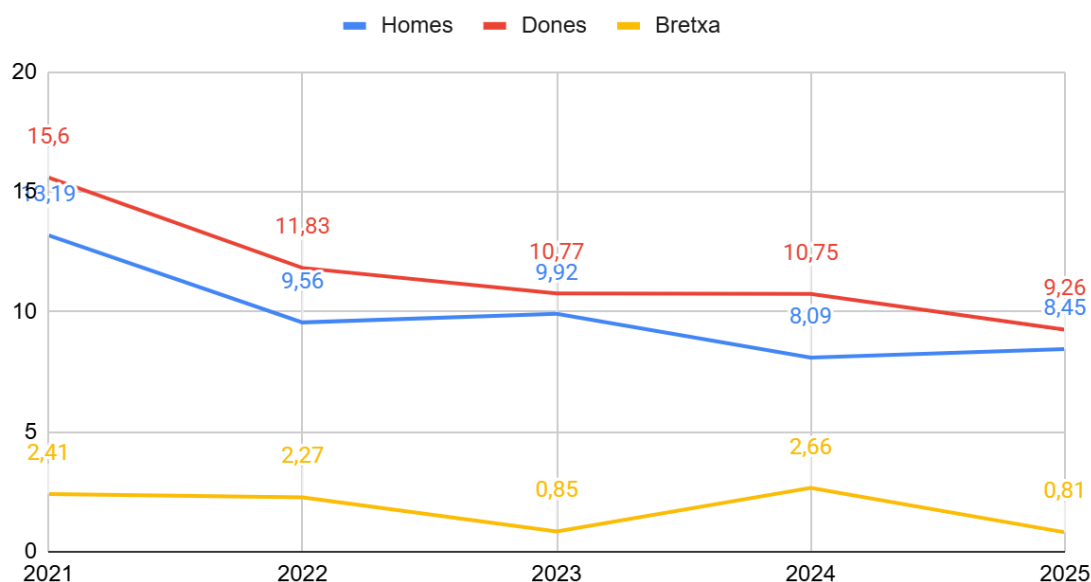
En relació a l'any passat, la taxa de parcialitat femenina ha augmentat lleugerament 0,27 pp. Això provoca que la bretxa sigui pràcticament idèntica a la de l'any 2025 i es situa al 11,49 però es percep un augment mantingut els dos darrers anys.

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 rebaixat fins a un 9,26 i la bretxa es redueix considerablement i es situa a nivells de 2023. Això és deu a la reducció de la taxa d'atur femenina en 1,44 punts i al lleuger augment de la taxa masculina en 0,36 punts.

7.1. Taxa d'atur per grups d'edat

La taxa d'atur de les dones s'ha reduït excepte a les franges d'edat que van de 35 a 44 anys i de 45 a 55 anys. Això provoca que la bretxa en aquests trams sigui la més elevada amb una diferència de 2,8 punts al primer tram i 2,74 al segon.

És important assenyalar la gran disminució que pateix la taxa d'atur femenina a la franja d'edat més primerenca (de 16 a 24 anys) que fa que la bretxa, en aquest cas, sigui favorable a les dones amb una diferència de 3,87 punts.

El descens de la desocupació femenina ha provocat que les dades siguin favorables a aquest col·lectiu excepte a les franges d'edat compreses entre els 35 i 54 anys, que coincideix en les etapes de criança i de cura de persones majors.

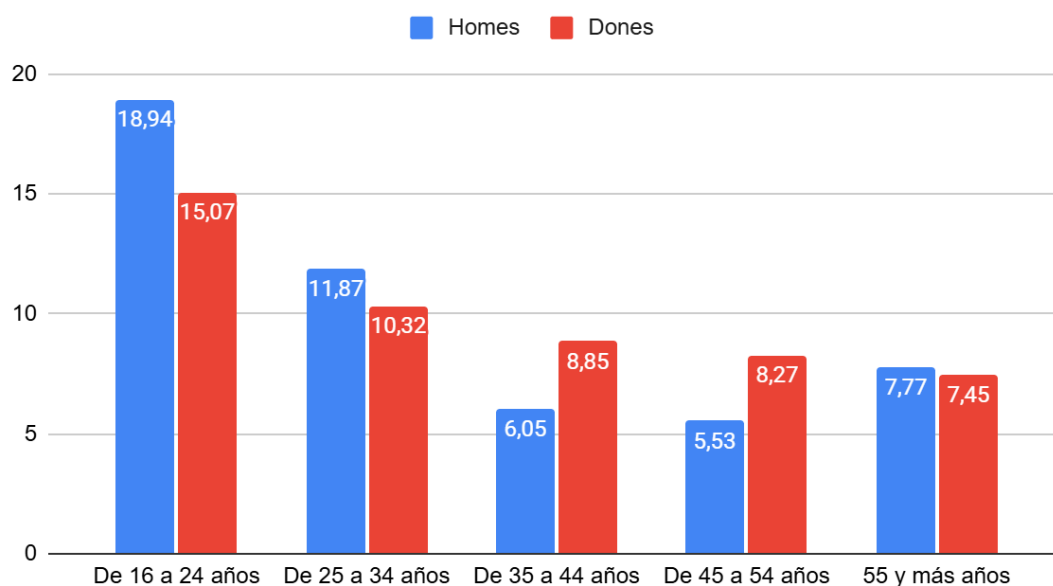
Taula 4.

	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
2025					
Homes	18,94	11,87	6,05	5,53	7,77
Dones	15,07	10,32	8,85	8,27	7,45
Bretxa	-3,87	-1,55	2,8	2,74	-0,32
2024					
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

Font: IBESTAT

Gràfic 9.

Taxa d'atur per grups d'edat 2025



Font: IBESTAT

7.2. Taxa d'atur segons nivell formatiu

La taxa d'atur més elevada correspon al grup d'educació primària o inferior tant per les dones (18,13%) i la d'estudis secundaris de primera etapa pels homes (10,71). 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 primera etapa que creix lleugerament (0,92 pp.) respecte de l'etapa anterior i llavors torna a decreix. Aquesta tendència és similar a la de l'any 2024, on el creixement es trobava en els estudis secundaris de primera etapa.

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

La bretxa més elevada al 2025 es troba en el grup d'Educació primària o inferior, amb 8,34 pp. degut a què, tot i la baixada important de l'atur femení en aquest grup, la bretxa que venim arrossegant és molt elevada (11,75 pp. l'any 2024) i difícil de revertir.

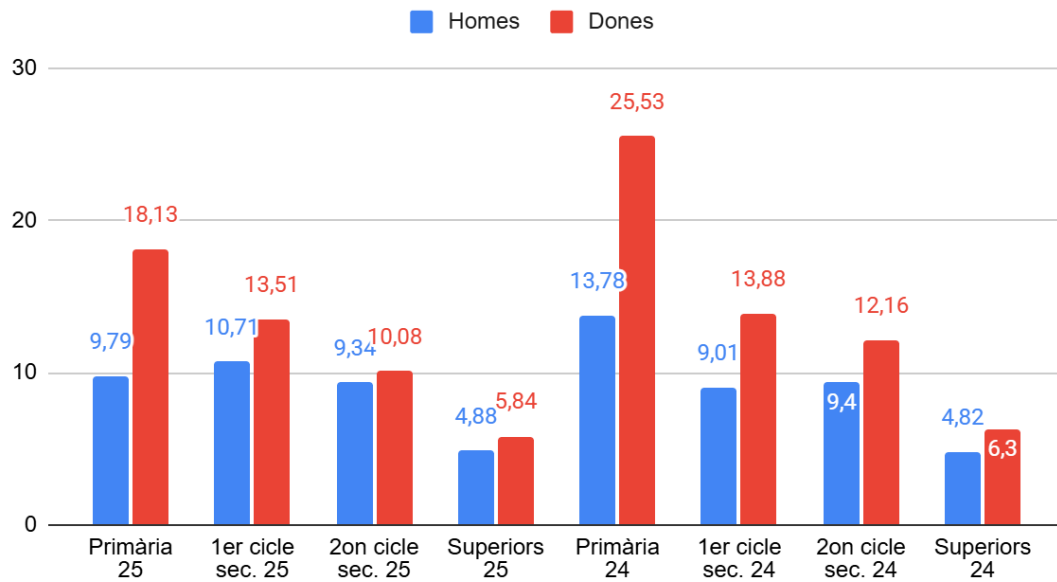
S'ha de destacar també que la taxa de desocupació en el cas de les dones és superior a la dels homes que tenen el mateix nivell d'estudis, cosa que demostra que a l'any 2025 continua la desigualtat de gènere en quant a la desocupació.

Taula 5.

	Educació primària o inferior	Ensenyament secundari 1ª etapa	Ensenyament secundari 2ª etapa	Educació superior
2025				
Homes	9,79	10,71	9,34	4,88
Dones	18,13	13,51	10,08	5,84
Bretxa	8,34	2,8	0,74	0,96
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

Gràfic 10.

Taxa d'atur per nivell formatiu 2025

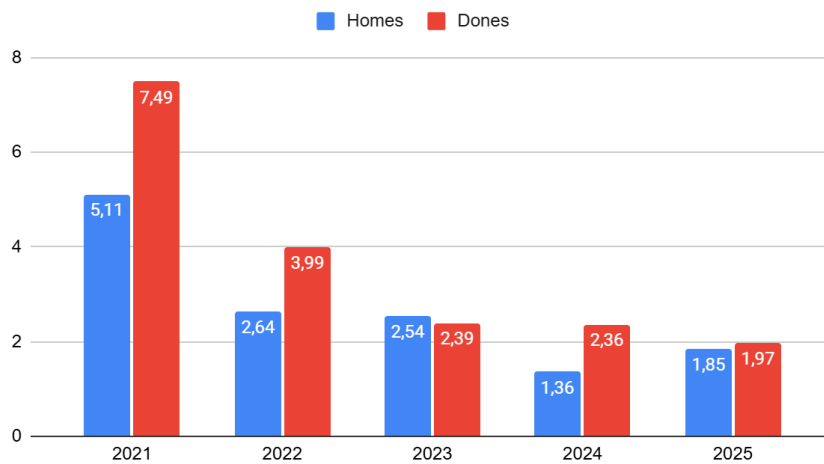


Font: IBESTAT

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

Gràfic 11.

Taxa d'atur de llarga durada

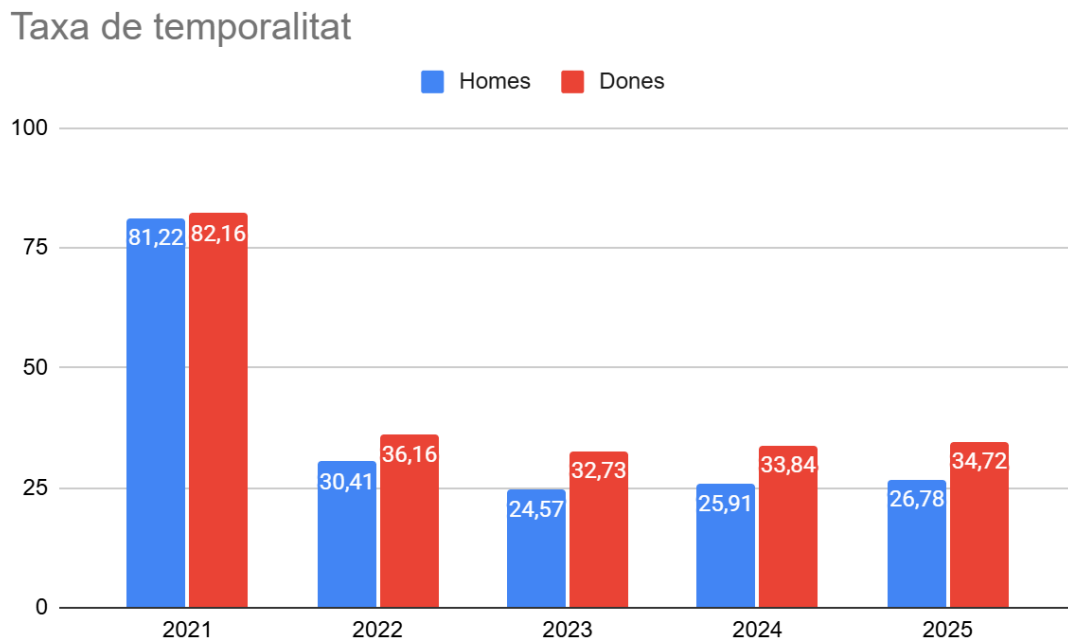


Font: IBESTAT

En comparació interanual, la taxa d'atur de llarga durada, es redueix en les dones (0,39 pp.) i augmenta en els homes (0,49 pp.). Això produeix que es minvi la bretxa i es recuperi la tendència que s'havia trencat al 2024 de reducció de la bretxa de desocupació de llarga durada.

8. TAXA DE TEMPORALITAT

Gràfic 12.



Font: IBESTAT

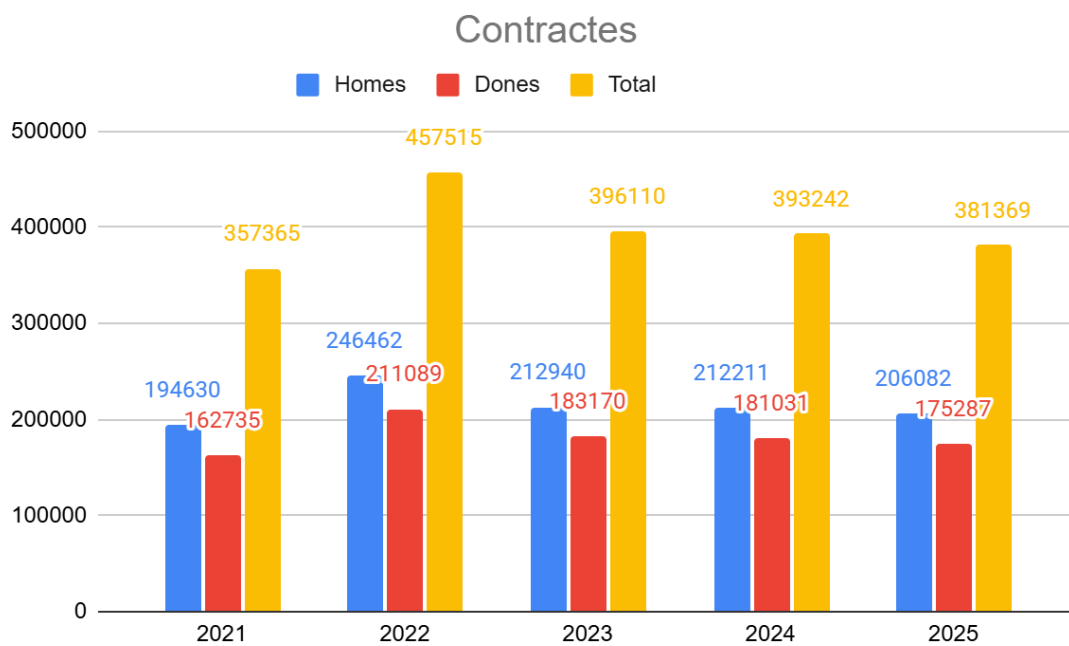
Fruit de l'aplicació de la reforma laboral, la taxa de temporalitat ha disminuït considerablement si ho comparem amb el 2021. Tot i això s'observa que respecte a 2023 i 2024 la taxa de temporalitat ha augmentat lleugerament i continuen essent les dones qui signen més contractes temporals: el 34,72% dels contractes signats per elles han estat temporals front al 26,78% dels homes. Tot i això, la bretxa ha baixat respecte de 2024, ha quedat pràcticament idèntica a la de l'any passat i es situa en el 7,94, una valor 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 2025 (381.369), en percentatge les dones representen un 45,96% .

En comparació interanual 2024/2025 la contractació en les dones disminueix un 0,07% ; en el cas dels homes ha augmentat un 0,07%.

Gràfic 13.



Font: IBESTAT

9.1. Contractes temporals a temps parcial

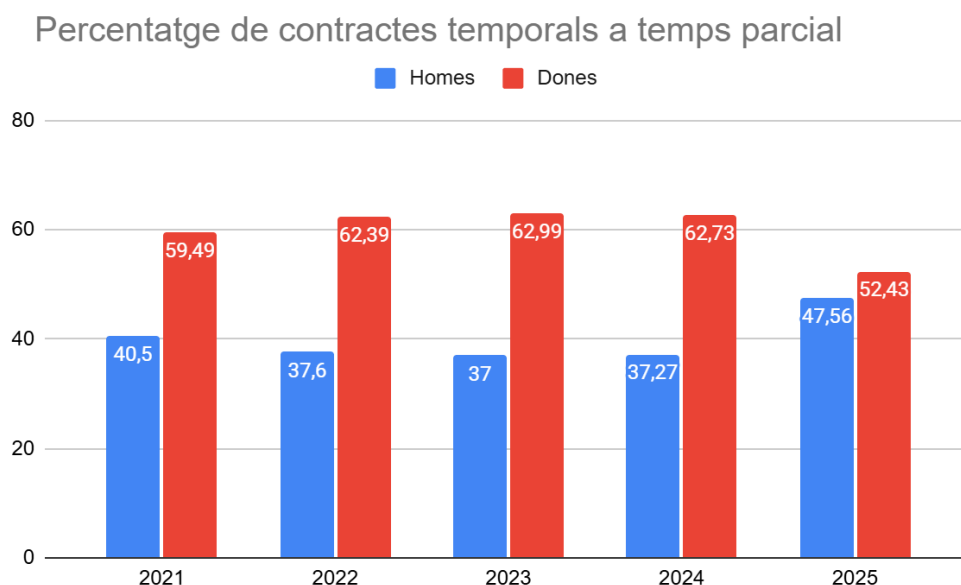
Al llarg de l'any 2025, es comptabilitzen un total de 38.279 contractes d'aquesta modalitat (ambdós sexes), el que significa un increment del 1,14% respecte de l'any anterior.

Referent als homes hi ha un creixement de més de 10 punts respecte a l'any 2024, front a un descens 10 punts més de contratacions temporals a temps parcial de les dones.

Del total de contractes temporals a temps parcial, 24.048 correspon a les dones, el que suposa un 62,8% d'aquest tipus de contractació.

El percentatge de contractació temporal a temps parcial respecte al total de contractes de les dones és d'un 13,8%; en el cas dels homes, és notablement menor: 6,9%.

Gràfic 14.



Font: IBESTAT

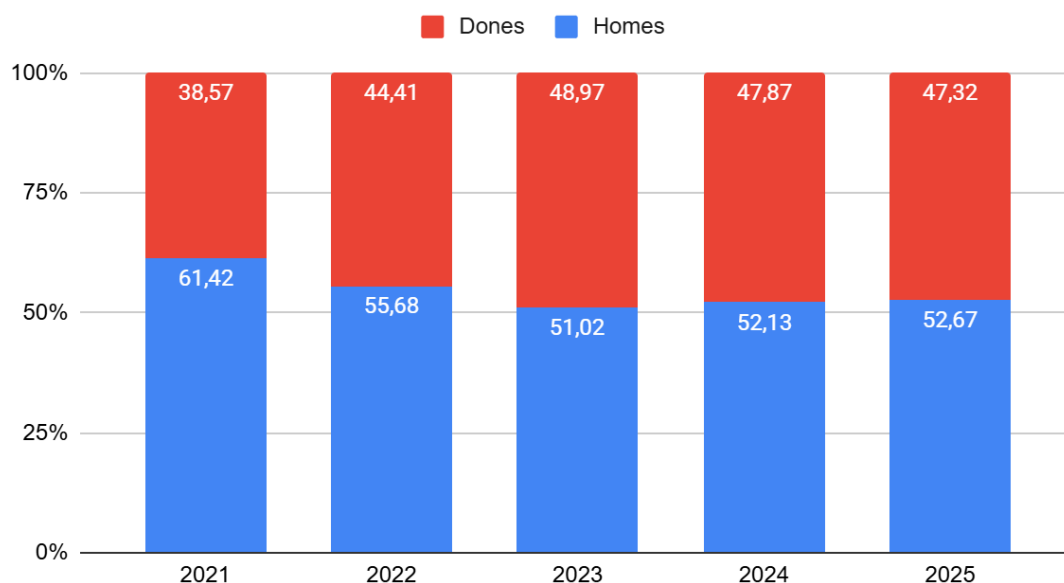
9.2. Contractes temporals a temps complet

En total s'han signat 77.777 contractes (ambdós sexes) d'aquest tipus. Aquesta modalitat contractual presenta un descens en comparació amb l'any 2024 que es comptabilitzaren un total de 78.400 contractes (ambdós sexes).

Tal com es pot observar al gràfic, en comparació interanual 2024/2025, la relació de contractes temporals a temps complet d'homes i dones pràcticament es manté: en dones és un 47,32% i en els homes un 52,67%. Però malgrat això encara els més afavorits per aquest tipus de contracte són els homes, 40.966 contractes, front a 36.811 a les dones.

Gràfic 15..

Perceatage de contractes temporals a temps complet



Font: IBESTAT

9.3. Contractes indefinits per sexe (inclou fixos discontinus)

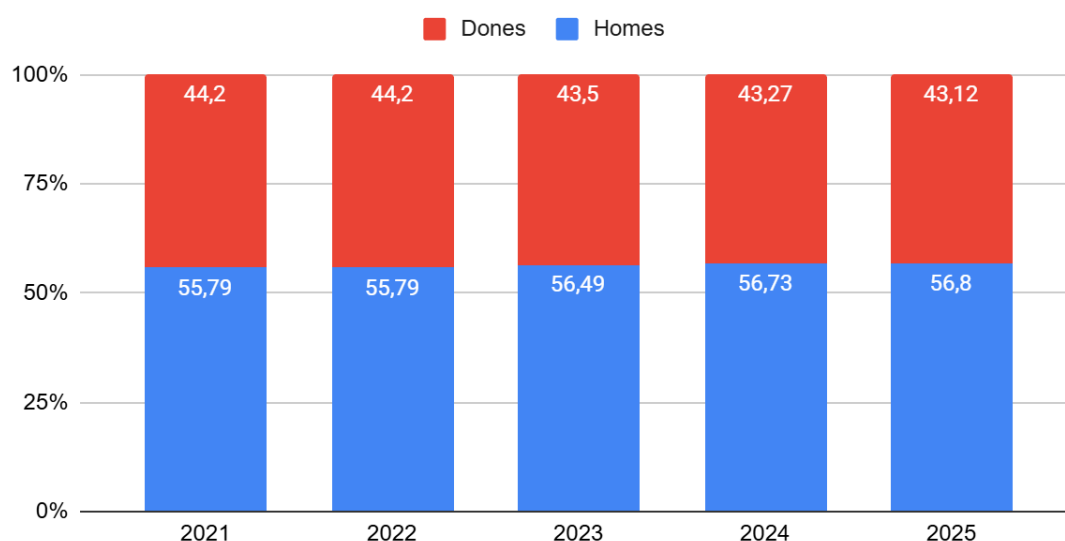
Al llarg de l'any 2025 es comptabilitzen un total de 263.185 contractes indefinits. En comparació interanual 2024 (272.607 contractes indefinits), tot i que el percentatge de contractació indefinida no varia significativament, la diferència entre homes i dones augmenta i són ells els més afavorits per aquest tipus de contractació. Si al 2021 les dones firmaren 28.089 contractes indefinits (incloent els fixos-discontinus) i els homes 35.447, al 2025 la xifra ascendeix a 149.681 en els homes i 113.504 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 175.287 contractes signats per dones, un 65% són indefinits (disminueix un 0,16%).-en el cas dels homes, d'un total de contractes que ascendeix a 206.082, el percentatge d'indefinits és d'un 72,6% (en comparación interanual un 0,22% menys).

Gràfic 16.

Percentatge de contractes indefinits per sexe (inclou fixos discontinus)



Font: IBESTAT

9.4. Contractes indefinits fixos-discontinus

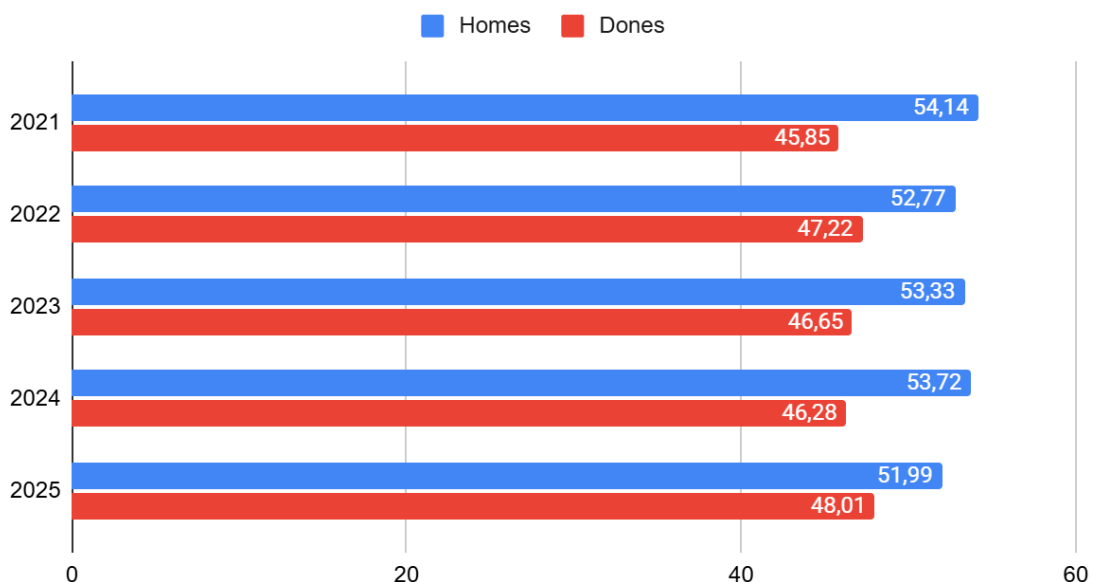
El volum total de contractació fixa-discontinua és de 146.971 (7.162 menys que l'any 2024).

Comparant amb les dades de l'any 2024, la contractació fixa-discontinua de les dones ha disminuït de 71.326 a 67.559, el que suposa una disminució del 5,3% i, en el cas dels homes, de 82.807 a 79.412 que representa un decreixement de 4%.

El pes del contracte fixe-discontinuu, té el seu trasllat en la proporció que ocupa en el conjunt de la contractació indefinida: 59,5 de cada 100 contractes indefinits signats per dones són fixos-discontinus; en el dels homes la xifra és de 53 de cada 100.

Gràfic 17.

Percentatge Contractes Indefinits Fixos Discontinus



Font: IBESTAT

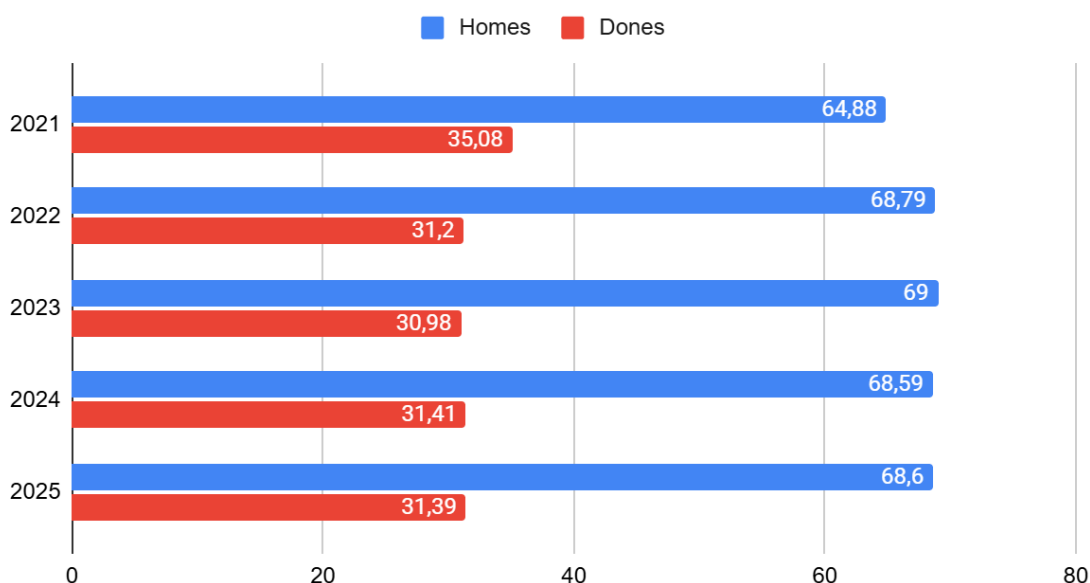
9.5. Contractes indefinits a temps complet (descomptant el total de contractes de fixos discontinus)

L'any 2025 s'han signat un total de 84.319 contractes d'aquesta modalitat. Tal com es pot observar en el gràfic, els homes són els més afavorits: 57.856 contractes, enfront de 26.463 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.

Percentatge Contractes Indefinits a temps complet



Font: IBESTAT

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

En còmput total s'han signat l'any 2025, 31.895 contractes d'aquest tipus.

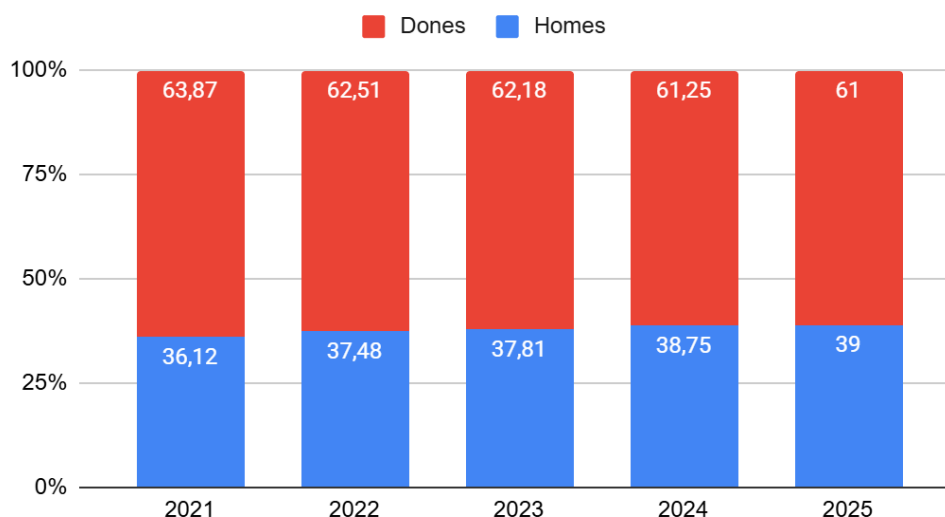
Com veiem en el gràfic adjunt, en el cas dels contractes indefinits a temps parcial, s'observa una tendència inversa a la que es produeix en el temps complet: un 61% en el cas de les dones (19.482 contractes) i un 39% per als homes (12.416).

En comparació amb l'any 2024, en percentatges pràcticament és mante la contractació , am diferències de menys 0.25% en el cas dels homes i de 0.25% més en el cas de les dones.

Podem dir que es manté la modalitat contractual en els contractes indefinits a temps parcial durant els darrers cinc anys, en apreciar a penes diferències significatives, tant en els homes com en les dones.

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.

2025	Directors i gerente	Tècnics professionals científics	Ocupacions elementals
HOMES	57,75% (964)	48,75% (17.808)	53,5% (51.615)
DONES	42,25% (705)	51,25% (18.729)	46,5% (44.851)
TOTAL AMBDÓS SEXES	1.669	36.537	96.466
2024	Directors i gerents	Tècnics professional científics	Ocupacions elementals
HOMES	62,44% (1.087)	49,80% (19.323)	52,05% (50.812)
DONES	37,56% (654)	50,20% (19.481)	47,95% (46.816)
TOTAL AMBDÓS SEXES	1.741	38.804	97.628
2023	Directors i gerents	Tècnics professionals científics	Ocupacions elementals
HOMES	60,78% (1.034)	48,33% (17.283)	52,56% (51.649)
DONES	39,21% (667)	51,66% (18.474)	47,43% (46.601)
TOTAL AMBDÓ SEXES	1.701	35.757	98.250

2022	Directors i gerents	Tècnics professionals científics	Ocupacions elementals
HOMES	58,18% (960)	47,58% (20.366)	52,45% (60.262)
DONES	41,82% (690)	52,11% (22.430)	47,54% (54.612)
TOTAL AMBDÓS SEXEX	1.650	42.796	114.874

Font: IBESTAT

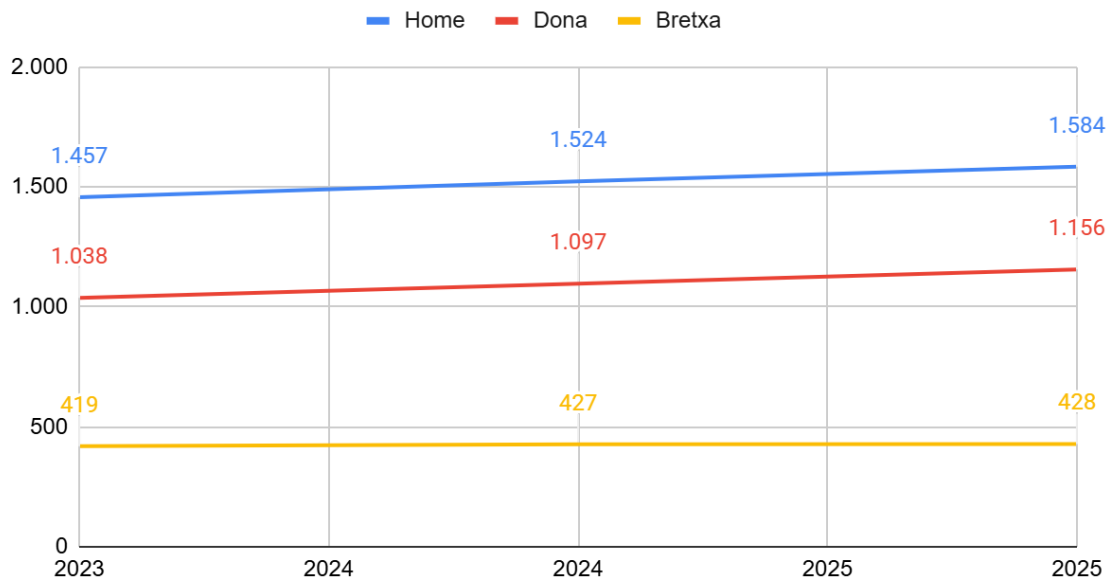
10. PRESTACIONS

10.1. Pensió de jubilació

La pensió mitja de jubilació que cobren les dones en 2025 ascendeix a 1.156 euros/mes, el que suposa un 72,98% de la pensió mitja masculina que ascendeix a 1.584 euros/mes.

Gràfic 20.

Jubilació mitja (euros/mes)



Font: eSTADISS

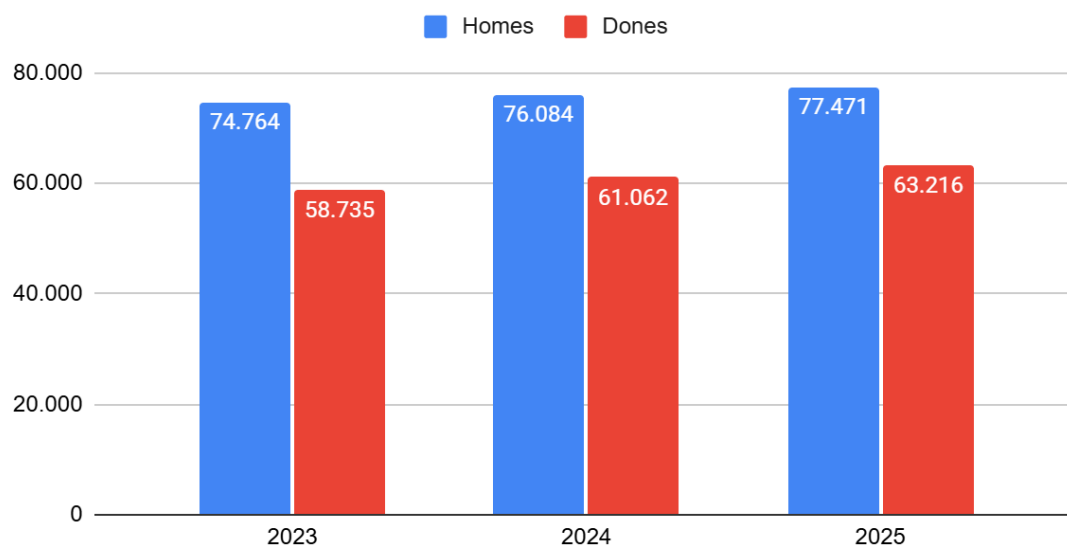
La bretxa entre la pensió masculina i la femenina es manté en valor absolut (427€ al 2024 i 428€ al 2025) i però augmenta lleugerament en termes relatius, un 1 pp. respecte de l'any passat.

Per altra banda, el nombre de dones que han accedit a la jubilació és menor que el cas dels homes: 63.216 dones sobre 77.471 homes. Tot i això les

jubilacions femenines han augmentat en comparació interanual: durant el 2025 s'han jubilat 2.154 dones més que al 2024 sobre els 1.387 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.

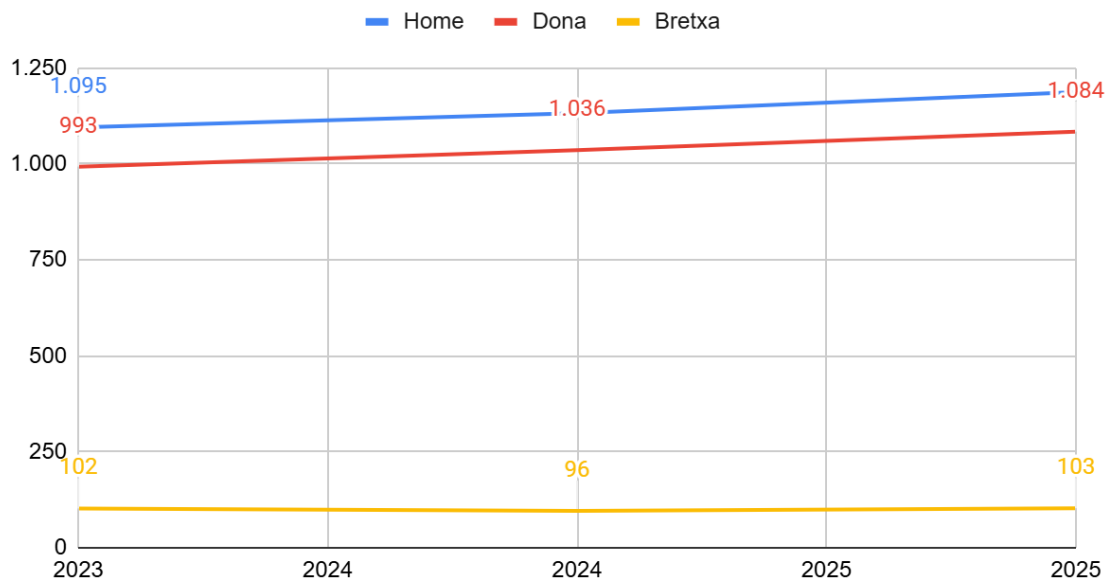
10.2. Incapacitat permanent

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

Al 2025 la diferència és de 103 €/mes; la pensió femenina representa el 91,33% de la pensió masculina. Aquesta distància ha crescut lleugerament respecte de l'han 2024 canviant la tendència de l'any passat.

Gràfic 22.

Pensió mitja d'incapacitat permanent (euros/mes)



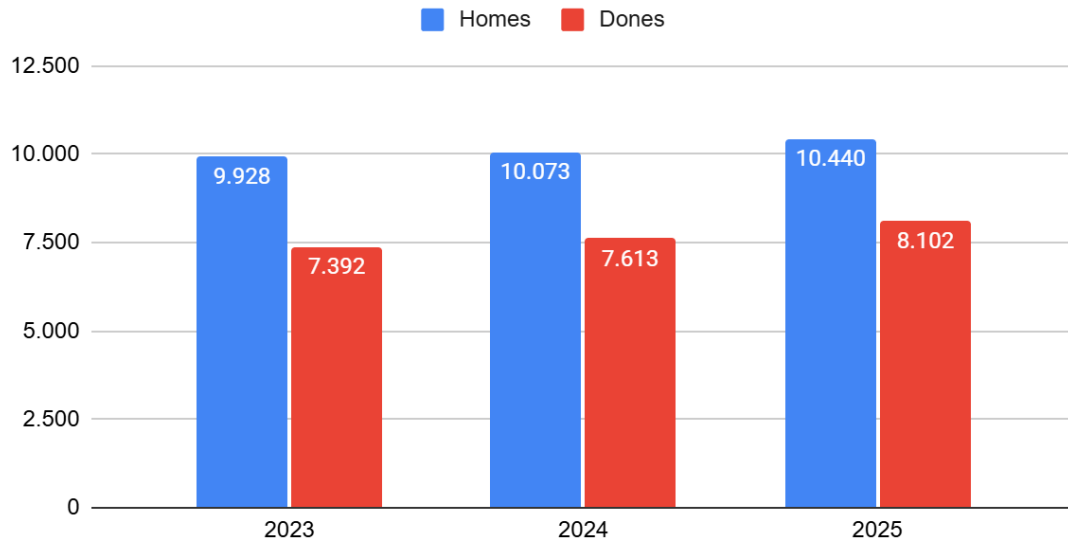
Font: eSTADISS

Per altra banda, el nombre de persones que cobren una incapacitat permanent ha augmentat en 489 dones, el que suposa un 6,42% més que l'any anterior i 367 homes, el que representa un augment del 3,64%.

Aquesta tendència reverteix el descens produït l'any 2023 en aquest tipus de pensió i consolida la tendència iniciada al 2024.

Gràfic 23.

Total pensionistes per incapacitat permanent desagregats per sexe



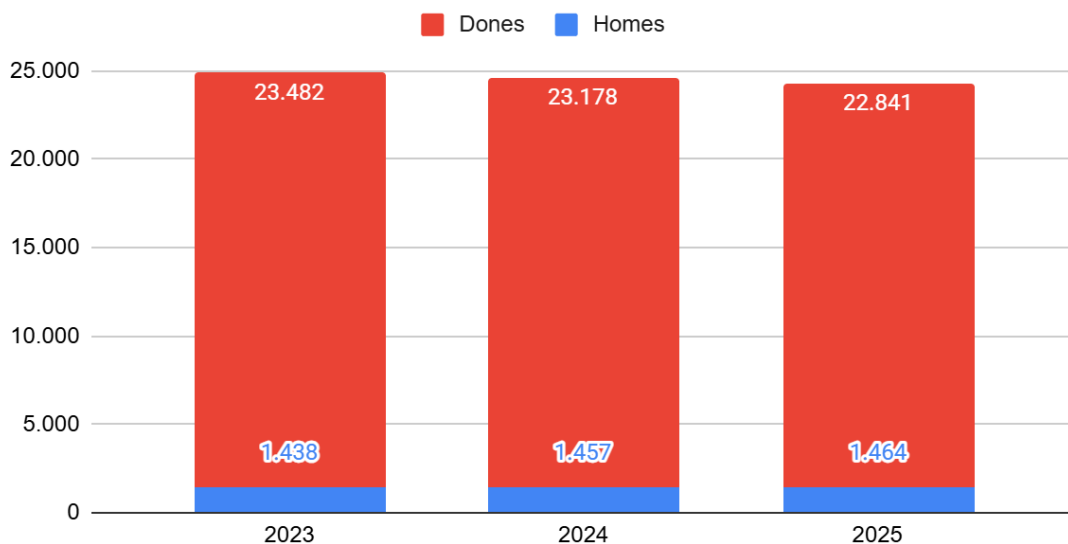
Font: eSTADISS

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 2025 no ha estat una excepció: elles representen el 93,98% 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, continuant la tendència d'anys anteriors.

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.

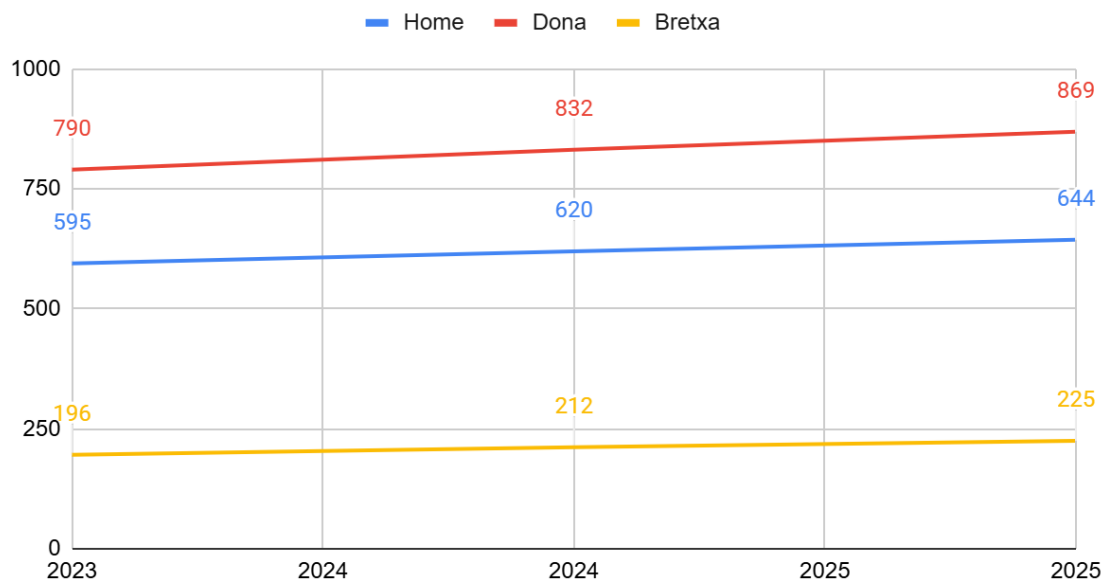
Així, al 2025 les dones han cobrat de mitja 869 €/mes i els homes 644, el que ens deixa una diferència de 225 €/mes a favor de les dones. Aquestes pensions, en relació a 2024 han experimentat una pujada de 37 €/mes per les

dones i de 24 €/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 2023 i al 2025 es situa en 225 €/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 2025

Els plans d'igualtat constitueixen un instrument de planificació estratègica que integra la igualtat d'oportunitats dins de les empreses. Permeten identificar desequilibris en accés a l'ocupació, promoció, formació, retribució i condicions laborals, establint objectius mesurables i indicadors de seguiment. La normativa estableix que les empreses de més de 50 treballadors i treballadores han d'implantar plans d'igualtat i auditories retributives, mentre que les organitzacions més petites poden adoptar-los voluntàriament com a eina de millora de la gestió del talent.

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. La implantació efectiva dels plans d'igualtat reforça la reputació corporativa i la capacitat d'atracció de talent, alineant la gestió interna amb les normatives i les expectatives socials contemporànies.

REGCON és el registre oficial en línia on s'inscriuen i es poden consultar els convenis col·lectius, acords de treball i plans d'igualtat.

Partint d'aquests principis, CCOO dels Illes Balears va establir com a principals objectius específics del projecte desenvolupat al llarg de l'any 2025:

1. Impulsar la negociació col·lectiva de mesures i PI
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.

Cal assenyalar la recuperació a l'abril del 2025 del Gabinet d'Igualtat de CCOO Illes, compost per tres persones tècniques encapçalades per la Secretària d'Acció Sindical i Dona de CCOO ILLES

En el quadre següent es recullen aquells PI en els quals CCOO IB ha participat al llarg de l'any 2025.

Estat	Constitució i Diagnòstic	Pla d'igualtat	Seguiment	Total
TOTAL	59	51	32	142

FEDERACIÓ	PLANS APROVATS I EN SEGUIMENT	PLANS EN PROCÉS DE NEGOCIACIÓ	SEGUIMENT	NOMBRE TOTAL DE PLANS PER FEDERACIÓ
ENSENYAMENT	1	3	2	6
HABITAT	2	18	7	27
INDÚSTRIA	2	4	4	10
SANITAT I SERVEIS SOCIOSSANITARIS	2	3	2	7
SERVEIS	52	23	17	92
NOMBRE TOTAL DE PLANS	59	51	32	142

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. Cal tenir en compte que des de l'octubre els plans d'aquest sector es negocien des de la Federació Estatal

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, restauració amb alguna empresa de serveis informàtics o consultories.

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. Establint un seguiment obligatori als dos anys i un final.

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, especialment a les àrees de coresponsabilitat, violència de gènere i salut laboral.

5. En els P.I. negociats durant el 2025 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. Les bretxes de gènere continuen al nostre mercat laboral.

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 amb les mateixes condicions,

garantir el exercici de la conciliació familiar, privada i personal per assolir la corresponsabilitat, perquè les dones deixen l'estereotip de les cures.

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.

6. 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, consegüentment, 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 i la vigilància de la salut.

7. 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 i també en van incloent procediments d'actuació per les persones treballadores per violència de gènere.

Pel que fa al col·lectiu LGTBIQ+ la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI i la publicació del Reial Decret 1026/2024 de 8 d'octubre, ha suposat un gran avenç en la consecució dels drets de les persones LGTBIQ+, la prevenció i protecció de la discriminació i l'assetjament a les persones LGTBIQ+ ia la diversitat familiar al si de les empreses privades del nostre àmbit.

Aquestes mesures, s'inclouen a l'àmbit de la negociació col·lectiva, als convenis colectius, incloent els protocols contra l'assetjament i la violència.

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 més de 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. REIVINDICACIONS SINDICALS

Des de CCOO reivindiquem aquest poder de les dones, de les majors que van obrir camí i de les joves que continuen obrint-ho, per a enfrontar-se col·lectiva i sororament a la por i construir xarxes de suport on abans hi havia silenci. De les precàries, les migrants, les treballadores de tots els sectors, les que barallen per subsistir en l'economia submergida, les que no estan en l'ocupació perquè es veuen obligades a cuidar, les mares i les no mares, les àvies... Les dones tenim el poder de tirar endavant a les famílies, defensar la igualtat en els centres de treball, obrir passo a noves generacions lliures de violències i de desigualtat.

Des de CCOO apostem per aquest poder exercit amb un estil propi i altres formes. Aquest és el poder que la nostra societat necessita per a aconseguir una democràcia plena on existeixi la igualtat efectiva entre dones i homes i s'acabi amb les bretxes salarials, la violència de gènere i la violència sexual, l'assetjament, la precarietat que castiga les dones i invisibilitza les cures... Teixint de mode constructiu proposades de millores per a les vides de totes i tots i, sobretot, de les persones més vulnerables.

Enfront de les múltiples desigualtats i les violències masclistes, des de CCOO responem construint acció sindical, amb propostes i protocols (entre ells els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe i els protocols enfront de la LGTBI-fòbia) amb negociació de convenis, acords i plans d'igualtat i amb mobilització.

Les sindicalistes som part essencial del món del treball, del moviment sindical i de la defensa dels drets laborals i socials. El nostre poder neix de l'organització, la unió, el treball quotidià des del feminisme sindical i la lluita col·lectiva.

Per tant per CCOO és prioritari:

- Seguir incrementant l'SMI fins a situar-lo en el 60% de la mitjana salarial.
- Reclamem que totes polítiques públiques tinguin perspectiva de gènere.
- Reforç de les polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere.

- Exigir el compliment dels plans d'igualtat en els termes que obliga la legislació, amb més vigilància dels incompliments per part de la **inspecció laboral**.
- Reclamem que s'activi el Diàleg social per a transposar les directives pendents, entre elles les de **transparència salarial i violència contra les dones**.
- Reduir jornada sense reducció salarial fins a un màxim de 37,5 hores setmanals
- Reclamem una **política integral en cures. Polítiques efectives de corresponsabilitat social i revaloritzar econòmicament els treballs dels sectors de cures**.
- Erradicar totes **les formes i manifestacions de la violència masclista, inclosa la del sistema prostitucional. Especialment la violència masclista en els centres de treball, amb una política de Tolerància zero**.
- Reclamem que s'adopti, per normativa i/o acord del Diàleg Social, la figura de **delegada o delegat d'igualtat**
- Reforçar amb garanties l'enfocament de **coeducació** en tots els nivells d'ensenyament obligatori.
- Reclamem a les **forces parlamentàries democràtiques garanties perquè no es retrocedeixi en els drets de les dones ni en avanços en igualtat**.
- **Reivindiquem** que es garanteixi el **dret efectiu a l'avortament**

Per tot lo esmentat, demanem **compromisos** expressos per a la no eliminació de drets, polítiques, recursos i organismes d'igualtat i de prevenció i lluita contra les violències masclistes.

Accelerar el canvi cultural cap a una cultura igualitària i lliure de violències masclistes que eduqui en la corresponsabilitat, l'equitat, l'autonomia i la llibertat.

Garantir que les polítiques d'igualtat s'apliquin de manera efectiva en la pràctica diària de les empreses.

A més, **actualitzar** els protocols existents amb els nous drets derivats de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual, i activar els mecanismes perquè les víctimes de violència sexual (especialment, les d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe) tinguin el **títol habilitant corresponent** que li permeti exercir els seus drets econòmics, laborals i socials.

Que es garanteixi la qualificació de les dones desocupades a sectors productius emergents derivats de les transicions digital, ecològica i demogràfica, amb especial atenció en dones amb vulnerabilitats acrescudes (parades de llarga durada, desocupades sense accés a una primera ocupació, aturades que requereixen de requalificació, de famílies monoparentals femenines, migrants, d'entorns rurals, etc.), amb garanties quantitatives en els resultats.

Per això, totes unides, de la mà, forjant aliances i reconeixent mútuament la nostra força i aportacions.

Unint forces frenem l'onada ultra i les seves negacionismes i retrocessos, mentre seguim el nostre avanç en igualtat, en progrés social, en sostenibilitat del planeta, en democràcia i en drets de les dones.