

I PLAN DE IGUALDAD

2025-2029

Índice

1.INTRODUCCIÓN	4
1.1. DESCRIPCION DE LA ENTIDAD	4
1.2. ORGANIGRAMA.....	4
1.3. COMPROMISO POR PARTE DE LA DIRECCIÓN	6
2.DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	7
3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	8
4.RESULTADO DIAGNÓSTICO PREVIO	8
4.1. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	9
4.1.1. Total de la plantilla año 2023	10
4.1.2. Edad de la plantilla	12
4.1.3. Distribución por Grupo Profesional.....	13
4.1.4. Distribución por Categoría Profesional.....	15
4.2. ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN	16
4.2.1. Incorporaciones en 2023.....	17
4.2.2. Incorporaciones por edad en 2023.....	18
4.2.3. Candidaturas	23
4.2.4. Conversión de contratos 2023.....	27
4.2.5. Bajas 2023	28
4.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	34
4.3.1. Distribución profesional de la plantilla por grupo profesional.....	35
4.3.2. Distribución profesional de la plantilla por grupo profesional y nivel de estudios.	37
4.3.3 Distribución plantilla por puestos de trabajo	40
4.4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL.....	46
4.4.1. Clasificación de la plantilla por tipo de contrato	47
4.4.2. Tipo de la distribución de la Jornada.....	51
4.4.3. Jornada presencial o a distancia.....	53
4.4.4. Horas semanales	54
4.5. ANTIGÜEDAD	57
4.6. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	60

4.6.1. Promoción.....	61
4.6.2. Número personas con aumento retributivo	61
4.7. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	63
4.7.1. Formaciones por grupo profesional	64
4.7.2. Acciones formativas	66
4.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	68
4.7.1. Medidas de conciliación.....	70
4.8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	72
4.8.1. Bajas laborales 2023.....	73
4.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	75
4.10. VIOLENCIA DE GÉNERO	77
5. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	80
6.OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN	82
6.1. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN ESPECIFICAS.....	82
6.2. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN TRANSVERSALES	92
7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	93
7.1. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE SEGUMIENTO DE IGUALDAD.....	93
7.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	95
8. CALENDARIZACIÓN.....	97
ANEXOS (Documentación adjunta)	99

PLAN IGUALDAD		
Entidad pública empresarial:		
Razón Social	CIF	Versión
INSTITUT BALEAR DE L´HABITATGE (IBAVI)	Q5750001I	1.0
Consultora externa:		
Razón Social	CIF	
PROFESSIONAL GROUP CONVERSIA S.L.U	B17962655	

A continuación, se detallan los centros de trabajo de IBAVI:	
Centro de Trabajo	Provincia
MANUEL AZAÑA 9 ,07006	PALMA (ILLES BALEARS)
FERNÁNDEZ DE ANGULO, 2-4, 07702	MAHON (ILLES BALEARS)
CANARIAS, 35 (Edificio CETIS) Torre 4 1r piso - 07800	IBIZA (ILLES BALEARS)

1.INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCION DE LA ENTIDAD

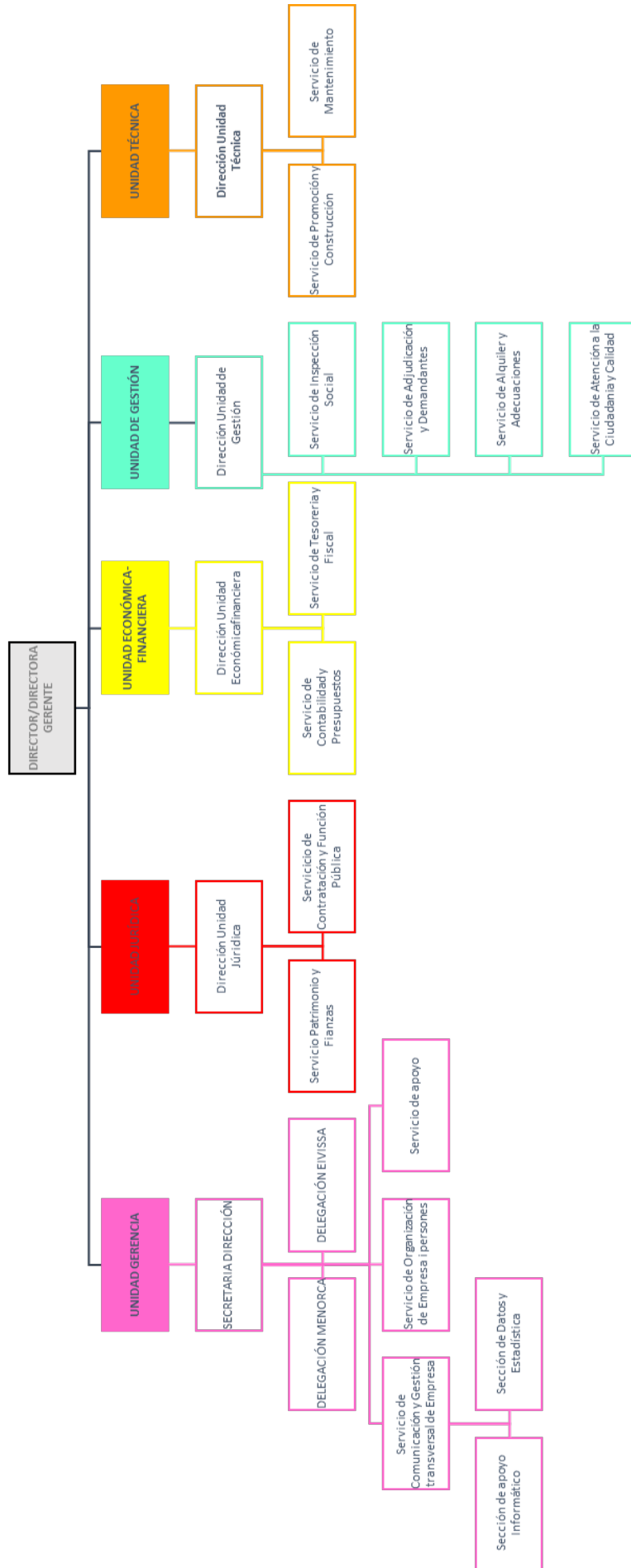
INSTITUT BALEAR DE L' HABITATGE (IBAVI) es una entidad pública empresarial de las que prevé el art. 2.1 b de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, con personalidad jurídica propia y diferenciada, y con capacidad de actuar y autonomía de gestión plena, sin perjuicio de la relación de tutela con la Administración de la Comunidad Autónoma.

El IBAVI tiene como fines generales los fines relacionados con la vivienda del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, salvo que estén atribuidos a otros organismos del sector público instrumental.

El IBAVI se rige por el derecho público en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tiene atribuidas y en lo previsto en la Ley 7/2010, otra norma con rango de ley o estos estatutos. En el resto de aspectos, se rige por el derecho privado.

El IBAVI se adscribe a la Consejería de Vivienda, Territorio y Movilidad por medio de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura. Corresponden a esta Consejería la dirección, la evaluación y el control de los resultados de la actividad de la entidad.

1.2. ORGANIGRAMA



1.3. COMPROMISO POR PARTE DE LA DIRECCIÓN

INSTITUT BALEAR DE L´HABITATGE, en adelante IBAVI, con NIF Q5750001I tiene muy presente que las personas son el pilar básico del proyecto de la entidad. Por ello, la entidad el 22 de julio de 2024, manifiesta su firme compromiso con la garantía del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo mediante el establecimiento, desarrollo e implantación de políticas que integran la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, evitando la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y conseguir así la igualdad real en la entidad y, por extensión, al conjunto de la ciudadanía.

Los anteriores principios se llevarán a cabo mediante la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con las prerrogativas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como en el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los Reales Decretos 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad recoge los objetivos y medidas a implementar en IBAVI tras la elaboración de un diagnóstico de situación que plasma la posición de las mujeres y los hombres dentro de entidad detectando, si las hubiese, la presencia de situaciones de desigualdad y/o discriminación que requieran la adopción de acciones para eliminarlas y/o corregirlas.

Asimismo, se establece la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la entidad aplicándolo en: Acceso al empleo público, Condiciones de trabajo y carrera profesional, Formación, información y sensibilización, Conciliación y corresponsabilidad, Retribuciones, Violencia de género.

Para llevar a cabo este propósito es necesaria la implicación de toda la entidad así como de la representación legal de las personas trabajadoras y en su caso de los sindicatos más representativos del sector además de la del resto de personas que forman parte de la plantilla y conseguir así que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo del clima laboral y de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, la mejora de la calidad de vida y el aumento de productividad y competitividad.

2.DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

INSTITUT BALEAR DE L´HABITATGE (IBAVI) en cumplimiento del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo o por acuerdo o convenio colectivo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, deciden adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda por tanto la creación de una Comisión de negociadora para la implantación de un Plan de Igualdad en IBAVI. El 24 de Julio del 2024 se constituye la Comisión negociadora entre la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras.

Los miembros de la Comisión negociadora de igualdad son:

Representación de la Entidad	Representación legal de las personas trabajadoras (miembros del comité)
Dña. Elena Romero Bosch	Dña. María Carmen Massot Sagrado
Dña. M.ª Dolores Romero Aguilar	D. Valentín Moreno Blanco

Se le atribuye a la Comisión negociadora de IBAVI:

- Velar para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Atender a las consultas o dudas planteadas por los empleados y empleadas de la Entidad sobre el Plan de Igualdad.
- Elaborar, redactar y aprobar la versión definitiva del Plan de Igualdad y Reglamento de Funcionamiento de la Comisión que se constituirá en la Entidad, para su elevación a los órganos de dirección del IBAVI.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Entidad y promover su implantación.

- Promover una remodelación de la misma, de modo que, tras la redacción del Plan, la Comisión de negociación cumpla con el principio de presencia equilibrada, a través de la incorporación.
- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo y con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la administración.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE (IBAVI) y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en IBAVI.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 3 años desde la firma de aprobación del mismo sin perjuicio de las posibles modificaciones que puedan surgir a raíz de los procedimientos de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.

El ámbito de aplicación territorial del Plan de Igualdad es autonómico, comprendiendo el territorio de las Illes Balears, donde la entidad cuenta con centros de trabajo situados en Palma, Maó y Eivissa.

4. RESULTADO DIAGNÓSTICO PREVIO

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos.¹ Para realizar este análisis detallado es

¹ Leyenda para la Interpretación de indicadores del diagnóstico

Con el fin de facilitar la lectura y comprensión de los datos recogidos en el presente diagnóstico, se incluye a continuación una leyenda explicativa sobre los indicadores cuantitativos utilizados. Esta leyenda permite interpretar correctamente los cálculos reflejados en las tablas, así como entender su relevancia en el análisis de la situación de igualdad en la entidad.

Se detallan los principales índices aplicados —índice de distribución, índice de concentración, brecha de género e índice de feminización—, todos ellos alineados con la normativa vigente en materia de igualdad (LOIEMH y Ley Orgánica 3/2017), y esenciales para evaluar la composición, presencia y participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos analizados.

imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización. El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece las áreas mínimas de estudio para la elaboración del diagnóstico.

INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos, sobre los siguientes ámbitos de intervención: acceso y selección a la organización; clasificación profesional; modalidades de contratación y jornada laboral; antigüedad; promoción; formación; conciliación de la vida familiar, laboral y personal; retribución y política salarial; salud laboral desde perspectiva de género; prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral; y la violencia de género

4.1. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

El análisis cualitativo de las condiciones generales y de trabajo en el IBAVI permite identificar no solo la estructura contractual y funcional de la plantilla, sino también el contexto organizativo en el que se enmarcan las políticas de empleo, estabilidad, conciliación y desarrollo profesional.

La entidad cuenta con una plantilla consolidada, diversa y equilibrada en términos de género, donde las mujeres representan un 65,56 % del total de personas trabajadoras. Este dato se acompaña de una fuerte presencia femenina en todos los grupos profesionales, incluidos aquellos de carácter técnico y directivo, lo cual refuerza el compromiso institucional del IBAVI con la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad.

Desde una perspectiva organizativa, destaca el modelo de contratación mayoritariamente indefinido y a jornada completa, reflejo de una política de empleo público estable, transparente y orientada a la retención del talento. La existencia de jornadas continuas, así como las medidas de flexibilización horaria confirma la voluntad de la entidad por facilitar la conciliación personal y profesional.

Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

El diseño de puestos, las condiciones laborales y la progresión profesional en el IBAVI se rigen por lo dispuesto en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, garantizando la equidad en el acceso, la permanencia y las retribuciones. Esta regulación homogénea refuerza la percepción de justicia interna y reduce los márgenes para desigualdades estructurales.

En términos de edad, la plantilla se encuentra en una etapa de madurez profesional, con una importante concentración entre los 36 y 55 años, lo que favorece la consolidación de equipos estables, la transmisión de conocimiento y la planificación del relevo generacional desde una perspectiva de igualdad.

En conjunto, las condiciones generales del IBAVI reflejan un entorno institucional robusto, con fundamentos sólidos en igualdad de trato y una cultura laboral que promueve el bienestar, la estabilidad y la equidad de género en el ámbito público.

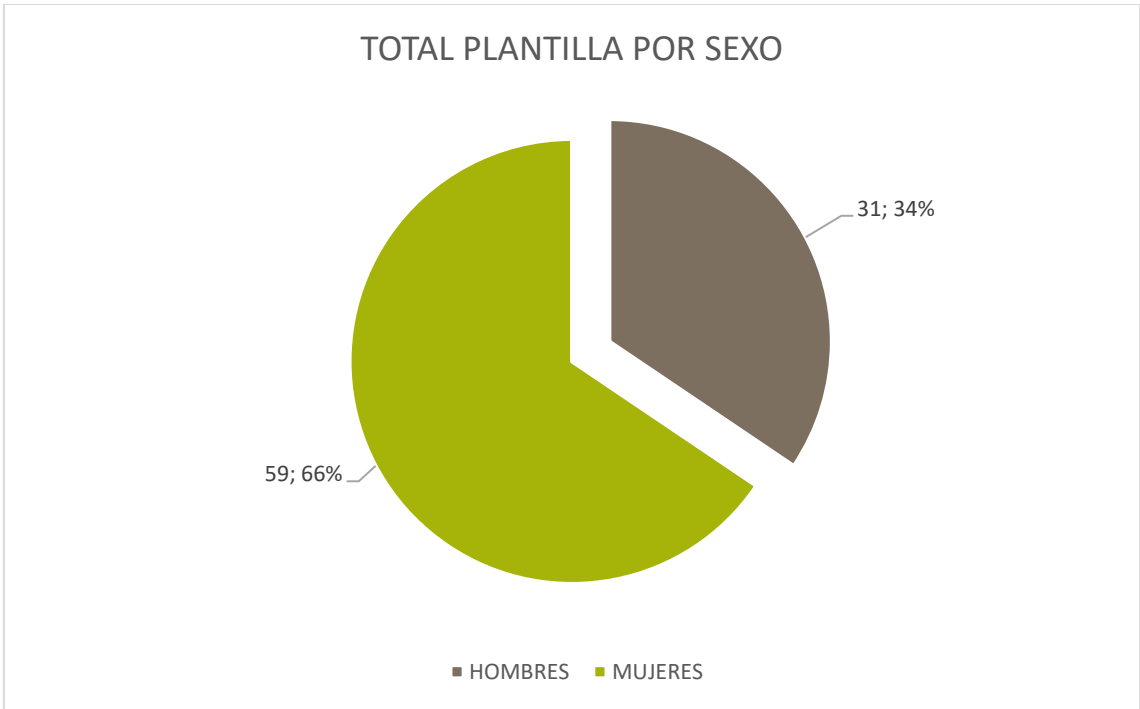
4.1.1. Total de la plantilla año 2023

PLANTILLA 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución) ²	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	Índice de feminización	Brecha de género
Total personas trabajadoras	31	59	90	65,56%	34,44%	1,90	31,11%

² **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / Total (% m / T): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres / Total (% h / T): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.



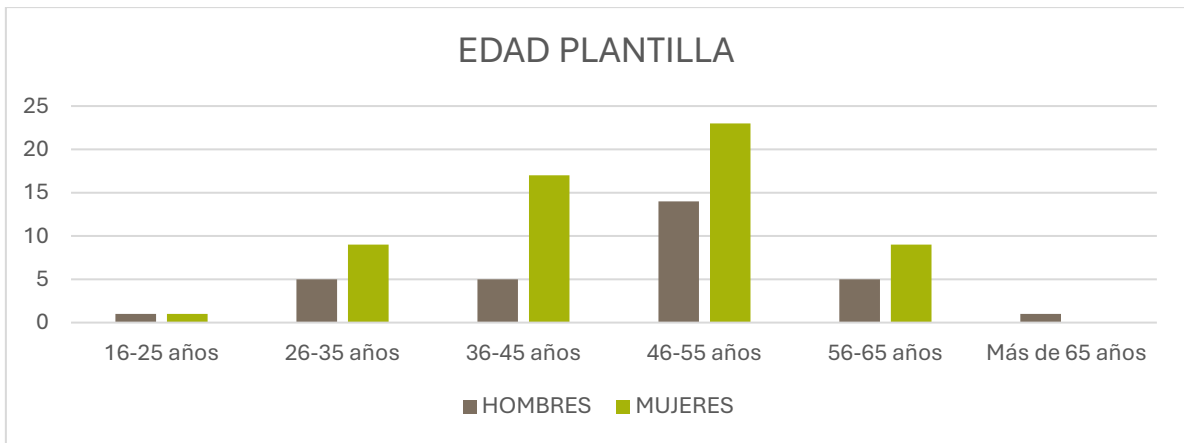
Hay un total de 90 personas trabajadoras, de las cuales 59 son mujeres (65,56%) y 31 son hombres (34,44%).

Esto refleja una plantilla mayoritariamente femenina, con un índice de feminización de 1,90, es decir, hay casi el doble de mujeres que hombres.

La brecha de género en términos de representación es del 31,11% a favor de las mujeres, lo cual indica una presencia significativamente superior del sexo femenino en la organización.

4.1.2. Edad de la plantilla

Edad Plantilla	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración) ³	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización ⁴	Brecha de género ⁵
16-25 años	1	1	2	50%	50%	2%	3%	1,00	0%
26-35 años	5	9	14	64%	36%	15%	16%	1,80	29%
36-45 años	5	17	22	77%	23%	29%	16%	3,40	55%
46-55 años	14	23	37	62%	38%	39%	45%	1,64	24%
56-65 años	5	9	14	64%	36%	15%	16%	1,80	29%
Más 65 años	1	0	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%



³ **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- %mujeres/mujeres total (%m/Tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
- %hombres/hombres total (%h/Th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

⁴ **Índice de feminización**: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres:

- Valores por debajo de 1: Infrarrepresentación / subrepresentación de mujeres
- Valores por encima de 1: Feminización
- Valor 1 = Igualdad

⁵ **Brecha de género**: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito (porcentaje de mujeres – porcentaje de hombres). Esta magnitud cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad:

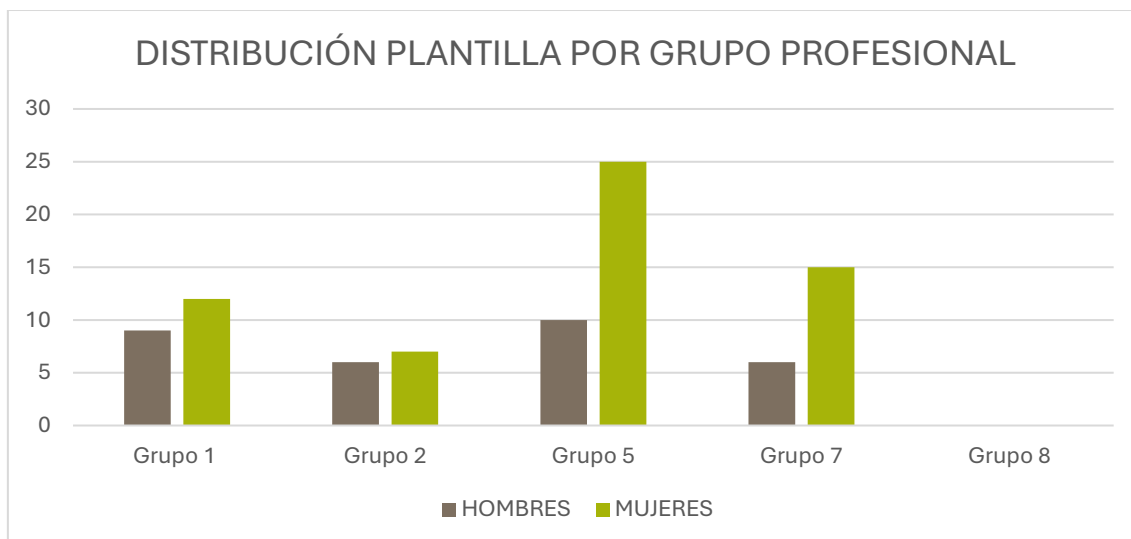
- Valores negativos (-): indican que la diferencia es en favor de los hombres
- Valores positivos: indican que la diferencia es en favor de las mujeres
- Valores más cerca de 0: más cerca se está de la igualdad.

La distribución por edad muestra un predominio femenino en casi todos los tramos, salvo en el grupo de más de 65 años, donde solo hay presencia masculina.

- Tramo 16-25 años: Equilibrio exacto, con 1 mujer y 1 hombre. El índice de feminización es 1,00, lo que indica paridad, y no existe brecha de género (0%).
- Tramo 26-35 años: Hay 9 mujeres y 5 hombres, con un índice de feminización de 1,80. Las mujeres representan el 64% de este grupo, con una brecha de género del 29% a su favor.
- Tramo 36-45 años: Destaca una fuerte presencia femenina, con 17 mujeres frente a 5 hombres, lo que arroja un índice de feminización elevado (3,40) y una brecha del 55% a favor de las mujeres.
- Tramo 46-55 años: Aunque hay más mujeres (23) que hombres (14), la diferencia es más moderada. El índice de feminización es 1,64, con una brecha del 24%.
- Tramo 56-65 años: La proporción se mantiene como en tramos anteriores: 9 mujeres frente a 5 hombres, índice de feminización de 1,80 y brecha del 29%.
- Más de 65 años: Solo hay 1 hombre y ninguna mujer, por tanto, el índice de feminización es 0,00 y existe una brecha negativa del -100%, reflejo de la ausencia total de mujeres en este grupo.

4.1.3. Distribución por Grupo Profesional

Distribución por Grupo Profesional	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Grupo 1	9	12	21	57%	43%	20%	29%	1,33	14%
Grupo 2	6	7	13	54%	46%	12%	19%	1,17	8%
Grupo 5	10	25	35	71%	29%	42%	32%	2,50	43%
Grupo 7	6	15	21	71%	29%	25%	19%	2,50	43%
Grupo 8	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Total	31	59	90	66%	34%	50%	50%	1,90	31%



La distribución por grupo profesional refleja una representación mayoritaria de mujeres en todos los grupos con personas trabajadoras activas, manteniendo la tendencia de feminización observada en los datos generales.

Grupo 1

Se observa una ligera mayoría de mujeres, con 12 frente a 9 hombres, lo que representa un 57 % de mujeres. El índice de feminización es 1,33 y la brecha de género del 14 % a favor de las mujeres. En términos de concentración, el 29 % de las mujeres de la plantilla se encuentran en este grupo, frente al 20 % de los hombres, lo que indica una mayor proporción femenina en puestos de responsabilidad.

Grupo 2

La distribución es relativamente equilibrada: 7 mujeres y 6 hombres (54 % y 46 %, respectivamente). El índice de feminización es 1,17 y la brecha es mínima, del 8 %. Este grupo representa al 12 % de las mujeres y al 19 % de los hombres, lo que sugiere una ligera mayor concentración de hombres en este nivel.

Grupo 5

Este grupo muestra una feminización significativa, con 25 mujeres frente a 10 hombres (71 % de mujeres). El índice de feminización alcanza 2,50 y la brecha de género es del 43 %. Es el grupo con mayor concentración de mujeres (42 % del total femenino), lo que puede indicar una agrupación en funciones operativas o técnicas feminizadas.

Grupo 7

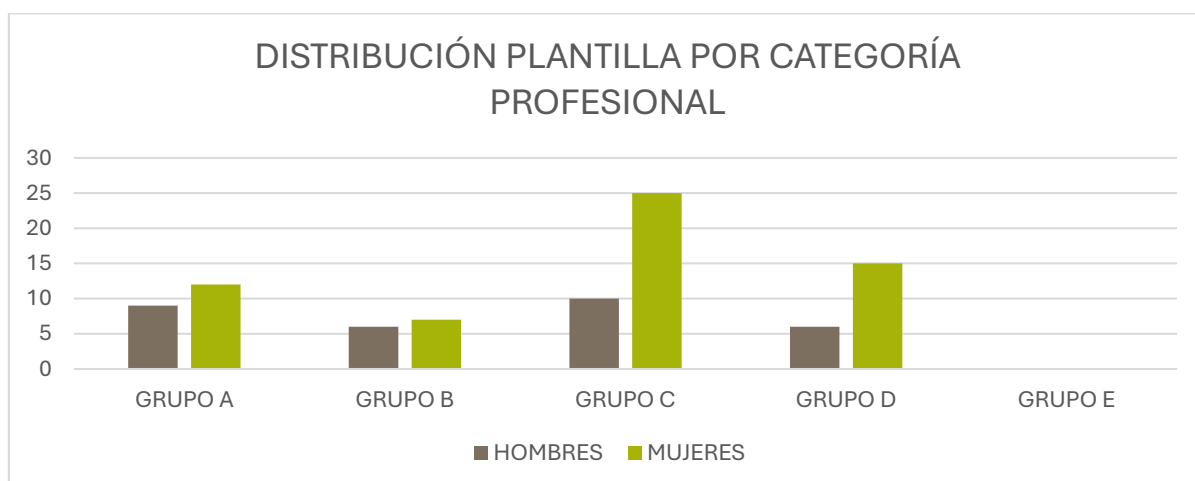
También se observa mayoría femenina, con 15 mujeres y 6 hombres (71 % frente a 29 %), igualando el índice de feminización del Grupo 5 (2,50) y la brecha de género (43 %). Este grupo representa al 25 % de las mujeres y al 19 % de los hombres.

Grupo 8

No presenta datos, ya que no hay personas trabajadoras asignadas a este grupo.

4.1.4. Distribución por Categoría Profesional

Distribución por Categoría Profesional	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Grupo A	9	12	21	57%	43%	20%	29%	1,33	14%
Grupo B	6	7	13	54%	46%	12%	19%	1,17	8%
Grupo C	10	25	35	71%	29%	42%	32%	2,50	43%
Grupo D	6	15	21	71%	29%	25%	19%	2,50	43%
Grupo E	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Total	31	59	90	66%	34%	50%	50%	1,90	31%



La distribución de la plantilla por categorías profesionales muestra una tendencia clara hacia la feminización en la mayoría de los grupos, con una mayor representación femenina especialmente significativa en los grupos intermedios y operativos.

Grupo A

Este grupo cuenta con 12 mujeres y 9 hombres, lo que supone un 57 % de mujeres y un índice de feminización de 1,33. La brecha de género es del 14 % a favor de las mujeres. El 29 % de las mujeres de la plantilla se encuentran en esta categoría, frente al 20 % de los hombres, lo que refleja una mayor presencia femenina relativa en esta categoría profesional.

Grupo B

La representación entre mujeres (7) y hombres (6) es muy similar, con un 54 % de mujeres. El índice de feminización es de 1,17 y la brecha de género es del 8 %, también a favor de las mujeres. La concentración de hombres en este grupo es del 19 %, ligeramente superior al 12 % de las mujeres.

Grupo C

En esta categoría se observa una marcada mayoría femenina, con 25 mujeres frente a 10 hombres (71 % de mujeres). El índice de feminización es de 2,50 y la brecha de género es del 43 %, una de las más altas de la estructura. Este grupo reúne al 42 % del total de mujeres de la plantilla, lo que indica que es una categoría altamente feminizada.

Grupo D

La situación es similar a la del grupo anterior, con 15 mujeres y 6 hombres (también 71 % de mujeres). Se mantiene un índice de feminización de 2,50 y una brecha del 43 %. Esta categoría representa al 25 % de las mujeres y al 19 % de los hombres de la plantilla.

Grupo E

No existen personas trabajadoras asignadas a este grupo, por lo que no hay datos disponibles para el análisis.

4.2. ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN

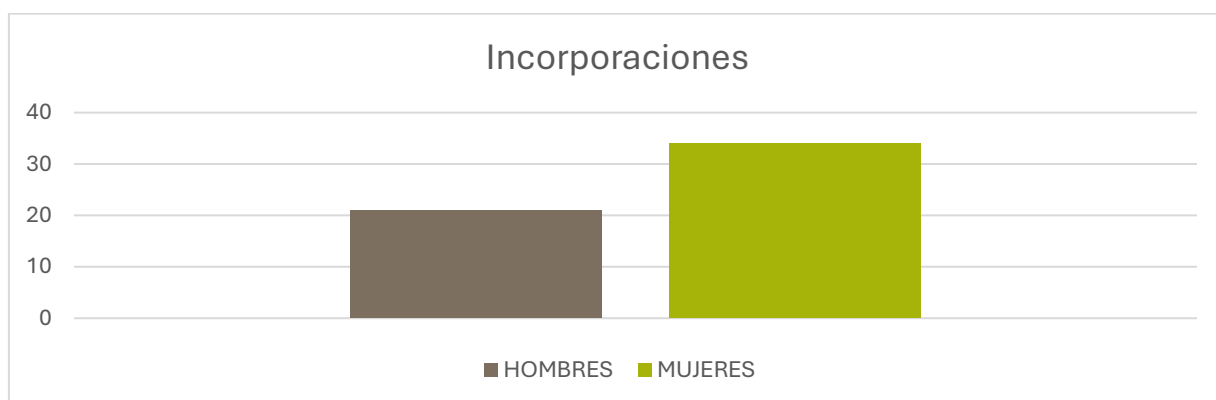
Los procesos de selección y contratación de la entidad IBAVI están sujetos en lo establecido en "Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares" concretamente en su capítulo III "Provisión de vacantes, selección y contratación"

En las convocatorias de los procesos selectivos, el contenido de las fases del proceso de selección y la representación de los órganos colegiados se establecerá por acuerdo con el Comité de Empresa garantizando entre muchos puntos, el grado de neutralidad y representación desde el punto de vista de género.

Destacar que el personal encargado de los procesos de selección y contratación disponen de formación en igualdad de género lo que garantiza que sean transparentes y libres de discriminación. Los canales de información y/o comunicación utilizados para garantizar la transparencia en los procesos de selección son el BOIB (convocatoria pública), SOIB (oferta genérica) y página WEB de la entidad sin olvidar la comunicación interna que realizarnos al personal de nuestra entidad garantizando una información equilibrada.

4.2.1. Incorporaciones en 2023

Incorporaciones en 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
2023	21	34	55	62%	38%	92%	95%	1,62	24%



Durante el año 2023 se incorporaron un total de 55 personas a la organización, de las cuales 34 fueron mujeres (62 %) y 21 hombres (38 %). Esto se traduce en un índice de feminización de 1,62, lo que indica que por cada hombre incorporado se incorporaron más de una mujer y media. La brecha de género en estas nuevas incorporaciones es del 24 % a favor del colectivo femenino.

En cuanto a la concentración de estas incorporaciones respecto al total de la plantilla por sexo:

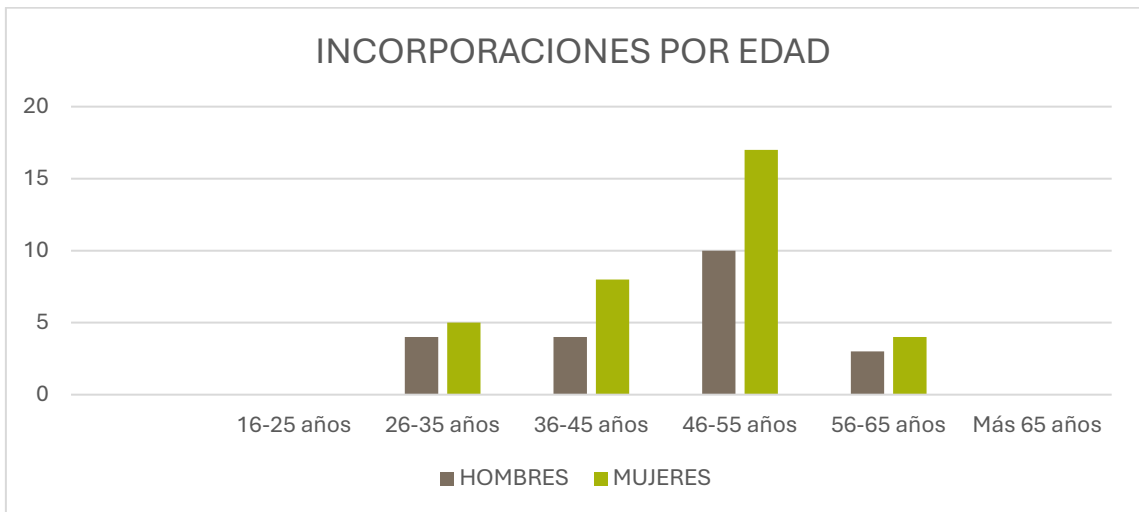
El 92 % de los hombres actuales se incorporaron en 2023.

El 95 % de las mujeres actuales también se incorporaron ese mismo año.

Esto implica que la gran mayoría de la plantilla actual es de nueva incorporación, y que el acceso de las mujeres al empleo en la organización ha sido incluso ligeramente superior que el de los hombres en el último año.

4.2.2. Incorporaciones por edad en 2023

Incorporaciones / EDAD 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de)	% HOMBRES VERTICAL (índice de)	Índice de feminización	Brecha de género
16-25 años	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
26-35 años	4	5	9	56%	44%	15%	19%	1,25	11%
36-45 años	4	8	12	67%	33%	24%	19%	2	33%
46-55 años	10	17	27	63%	37%	50%	48%	1,7	26%
56-65 años	3	4	7	57%	43%	12%	14%	1,33	14%
Más 65 años	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-



La distribución de nuevas incorporaciones por grupo de edad y sexo en 2023 muestra una presencia mayoritaria de mujeres en casi todos los tramos de edad, con una feminización especialmente destacada entre los 36 y 55 años. No se han registrado incorporaciones en los extremos etarios (menores de 25 años o mayores de 65).

Tramo 16-25 años

No se han registrado incorporaciones en este grupo de edad, lo que puede señalar una escasa presencia de personas jóvenes en el proceso de selección o una posible dificultad de acceso de este colectivo.

Tramo 26-35 años

Se incorporaron un total de 9 personas, con una distribución del 56 % mujeres y 44 % hombres. El índice de feminización fue de 1,25, con una brecha de género del 11 % a favor de las mujeres. La representación es equilibrada y ligeramente favorable al colectivo femenino.

Tramo 36-45 años

Este grupo presenta un total de 12 incorporaciones, de las cuales el 67 % son mujeres. El índice de feminización se sitúa en 2,00 y la brecha de género en el 33 %. Se trata de uno de los tramos con mayor grado de feminización.

Tramo 46-55 años

Es el grupo más numeroso en cuanto a nuevas incorporaciones, con 27 personas. El 63 % de ellas son mujeres, lo que arroja un índice de feminización de 1,70 y una brecha del 26 %. También muestra un importante peso relativo dentro del conjunto de incorporaciones femeninas.

Tramo 56-65 años

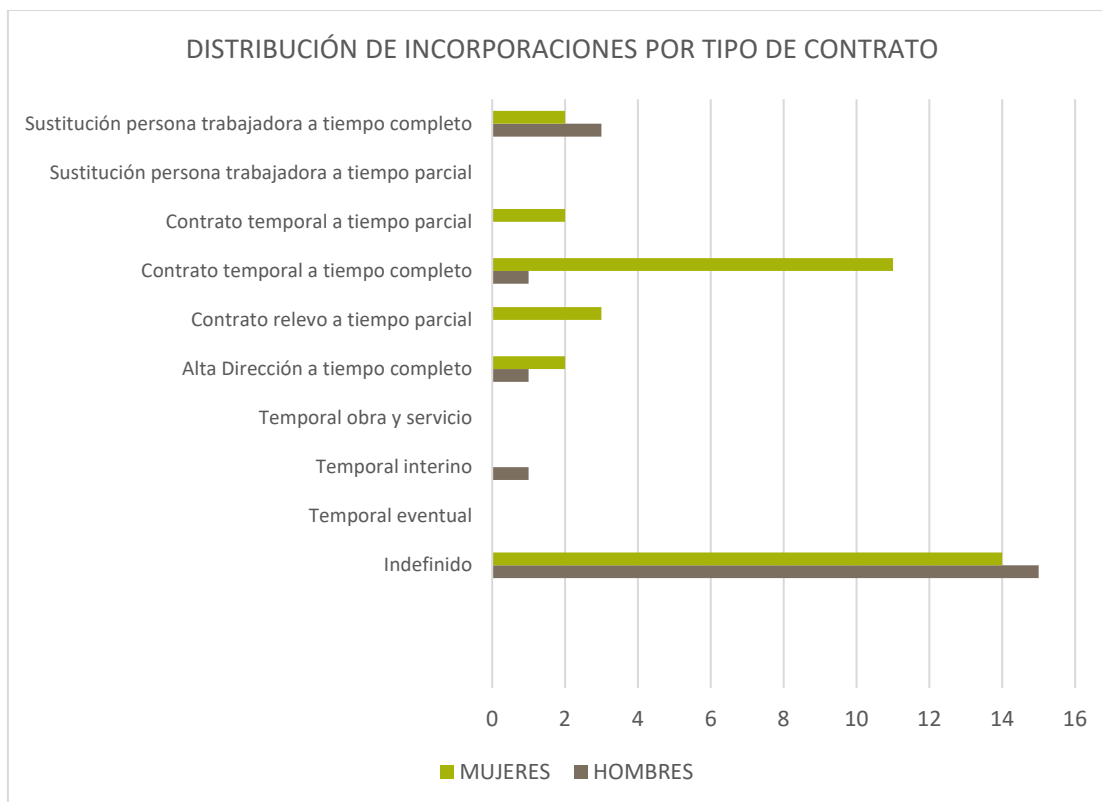
Se incorporaron 7 personas, con un 57 % de mujeres. El índice de feminización es de 1,33 y la brecha de género del 14 %. Aunque el volumen es menor, se mantiene la tónica de mayor acceso femenino.

Tramo más de 65 años

No hubo incorporaciones en este grupo, lo cual es habitual por proximidad a la edad de jubilación.

Incorporaciones según tipo de contrato

Tipo de Contrato/ Incorporaciones	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Indefinido	15	14	29	48%	52%	82%	94%	0,93	-3%
Temporal eventual	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Temporal interino	1	0	1	0%	100%	0%	50%	0,00	- 100%
Temporal obra y servicio	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Alta Dirección a tiempo completo	1	2	3	67%	33%	13%	50%	2,00	33%
Contrato relevo a tiempo parcial	0	3	3	100%	0%	19%	0%	-	100%
Contrato temporal a tiempo completo	1	11	12	92%	8%	69%	50%	11,00	83%
Contrato temporal a tiempo parcial	0	2	2	100%	0%	13%	0%	-	100%
Sustitución persona trabajadora a tiempo parcial	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Sustitución persona trabajadora a tiempo completo	3	2	5	40%	60%	13%	75%	0,67	-20%



Contrato indefinido

Se realizaron 29 incorporaciones indefinidas, 15 de hombres y 14 de mujeres (48 % mujeres). El índice de feminización fue de 0,93, con una brecha de género negativa del -3 %, lo que refleja una ligera mayoría masculina. No obstante, se trata de una distribución prácticamente equitativa.

Temporal eventual y temporal por obra y servicio

No se realizaron incorporaciones bajo estas modalidades contractuales, por lo que no se dispone de datos.

Temporal interino

Solo se contrató a un hombre en esta categoría. No hubo mujeres, lo que genera una brecha de género del -100 % y un índice de feminización de 0,00. Aunque la muestra es mínima, refleja una exclusividad masculina en esta modalidad.

Alta Dirección a tiempo completo

Se registraron 3 incorporaciones, 2 de mujeres y 1 de hombre. Las mujeres representan el 67 %, con un índice de feminización de 2,00 y una brecha de género del 33 %. Este dato es positivo en cuanto a presencia femenina en niveles directivos, aunque se trata de un número limitado de casos.

Contrato relevo a tiempo parcial

Exclusividad femenina: las 3 contrataciones bajo esta modalidad fueron de mujeres. Esto implica una brecha del 100 % y una feminización completa. Podría señalar una asignación de estas figuras contractuales al colectivo femenino, aspecto que conviene analizar con más detalle.

Contrato temporal a tiempo completo

Se incorporaron 12 personas: 11 mujeres y 1 hombre. El índice de feminización asciende a 11,00, con una brecha del 83 % a favor de las mujeres.

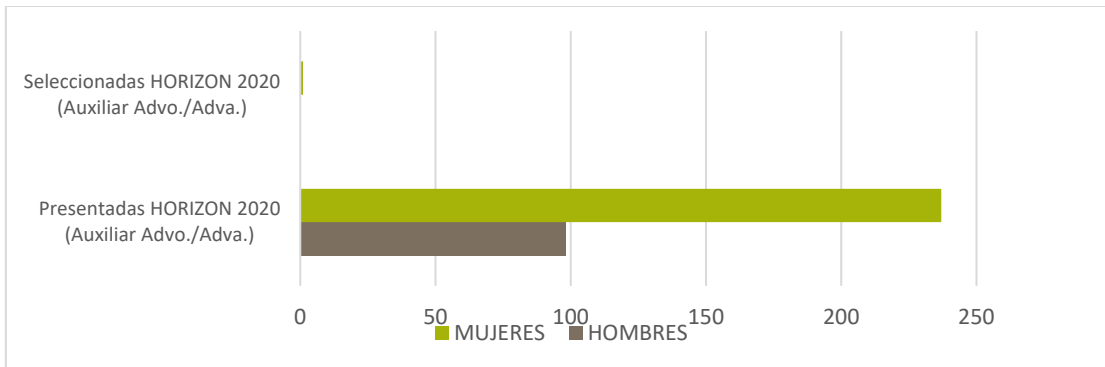
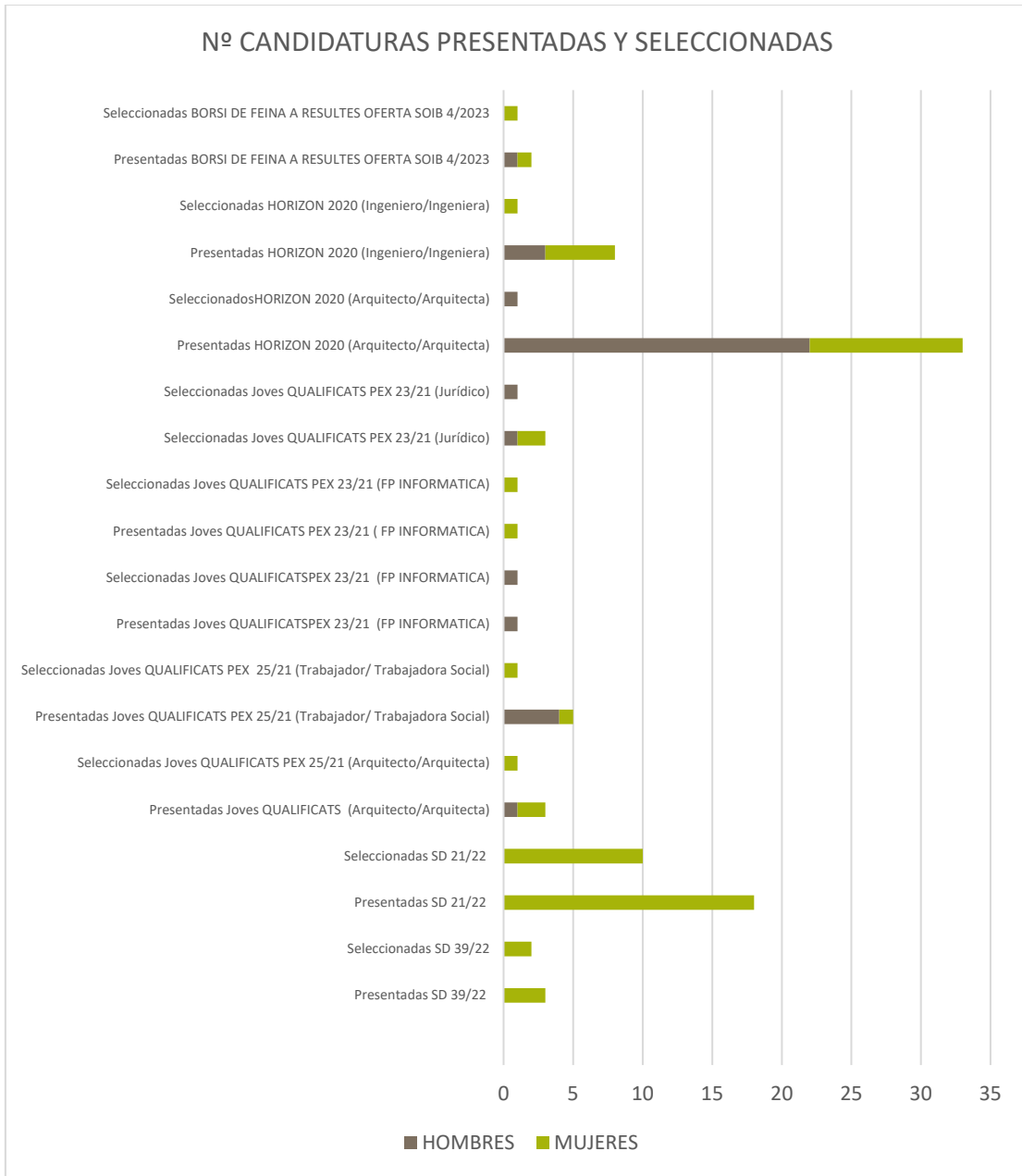
Contrato temporal a tiempo parcial

También exclusivamente femenino: 2 incorporaciones, ambas de mujeres. Se mantiene la brecha del 100 %. Como en el caso anterior, este patrón puede estar vinculado a condiciones menos estables o a roles feminizados.

Sustitución persona trabajadora a tiempo completo

Se contrataron 3 hombres y 2 mujeres. El índice de feminización es 0,67 y la brecha del -20 %, lo que muestra una ligera mayoría de hombres en esta modalidad.

4.2.3. Candidaturas



Candidaturas	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Presentadas SD 39/22	0	3	3	100%	0%	8%	0%	-	100%
Seleccionadas SD 39/22	0	2	2	100%	0%	6%	0%	-	100%
Presentadas SD 21/22	0	18	18	100%	0%	50%	0%	-	100%
Seleccionadas SD 21/22	0	10	10	100%	0%	28%	0%	-	100%
Presentadas Joves QUALIFICATS PEX 25/21 (Arquitecto/Arquitecta)	1	2	3	67%	33%	6%	100%	2,00	33%
Seleccionadas Joves QUALIFICATS PEX 25/21 (Arquitecto/Arquitecta)	0	1	1	100%	0%	3%	0%	-	100%
Presentadas Joves QUALIFICATS PEX 25/21 (Trabajador/ Trabajadora Social)	4	1	5	20%	80%	3%	80%	0,25	-60%
Seleccionadas Joves QUALIFICATS PEX 25/21 (Trabajador/ Trabajadora Social)	0	1	1	100%	0%	3%	0%	-	100%
Presentadas Joves QUALIFICATS PEX 23/21 (FP INFORMATICA)	1	0	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Seleccionadas Joves QUALIFICATS PEX 23/21	1	0	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%

(FP INFORMATICA)									
Presentadas Joves QUALIFICATS PEX 23/21 (FP INFORMATICA)	0	1	1	0%	100%	100%	0%	0%	0%
Seleccionadas Joves QUALIFICATS PEX 23/21 (FP INFORMATICA)	0	1	1	100%	0%	0%	0%	-	100%
Presentadas Joves QUALIFICATS PEX 23/21 (Jurídico)	1	2	3	33%	67%	67%	33%	5%	20%
Seleccionadas Joves QUALIFICATS PEX 23/21 (Jurídico)	1	0	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Presentadas HORIZON 2020 (Arquitecto/Arquitecta)	22	11	33	33%	67%	4%	18%	0,50	-33%
Seleccionados HORIZON 2020 (Arquitecto/Arquitecta)	1	0	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Presentadas HORIZON 2020 (Ingeniero/Ingeniera)	3	5	8	63%	38%	2%	3%	1,67	25%
Seleccionadas HORIZON 2020 (Ingeniero/Ingeniera)	0	1	1	0	100%	100%	0%	0%	0%
Presentadas HORIZON 2020 (Auxiliar Advo./Adva.)	98	237	335	71%	29%	92%	86%	2,41	41%
Seleccionadas HORIZON 2020 (Auxiliar Advo./Adva.)	0	1	1	100%	0%	0%	0%	-	100%
Presentadas BORSI DE FEINAA RESULTES OFERTA SOIB 4/2023	1	1	2	50%	50%	0%	1%	1,00	0%
Seleccionadas BORSI DE FEINAA RESULTES OFERTA SOIB 4/2023	0	1	1	100%	0%	0%	0%	-	100%

SD 39/22

- Presentadas: 3 candidaturas, todas de mujeres (100 %). No hubo participación masculina.

SD 21/22

- Presentadas: 18 mujeres, sin presencia de hombres.

Joves Qualificats PEX 25/21 (Arquitecto/Arquitecta)

- Presentadas: 3 personas (2 mujeres, 1 hombre). Las mujeres representaron el 66,67 %.
- Seleccionada: 1 mujer.
- Aunque hubo participación masculina, la persona seleccionada fue del grupo mayoritario (mujer).

Joves Qualificats PEX 25/21 (Trabajador/Trabajadora Social)

- Presentadas: 5 personas, 4 hombres y 1 mujer (80 % hombres).
- Seleccionada: 1 mujer.
- La única persona seleccionada pertenece al grupo minoritario (femenino), en contraste con la mayoría de candidaturas masculinas.

Joves Qualificats PEX 23/21 (FP Informática)

- Presentadas: 1 hombre, sin participación femenina.
- Seleccionado: 1 hombre.
- Proceso exclusivamente masculino, tanto en candidaturas como en resultados.

Joves Qualificats PEX 23/21 (FP Informática 2)

- Presentadas: 1 mujer, sin participación masculina.
- Seleccionada: 1 mujer.
- Mismo patrón anterior, pero exclusivamente femenino.

Joves Qualificats PEX 23/21 (Jurídico)

- Presentadas: 3 personas (2 mujeres, 1 hombre).
- Seleccionado: 1 hombre.
- Aunque el número de candidatas fue superior, la selección recayó en el único candidato masculino.

HORIZON 2020 (Arquitecto/Arquitecta)

- Presentadas: 33 personas (22 hombres, 11 mujeres). Mayoría masculina (66,67 %).
- Seleccionado: 1 hombre.
- La persona seleccionada pertenece al grupo con mayor representación.

HORIZON 2020 (Ingeniero/Ingeniera)

- Presentadas: 8 personas (5 mujeres, 3 hombres).
- Seleccionada: 1 mujer.

- La selección se corresponde con la mayoría femenina en las candidaturas.

HORIZON 2020 (Auxiliar Administrativo/Administrativa)

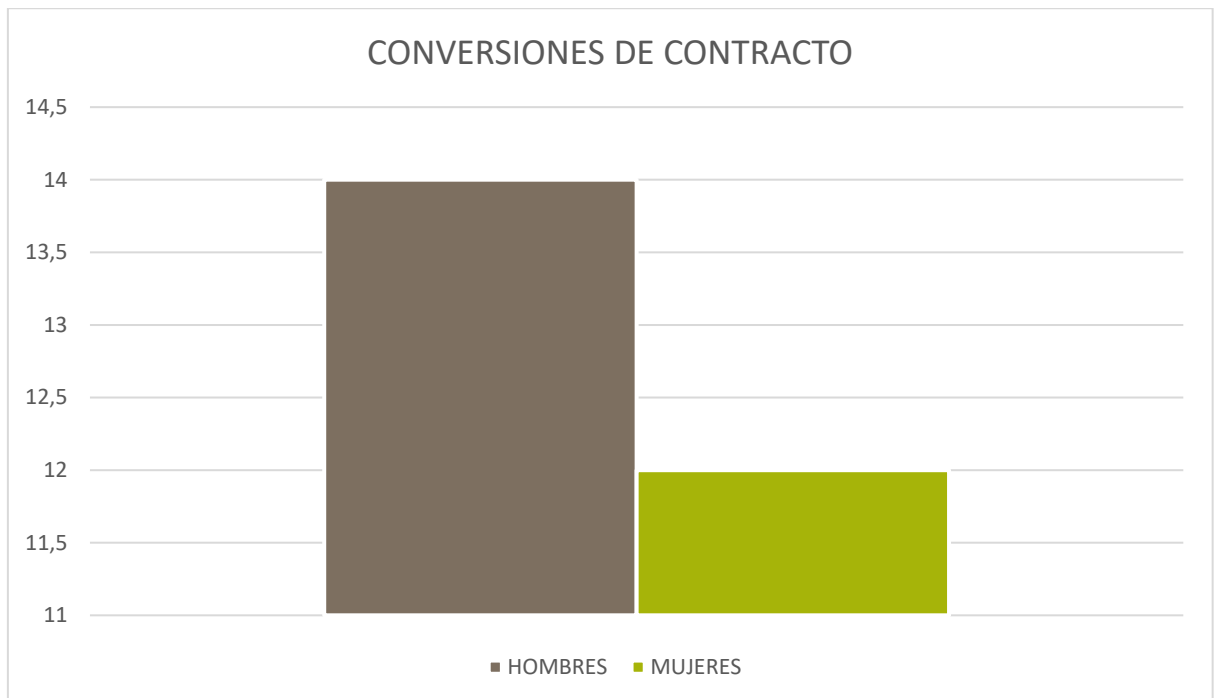
- Presentadas: 237 mujeres y 98 hombres.
- Seleccionada: 1 mujer.
- Mayoría femenina (un 70,4%)

Borsa de Feina SOIB 4/2023

- Presentadas: 2 personas, 1 mujer y 1 hombre (50 % cada uno).
- Seleccionada: 1 mujer.
- La candidatura femenina fue finalmente la seleccionada.

4.2.4. Conversión de contratos 2023

Conversión de contratos 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
2023	14	12	26	46%	54%	24%	70%	0,86	-8%



Durante el año 2023 se produjeron 26 conversiones de contratos, de las cuales 14 correspondieron a hombres (54 %) y 12 a mujeres (46 %). Estas conversiones están en su mayoría directamente relacionadas con el proceso de estabilización del empleo temporal llevado a cabo en ese ejercicio.

El índice de feminización se situó en 0,86, lo que indica que por cada hombre cuya relación laboral fue convertida, hubo 0,86 mujeres.

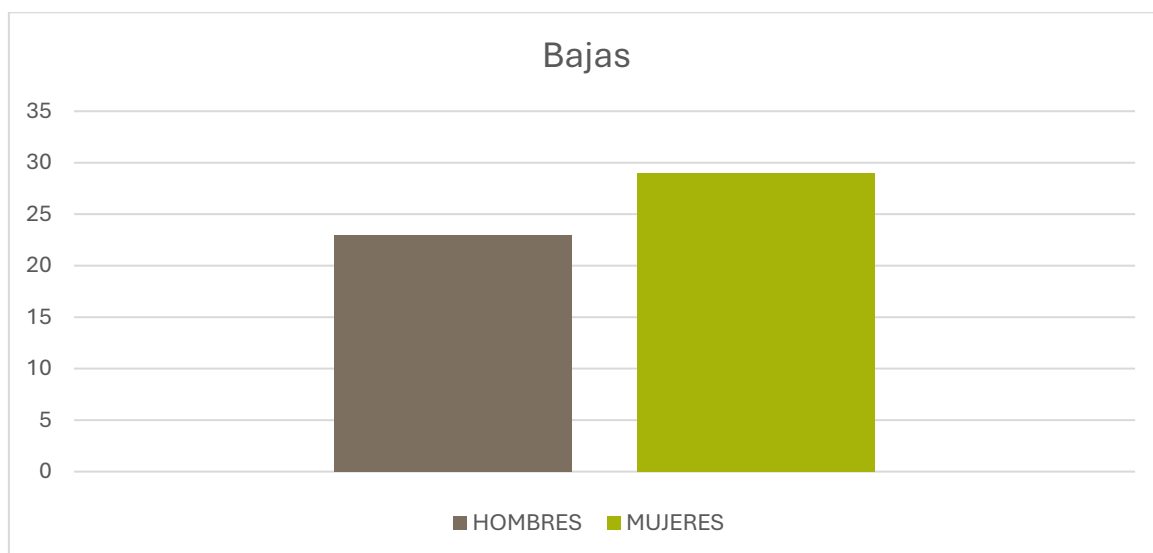
La brecha de género fue del -8 %, lo que refleja una ligera ventaja en número a favor del colectivo masculino.

En cuanto a la concentración vertical, el 70 % de los hombres de la plantilla fueron objeto de conversión contractual, frente al 24 % de las mujeres.

Estos datos ponen de manifiesto que las conversiones tuvieron un mayor impacto entre el personal masculino, posiblemente relacionado con la situación contractual previa o la distribución de antigüedades antes del proceso.

4.2.5. Bajas 2023

Bajas en el 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
2023	23	29	52	55,77%	44,23%	85,29%	109,52%	1,26	11,54%

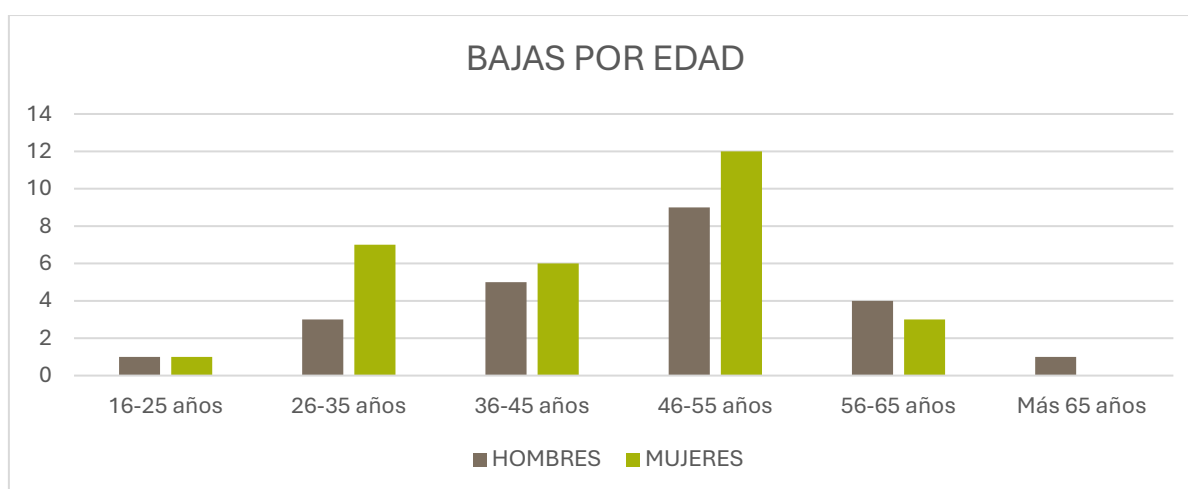


En el año 2023 se registraron un total de 52 bajas en la organización, de las cuales 29 correspondieron a mujeres (55,77 %) y 23 a hombres (44,23 %).

- El índice de feminización se situó en 1,26, lo que indica que por cada hombre que causó baja, hubo 1,26 mujeres.
- La brecha de género fue del 11,54 %, en favor del colectivo femenino en términos absolutos de bajas.
- En relación con la proporción sobre la plantilla de cada sexo:
 - El 85,29 % de las bajas femeninas representaron una parte mayor del total de mujeres.
 - El 109,52 % de las bajas masculinas implican un nivel proporcionalmente más elevado respecto al conjunto de hombres en plantilla.

4.2.5.1. Bajas por edad 2023

BAJAS EDAD (último año)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
16-25 años	1	1	2	50%	50%	3%	4%	1	0%
26-35 años	3	7	10	70%	30%	24%	13%	2,33	40%
36-45 años	5	6	11	55%	45%	21%	22%	1,20	9%
46-55 años	9	12	21	57%	43%	41%	39%	1,33	14%
56-65 años	4	3	7	43%	57%	10%	17%	0,75	-14%
Más 65 años	1	0	1	0%	100%	0%	4%	0	-100%



16-25 años

Total, de 2 bajas, con 1 mujer y 1 hombre.

La distribución entre sexos es exactamente del 50 %.

El índice de feminización es 1,00, y la brecha de género es 0 %, lo que indica equilibrio en las salidas por sexo en este grupo.

26-35 años

10 personas causaron baja: 7 mujeres (70 %) y 3 hombres (30 %).

La brecha de género alcanza el 40 %, la mayor en términos absolutos dentro de los grupos de edad.

El índice de feminización es 2,33, lo que indica que por cada hombre que causa baja, hay más del doble de mujeres.

36-45 años

Total, de 11 bajas: 6 mujeres (55 %) y 5 hombres (45 %).

La brecha de género es del 9 % y el índice de feminización de 1,20, reflejando una ligera mayor proporción de mujeres.

46-55 años

Grupo con el mayor volumen de bajas: 21 en total (12 mujeres y 9 hombres).

Las mujeres representan el 57 % del total en este tramo, con una brecha de género del 14 % e índice de feminización de 1,33.

56-65 años

Se produjeron 7 bajas: 4 hombres (57 %) y 3 mujeres (43 %).

A diferencia de los tramos anteriores, aquí predominan los hombres, con una brecha de género negativa (-14 %)

El índice de feminización es de 0,75, lo que indica menos mujeres que hombres entre las personas que causaron baja.

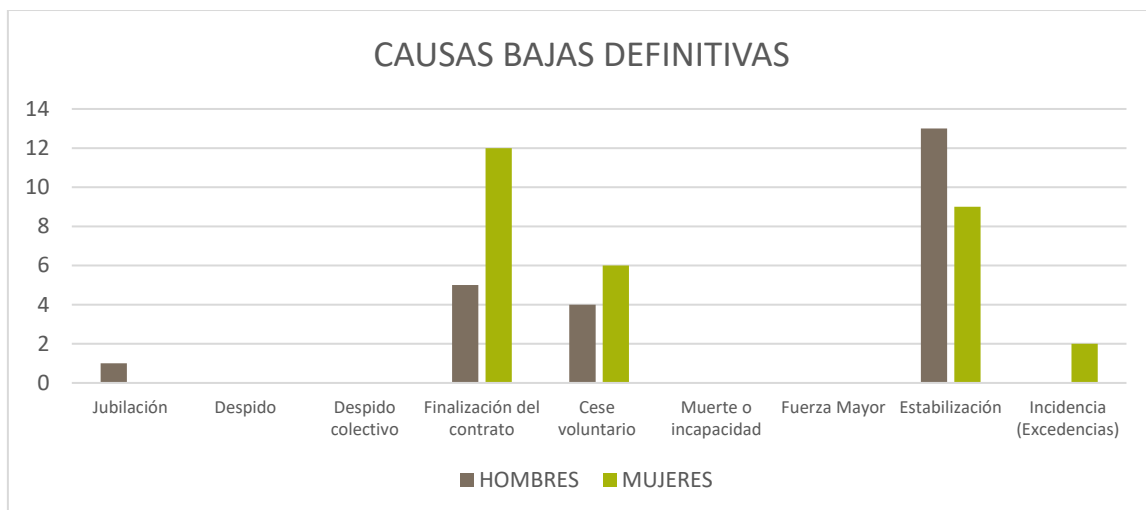
Más de 65 años

Solo se ha producido 1 baja, correspondiente a un hombre.

Supone un caso de baja exclusivamente masculina, con índice de feminización 0,00 y brecha de género de -100 %.

4.2.5.2. Causas de las bajas definitivas 2023

Causas de las bajas Definitivas (2023)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Jubilación	1	0	1	0%	100%	0%	8%	0	-100%
Despido	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Despido colectivo	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Finalización del contrato	5	12	17	71%	29%	133%	38%	2,40	41%
Cese voluntario	4	6	10	60%	40%	67%	31%	1,5	20%
Muerte o incapacidad	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Fuerza Mayor	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Estabilización	13	9	22	41%	59%	100%	100%	0,69	-18%
Incidencia (Excedencias)	0	2	2	100%	0%	22%	0%	-	100%



Jubilación

- Total: 1 persona.
- Hombres: 1 | Mujeres: 0.
- Participación exclusivamente masculina.
- Índice de feminización: 0,00.
- Brecha de género: -100 %.

Despido / Despido Colectivo / Muerte O Incapacidad / Fuerza Mayor

- No se registraron bajas en ninguna de estas categorías durante 2023.
- No se dispone de datos para su análisis.

Finalización Del Contrato

- Total: 17 personas.
- Hombres: 5 | Mujeres: 12.
- Las mujeres representaron el 71 % de los casos.
- Índice de feminización: 2,40.
- Brecha de género: 41 %.

Cese Voluntario

- Total: 10 personas.
- Hombres: 4 | Mujeres: 6.
- Las mujeres representan el 60 % de los ceses.
- Índice de feminización: 1,50.
- Brecha de género: 20 %.

Estabilización

- Total: 22 personas.
- Hombres: 13 | Mujeres: 9.
- Predominio masculino en esta categoría: 59 % hombres.
- Índice de feminización: 0,69.
- Brecha de género: -18 %.

Incidencia (Excedencias)

- Total: 2 personas.
- Hombres: 0 | Mujeres: 2.
- Participación exclusivamente femenina.
- Índice de feminización: no aplicable.
- Brecha de género: 100 %.

Conclusiones:

El IBAVI aplica sus procesos de selección conforme al *Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears*, lo que garantiza un marco común, transparente y respetuoso con los principios de igualdad y mérito. Además, la formación en igualdad del personal que gestiona los procesos selectivos y la participación del Comité de Empresa en el diseño de los órganos de selección refuerzan el compromiso institucional con procesos imparciales y con representación de género equilibrada.

Durante el año 2023, el 62 % de las personas incorporadas fueron mujeres, lo que se traduce en una brecha positiva del 24 % y un índice de feminización de 1,62. La práctica totalidad de la plantilla actual se benefició de una conversión de tipo de contratación de "sin clasificación" a indefinido debido al proceso de Estabilización. Por tramos de edad, las incorporaciones femeninas superan a las masculinas entre los 36 y 55 años, reflejando un patrón de acceso maduro y altamente feminizado.

En cuanto al tipo de contrato, se observa una distribución equilibrada en el acceso a contratos indefinidos (48 % mujeres – 52 % hombres), mientras que los contratos temporales, especialmente los a tiempo parcial, presentan una clara feminización. Del total de incorporaciones, las de alta dirección también reflejan un dato favorable, con 67 % de mujeres.

Por otro lado, el análisis de candidaturas y personas seleccionadas en convocatorias específicas (SD, Joves Qualificats, Horizon 2020, etc.) pone de manifiesto que la representación femenina es mayoritaria en la mayoría de los procesos, tanto en participación como en selección, aunque también se dan casos puntuales de infrarrepresentación masculina.

En resumen, el sistema de acceso del IBAVI cumple con los principios de igualdad, publicidad y mérito, destacando una fuerte presencia femenina en el acceso a la organización, lo que refuerza una tendencia ya consolidada de feminización de la plantilla.

Recomendaciones:

1. Profundizar en el análisis del acceso según tipología contractual. Aunque el acceso indefinido está equilibrado, los contratos temporales

muestran una alta concentración de mujeres, especialmente en modalidades a tiempo parcial o de relevo. Se recomienda valorar si estas diferencias responden a criterios funcionales o si podrían estar reproduciendo roles de género.

2. Fomentar la incorporación de personas jóvenes.
No se registraron incorporaciones de personas menores de 25 años en 2023. Sería conveniente impulsar medidas específicas para atraer talento joven, como prácticas formativas o programas de inserción dirigidos, asegurando la equidad de género en su diseño y ejecución.
3. Revisar la distribución de género en programas y convocatorias específicas
Algunas convocatorias como las de informática o jurídicas presentan un sesgo de género (masculino o femenino). Se recomienda analizar si este patrón responde a falta de difusión, autoselección o requisitos excluyentes, y aplicar medidas correctoras que fomenten la participación equilibrada.
4. Garantizar la continuidad del enfoque de género en los órganos de selección
Es positivo que el personal implicado en los procesos selectivos esté formado en igualdad. Sería recomendable establecer mecanismos de revisión periódica de los procesos para asegurar que no existen sesgos de género ocultos en la práctica.
5. Monitorizar las bajas con perspectiva de género.
Las salidas voluntarias, finalizaciones de contrato y excedencias muestran diferencias por sexo. Aunque muchas de estas situaciones pueden ser voluntarias, es importante detectar si existen motivos estructurales o desventajas indirectas que afecten más al colectivo femenino.

4.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las citadas categorías profesionales, la definición nominal de las cuales, juntamente con la definición sustancial y su contenido, figuran en el Anexo I de "Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares".

Se establecen cinco grupos profesionales en los cuales se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A: Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a o equivalentes.

Grupo B: Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de diplomatura universitaria, de ingeniero/a técnico/a, de arquitecto/a técnico/a o equivalentes.

Grupo C: Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título correspondiente al ciclo formativo de grado superior o equivalente, o de la formación laboral equivalente.

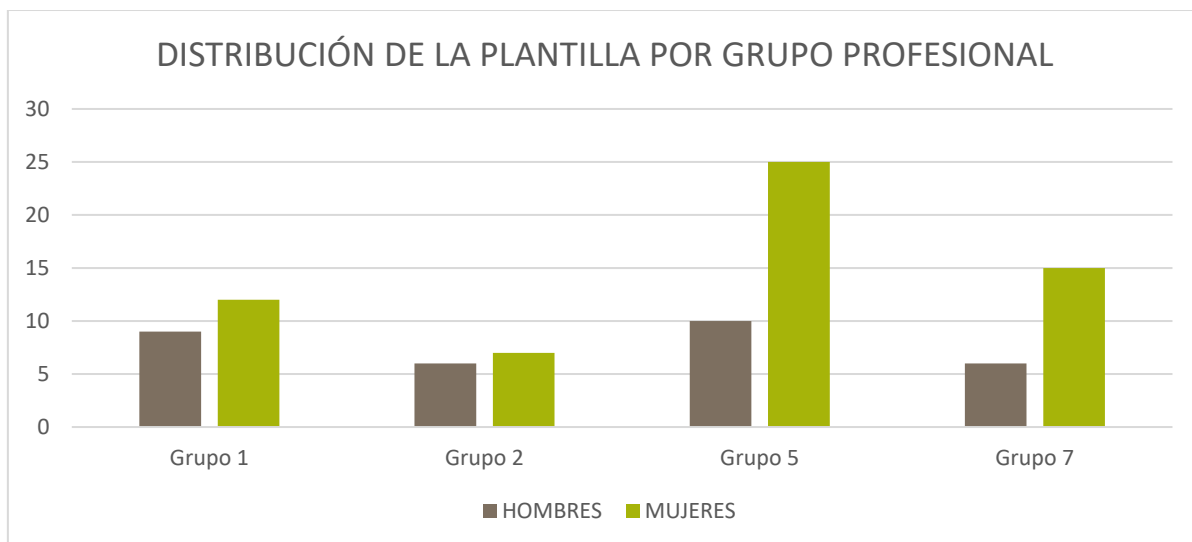
Grupo D: Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de Graduado/a en Educación Secundaria, Graduado/a Escolar, título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo E: Para acceder a este grupo profesional no será necesario estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Para los grupos C y D se entenderá que tiene formación laboral equivalente el personal laboral que actualmente presta sus servicios en la Administración autonómica y tenga acreditada una experiencia laboral de más de 3 años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría, impartido por un centro oficial reconocido.

4.3.1. Distribución profesional de la plantilla por grupo profesional

Distribución plantilla por grupo profesional	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Grupo 1	9	12	21	57%	43%	19%	28%	1,33	14%
Grupo 2	6	7	13	54%	46%	11%	19%	1,17	8%
Grupo 5	10	25	35	71%	29%	40%	31%	2,50	43%
Grupo 7	6	15	21	71%	29%	24%	19%	2,50	43%



GRUPO 1

- Total: 21 personas.
- Hombres: 9 | Mujeres: 12.
- Las mujeres representan el 57 % del total en este grupo.
- Índice de feminización: 1,33.
- Brecha de género: 14 %.
- Este grupo concentra el 28 % de las mujeres y el 19 % de los hombres de la plantilla.

GRUPO 2

- Total: 13 personas.
- Hombres: 6 | Mujeres: 7.
- Participación femenina ligeramente superior: 54 % mujeres.
- Índice de feminización: 1,17.
- Brecha de género: 8 %.
- Agrupa al 11 % de las mujeres y al 19 % de los hombres.

GRUPO 5

- Total: 35 personas.
- Hombres: 10 | Mujeres: 25.
- Mayor presencia femenina: 71 % mujeres.
- Índice de feminización: 2,50.
- Brecha de género: 43 %.
- Es el grupo que concentra el mayor porcentaje de mujeres (40 %).

GRUPO 7

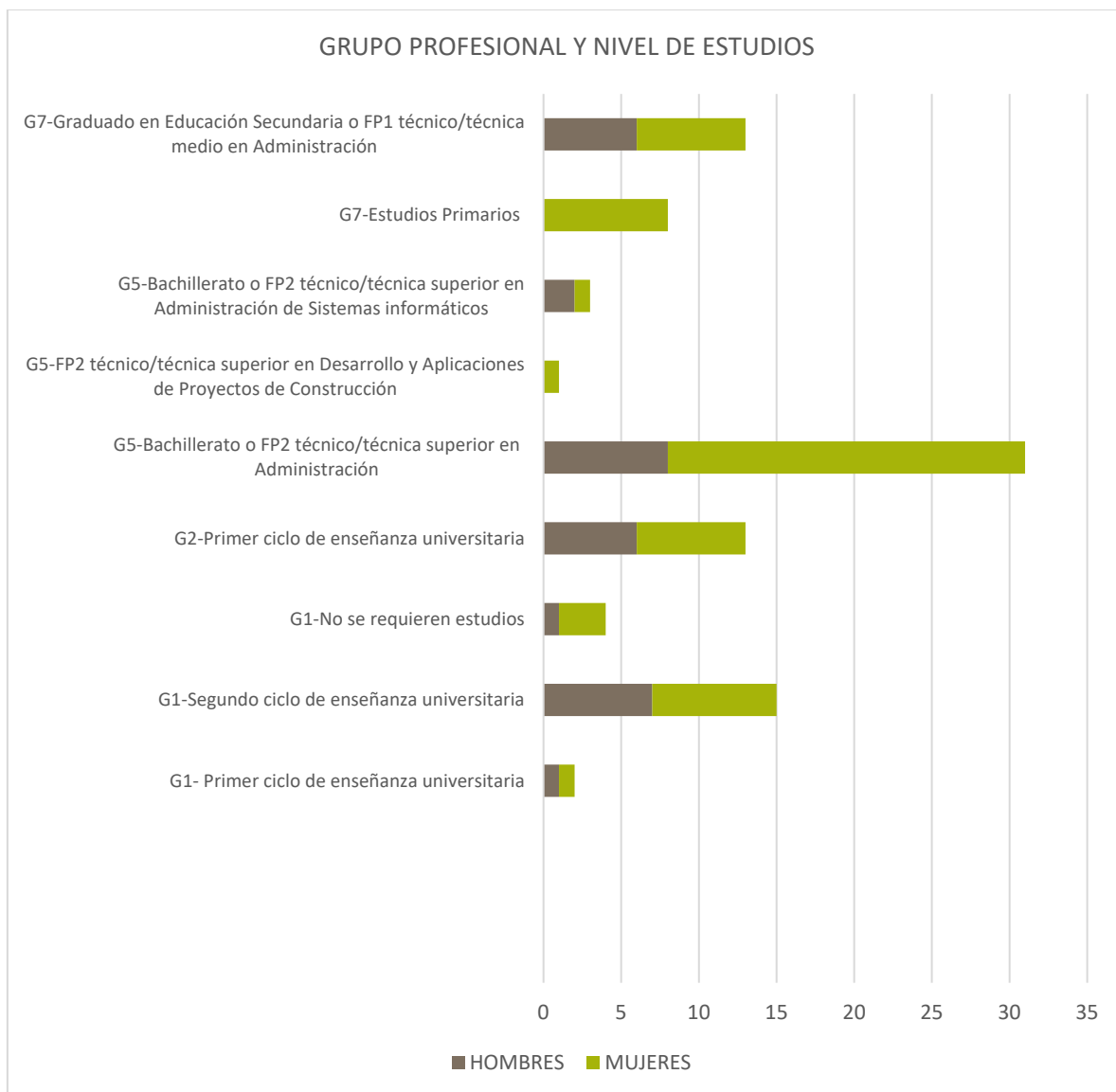
- Total: 21 personas.
- Hombres: 6 | Mujeres: 15.
- Fuerte predominio femenino: 71 % mujeres.
- Índice de feminización: 2,50.
- Brecha de género: 43 %.

- Aglutina al 24 % de las mujeres y al 19 % de los hombres.

4.3.2. Distribución profesional de la plantilla por grupo profesional y nivel de estudios.⁶

Grupo Profesional y nivel de estudios		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	índice de feminización	Brecha de género
Grupo 1	Primer ciclo de enseñanza universitaria	1	1	2	50%	50%	2%	4%	1,00	0%
	Segundo ciclo de enseñanza universitaria	7	8	15	53%	47%	15%	28%	1,14	7%
	No se requieren estudios	1	3	4	75%	25%	6%	4%	3,00	50%
Grupo 2	Primer ciclo de enseñanza universitaria	6	7	13	54%	46%	12%	19%	1,17	8%
Grupo 5	Bachillerato o FP2 técnico/técnica superior en Administración	8	23	31	74%	26%	40%	30%	2,88	48%
	FP2 técnico/técnica superior en Desarrollo y Aplicaciones de Proyectos de Construcción	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
	Bachillerato o FP2 técnico/técnica superior en Administración de Sistemas informáticos	2	1	3	33%	67%	2%	8%	0,50	-33%
Grupo 7	Estudios Primarios	0	8	8	100%	0%	14%	0%	-	100%
	Graduado en Educación Secundaria o FP1 técnico/técnica medio en Administración	6	7	13	54%	46%	12%	19%	1,17	8%

⁶ Se refiere al nivel de Estudios exigido por Grupo y no a la formación que pueda disponer cada persona.



GRUPO 1

- Primer ciclo de enseñanza universitaria
 - Total: 2 personas (1 hombre y 1 mujer).
 - Paridad total: 50 % cada sexo.
 - Índice de feminización: 1,00.
 - Brecha de género: 0 %.
- Segundo ciclo de enseñanza universitaria
 - Total: 15 personas (7 hombres y 8 mujeres).
 - Mujeres: 53 %.
 - Índice de feminización: 1,14.
 - Brecha de género: 7 %.
- No se requieren estudios
 - Total: 4 personas (1 hombre y 3 mujeres).

- Predominio femenino: 75 %.
- Índice de feminización: 3,00.
- Brecha de género: 50 %.

GRUPO 2

- Primer ciclo de enseñanza universitaria
 - Total: 13 personas (6 hombres y 7 mujeres).
 - Mujeres: 54 %.
 - Índice de feminización: 1,17.
 - Brecha de género: 8 %.

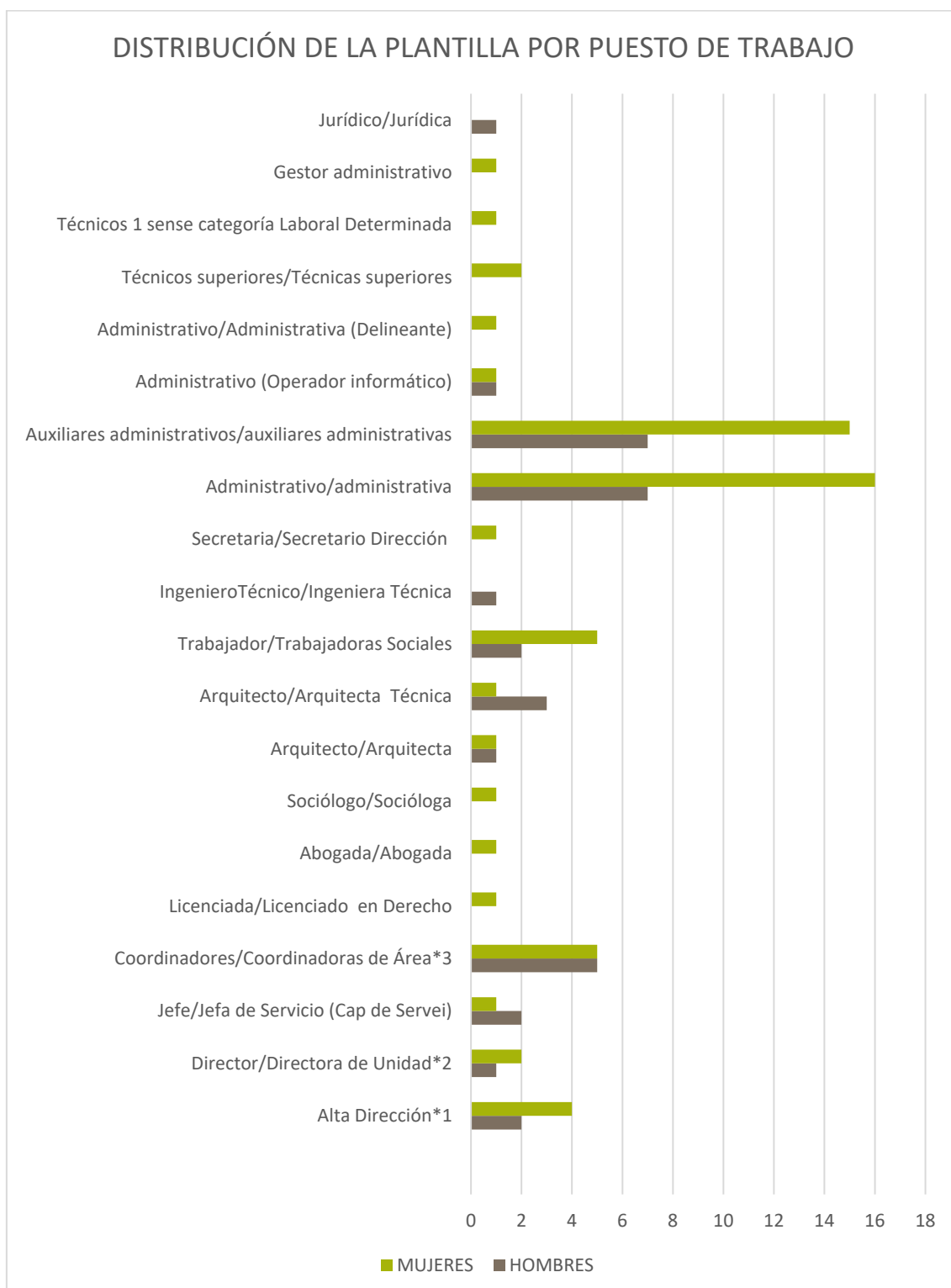
GRUPO 5

- Bachillerato o FP2 técnico/técnica superior en Administración
 - Total: 31 personas (8 hombres y 23 mujeres).
 - Las mujeres representan el 74 % del grupo.
 - Índice de feminización: 2,88.
 - Brecha de género: 48 %.
- FP2 técnico/técnica superior en Desarrollo y Aplicaciones de Proyectos de Construcción
 - Total: 1 persona (1 mujer).
 - Participación exclusivamente femenina.
 - Índice de feminización no aplicable.
 - Brecha de género: 100 %.
- Bachillerato o FP2 técnico/técnica superior en Administración de Sistemas Informáticos
 - Total: 3 personas (2 hombres y 1 mujer).
 - Mayor presencia masculina: 67 %.
 - Índice de feminización: 0,50.
 - Brecha de género: -33 %.

GRUPO 7

- Estudios primarios
 - Total: 8 personas (8 mujeres).
 - Participación exclusivamente femenina.
 - Índice de feminización no aplicable.
 - Brecha de género: 100 %.
- Graduado en Educación Secundaria o FP1 técnico/técnica medio en Administración
 - Total: 13 personas (6 hombres y 7 mujeres).
 - Mujeres: 54 %.
 - Índice de feminización: 1,17.
 - Brecha de género: 8 %.

4.3.3 Distribución plantilla por puestos de trabajo



Distribución plantilla por puestos de trabajo	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Puesto 0: Alta Dirección*1	2	4	6	67%	33%	7%	6%	2,00	33%
Puesto 1: Director/Directora de Unidad*2	1	2	3	67%	33%	3%	3%	2,00	33%
Puesto 2: Jefe/Jefa de Servicio (Cap de Servei)	2	1	3	33%	67%	2%	6%	0,50	-33%
Puesto 3: Coordinadores/Coordinadoras de Área*3	5	5	10	50%	50%	8%	15%	1,00	0%
Puesto 4: Licenciada/Licenciado en Derecho	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
Puesto 5: Abogada/Abogado	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
Puesto 6: Sociólogo/Socióloga	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
Puesto 7.1.: Arquitecto/Arquitecta	1	1	2	50%	50%	2%	3%	1,00	0%
Puesto 7.2.: Arquitecto/Arquitecta Técnica	3	1	4	25%	75%	2%	9%	0,33	-50%
Puesto 8: Trabajador/Trabajadoras Sociales	2	5	7	71%	29%	8%	6%	2,50	43%
Puesto 9: Ingeniero Técnico/Ingeniera Técnica	1	0	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
Puesto 10: Secretaria/Secretario Dirección	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
Puesto 11: Administrativo/administrativa	7	16	23	70%	30%	27%	21%	2,29	39%
Puesto 12: Auxiliares administrativos/auxiliares administrativas	7	15	22	68%	32%	25%	21%	2,14	36%

Puesto 13: Administrativo (Operador informático)	1	1	2	50%	50%	2%	3%	1,00	0%
Puesto 14: Administrativo/Admini strativa (Delineante)	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
Puesto 15: Técnicos superiores/Técnicas superiores	0	2	2	100%	0%	3%	0%	-	100%
Puesto 16: Técnicos 1sense categoría Laboral Determinada	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
Puesto 17: Gestor administrativo	0	1	1	100%	0%	2%	0%	-	100%
Puesto 18: Jurídico/Jurídica	1	0	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%

Cambios de puestos durante 2023

Durante el año 2023 se han registrado varios movimientos internos en la plantilla relacionados con cambios de puesto, algunos de los cuales no suponen una promoción sino un retorno a la posición de origen o un cambio funcional vinculado al proceso de estabilización.

- El cambio de Directora Gerente*1 a Directora de Unidad*2 no se considera una promoción, sino una reubicación tras una destinación temporal, recuperando su puesto anterior.
- Se ha producido una promoción interna de una persona desde Auxiliar Administrativa a Administrativa, lo que implica un ascenso dentro del grupo profesional.
- En el marco del Plan de Estabilización, también se ha registrado un cambio funcional de una persona desde el puesto de Coordinador del Área de Redacción y Ejecución de Proyectos al Área de Supervisión y Validación de Proyectos*3.

Estos movimientos reflejan una cierta movilidad interna de bajo volumen, que se enmarca tanto en procesos organizativos ordinarios como en las actuaciones específicas vinculadas a la estabilización del empleo. La plantilla total se mantiene en 90 personas (31 hombres y 59 mujeres).

Distribución por puestos de trabajo y género

Puesto 0: Alta Dirección

- 6 personas: 4 mujeres y 2 hombres
- 67 % mujeres – 33 % hombres
- Índice de feminización: 2,00
- Brecha de género: 33 %

Puesto 1: Dirección de Unidad

- 2 mujeres y 1 hombre
- 67 % mujeres – 33 % hombres
- Índice de feminización: 2,00
- Brecha de género: 33 %

Puesto 2: Jefatura de Servicio

- 2 hombres y 1 mujer
- 33 % mujeres – 67 % hombres
- Índice de feminización: 0,50
- Brecha de género: -33 %

Puesto 3: Coordinación de Área

- 5 mujeres y 5 hombres
- Paridad total: 50 % mujeres – 50 % hombres
- Índice de feminización: 1,00
- Brecha de género: 0 %

Puesto 4: Licenciatura en Derecho

- 1 mujer
- Participación exclusivamente femenina
- Brecha de género: 100 %

Puesto 5: Abogada/Abogado

- 1 mujer
- Participación exclusivamente femenina
- Brecha de género: 100 %

Puesto 6: Socióloga/Sociólogo

- 1 mujer
- Participación exclusivamente femenina
- Brecha de género: 100 %

Puesto 7.1.: Arquitecta/Arquitecto

- 1 mujer y 1 hombre
- Paridad total: 50 % mujeres – 50 % hombres
- Índice de feminización: 1,00
- Brecha de género: 0 %

Puesto 7.2.: Arquitecta Técnica /Arquitecto Técnico

- 3 hombres y 1 mujer
- 25 % mujeres – 75 % hombres
- Índice de feminización: 0,33
- Brecha de género: -50 %

Puesto 8: Trabajadora/Trabajador Social

- 5 mujeres y 2 hombres

- 71 % mujeres – 29 % hombres
 - Índice de feminización: 2,50
 - Brecha de género: 43 %
- Puesto 9: Ingeniería Técnica
- 1 hombre
 - Participación exclusivamente masculina
 - Brecha de género: -100 %
- Puesto 10: Secretaría Dirección
- 1 mujer
 - Participación exclusivamente femenina
 - Brecha de género: 100 %
- Puesto 11: Administrativa/Administrativo
- 16 mujeres y 7 hombres
 - 70 % mujeres – 30 % hombres
 - Índice de feminización: 2,29
 - Brecha de género: 39 %
- Puesto 12: Auxiliar Administrativa/Administrativo
- 15 mujeres y 7 hombres
 - 68 % mujeres – 32 % hombres
 - Índice de feminización: 2,14
 - Brecha de género: 36 %
- Puesto 13: Operadora Informática /Operador Informático
- 1 mujer y 1 hombre
 - Paridad total: 50 % mujeres – 50 % hombres
 - Índice de feminización: 1,00
 - Brecha de género: 0 %
- Puesto 14: Delineante
- 1 mujer
 - Participación exclusivamente femenina
 - Brecha de género: 100 %
- Puesto 15: Técnicas/Técnicos Superiores
- 2 mujeres
 - Participación exclusivamente femenina
 - Brecha de género: 100 %
- Puesto 16: Técnicas/Técnicos sin categoría laboral determinada
- 1 mujer
 - Participación exclusivamente femenina
 - Brecha de género: 100 %
- Puesto 17: Gestora Administrativa /Gestor Administrativo
- 1 mujer
 - Participación exclusivamente femenina
 - Brecha de género: 100 %
- Puesto 18: Jurídico
- 1 hombre
 - Participación exclusivamente masculina
 - Brecha de género: -100 %

Conclusiones:

Este Instituto cuenta con una estructura profesional bien definida, enmarcada en los cinco grupos establecidos en el Convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y en la práctica se observa un reparto mayoritariamente equilibrado entre mujeres y hombres, con predominancia femenina en la mayoría de los grupos profesionales y categorías.

La presencia de mujeres es significativa incluso en los grupos de mayor nivel de cualificación (Grupos 1 y 2), lo cual rompe con patrones tradicionales de infrarrepresentación femenina en categorías superiores. De hecho, el 57 % del personal del Grupo 1 son mujeres, con una brecha de género del 14% a su favor. En los grupos 5 y 7, la feminización es aún más notable, con índices de feminización de 2,50 y brechas del 43 %, lo que refleja una fuerte concentración femenina en puestos técnicos y administrativos operativos.

En cuanto al nivel de estudios, también se constata una alta representación femenina en las titulaciones superiores (primer y segundo ciclo universitario), con ligeras diferencias favorables al colectivo femenino. Cabe destacar que, en ámbitos tradicionalmente masculinizados como la informática o la arquitectura técnica, si bien se observa aún un predominio masculino, ya existen mujeres ocupando estos puestos.

La estructura jerárquica de la organización también refleja avances en igualdad: las mujeres representan la mayoría en cargos como Dirección Gerente, Dirección de Unidad o Coordinación de Área, con índices de feminización muy positivos entre 0,50 y 2. Asimismo, en puestos técnicos especializados y de gestión (trabajo social, operadoras informáticas, auxiliares administrativas o administrativos), la presencia femenina es amplia y constante.

Estas cifras ponen de manifiesto que el IBAVI ha logrado superar en buena medida la infrarrepresentación femenina, especialmente en niveles intermedios y altos, y que la igualdad de acceso a los distintos niveles profesionales forma parte de su cultura organizativa.

Recomendaciones:

1. Mantener y consolidar la presencia femenina en los niveles superiores. Aunque la representación femenina en puestos de dirección y técnicos es positiva, es clave garantizar que esta tendencia se mantenga en los futuros procesos de promoción, estabilización y selección, para evitar retrocesos en la igualdad estructural.
2. Revisar áreas con desequilibrios persistentes. Existen algunos puestos masculinizados, como Arquitectura Técnica, Jefatura de Servicio o determinadas funciones jurídicas. Se recomienda reforzar la perspectiva de género en la planificación de convocatorias, incluyendo medidas proactivas para fomentar la participación femenina en estos ámbitos.

3. Promover planes de carrera con perspectiva de género
Para asegurar la igualdad de oportunidades en la progresión profesional, conviene establecer itinerarios formativos y promocionales igualitarios, especialmente en categorías que tradicionalmente han sido menos accesibles para las mujeres o los hombres, según el caso.
4. Continuar aplicando el enfoque de género en la definición de funciones y responsabilidades
Al estar la clasificación profesional ligada a las funciones ejercidas, es clave que la definición y asignación de responsabilidades no reproduzca estereotipos de género. Esto implica revisar periódicamente la descripción de puestos y asegurar una distribución equitativa de tareas de responsabilidad, visibilidad y toma de decisiones.

4.4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El personal al servicio del IBAVI es Personal laboral: Fijos y Temporales

El personal laboral propio del IBAVI se rige, además de por las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público que le sean aplicables y por el resto de normas laborales y convencionales aplicables al personal de esta naturaleza, por la Ley 7/2010, las normas que la desarrollen y las normas de empleo público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que lo dispongan expresamente.

La selección de este personal se tiene que ajustar a los sistemas y procedimientos que establece la legislación de función pública de las Illes Balears.

JORNADA LABORAL

El artículo 40 del V Convenio colectivo regula el horario del personal laboral, el cual incorporó en su texto el Acuerdo de 4/12/2015 a través del cual el horario del personal laboral pasó a ser el siguiente:

Horario general

— La jornada semanal se tiene que hacer, con carácter general, de LUNES A VIERNES en régimen de horario flexible, con una parte fija de horario de concurrencia obligada para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

— Parte FIJA del horario: es la franja comprendida entre las 9.00 y las 14.00 horas.

— Parte FLEXIBLE del horario: con carácter general se distribuye a voluntad del personal funcionario de lunes a viernes, es la compresión entre los tramos horarios siguientes:

o Entrada: entre las 7.30 h y las 9.00 h.

o Salida: entre las 14.00 h y las 16.30 h.

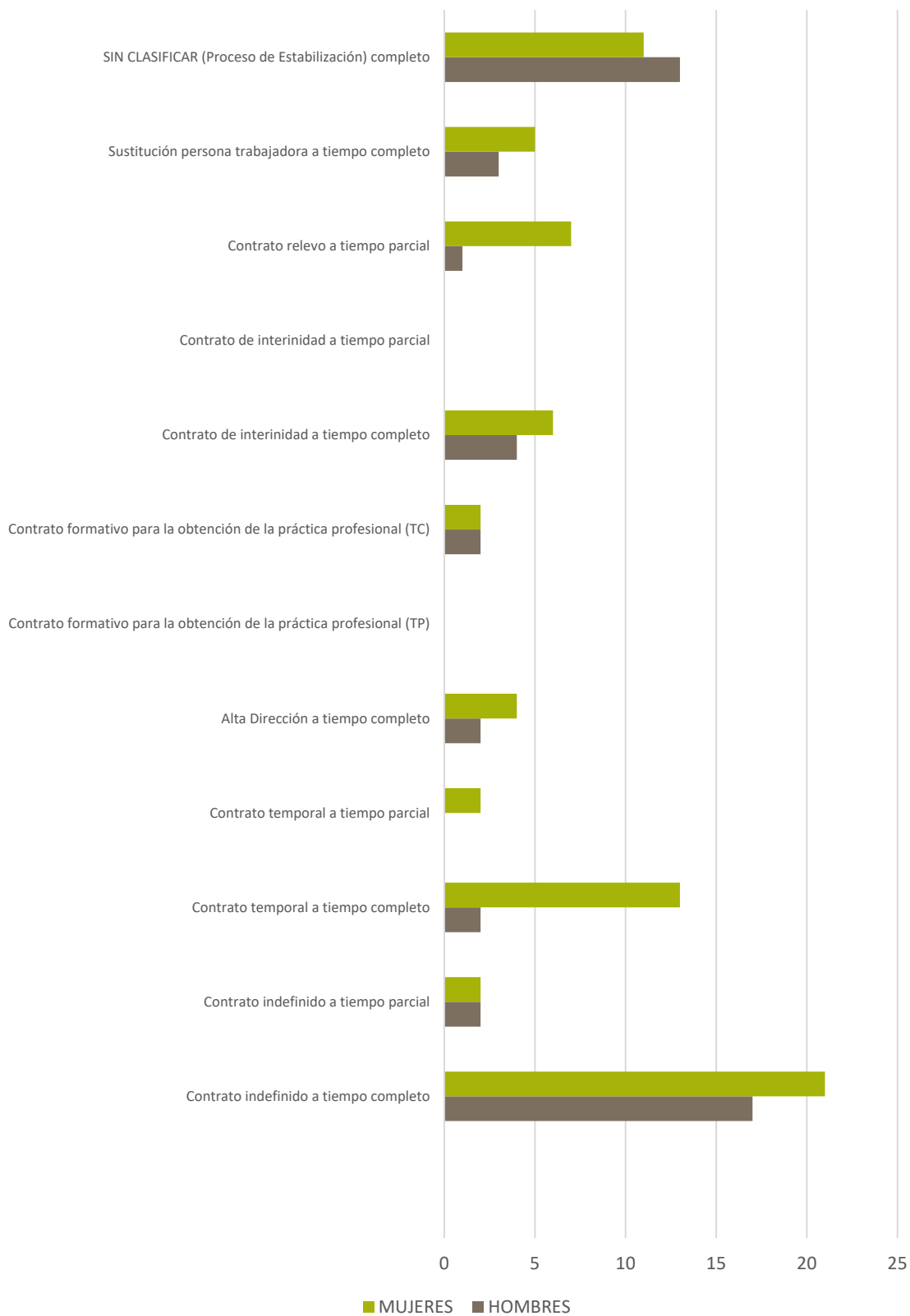
— Cuando se produzcan, por causas justificadas, retrasos en la hora de entrada o salida antes de tiempo, a efectos de cómputo, se considera entrada teórica las 8.00 h y salida las 15.30 h.

— A efectos del régimen de incompatibilidades del personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo, se considera horario de trabajo la franja horaria que va de las 8.00 h hasta las 15.30 h.

4.4.1. Clasificación de la plantilla por tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	índice de feminización	Brecha de género
Contrato indefinido a tiempo completo	17	21	38	55%	45%	20%	33%	1,24	11%
Contrato indefinido a tiempo parcial	2	2	4	50%	50%	2%	4%	1,00	0%
Contrato temporal a tiempo completo	2	13	15	87%	13%	16%	5%	6,50	73%
Contrato temporal a tiempo parcial	0	2	2	100%	0%	3%	0%	-	100%
Alta Dirección a tiempo completo	2	4	6	67%	33%	6%	14%	2,00	33%
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional a tiempo parcial	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional a tiempo completo	2	2	4	50%	50%	3%	13%	1,00	0%
Contrato de interinidad a tiempo completo	4	6	10	60%	40%	9%	25%	1,50	20%
Contrato de interinidad a tiempo parcial	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Contrato relevo a tiempo parcial	1	7	8	88%	13%	11%	4%	7,00	75%
Sustitución persona trabajadora a tiempo completo	3	5	8	63%	38%	8%	12%	1,67	25%
SIN CLASIFICAR (Proceso de Estabilización) completo	13	11	24	46%	54%	17%	52%	0,85	-8%

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO



NOTA: Aquí se muestran todos los cambios de contrato que ha habido con las 90 personas (un total de 119 contrataciones por el tema de la estabilización u otros motivos)

Contrato indefinido a tiempo completo

Hay 21 mujeres y 17 hombres con este tipo de contrato, lo que representa un 55 % de mujeres. El índice de feminización es 1,24 y la brecha de género es del 11 %. Aunque el número de mujeres es superior, se trata de una distribución relativamente equilibrada.

Contrato indefinido a tiempo parcial

Tanto mujeres como hombres tienen 2 contratos de este tipo (50 % cada uno). El índice de feminización es 1,00, lo que refleja paridad. Sin embargo, este tipo de jornada parcial puede suponer una situación de menor calidad de empleo.

Contrato temporal a tiempo completo

Se observa una clara sobrerrepresentación femenina: 13 mujeres frente a 2 hombres (87 % mujeres), con un índice de feminización muy elevado (6,50) y una brecha de género del 73 %. Este dato es significativo, ya que puede indicar una mayor precariedad en el empleo femenino.

Contrato temporal a tiempo parcial

Solo hay mujeres (2) y ningún hombre. La brecha de género es del 100 %, lo que refleja una situación de exclusividad femenina en este tipo de contratación, también asociada a mayor temporalidad y parcialidad.

Alta Dirección a tiempo completo

Se cuenta con 4 mujeres y 2 hombres. Las mujeres representan el 67 % en este grupo, con un índice de feminización de 2,00 y una brecha de género del 33 %. Esta situación contrasta con la habitual tendencia de masculinización en la alta dirección, por lo que resulta un dato positivo en términos de igualdad.

Contrato formativo a tiempo completo

Con 2 mujeres y 2 hombres, se mantiene la paridad (50 %), con un índice de feminización de 1,00. Sin embargo, cabe señalar que el volumen es bajo (4 personas).

Contrato de interinidad a tiempo completo

6 mujeres frente a 4 hombres. El índice de feminización es 1,50, con una brecha de género del 20 %. Las mujeres concentran el 14 % de estos contratos frente al 12 % de los hombres.

Contrato relevo a tiempo parcial

7 mujeres y 1 hombre. El índice de feminización es especialmente elevado (7,00), con una brecha del 75 %. Se trata de una modalidad que, aunque minoritaria, afecta de forma clara al colectivo femenino.

Sustitución de persona trabajadora a tiempo completo

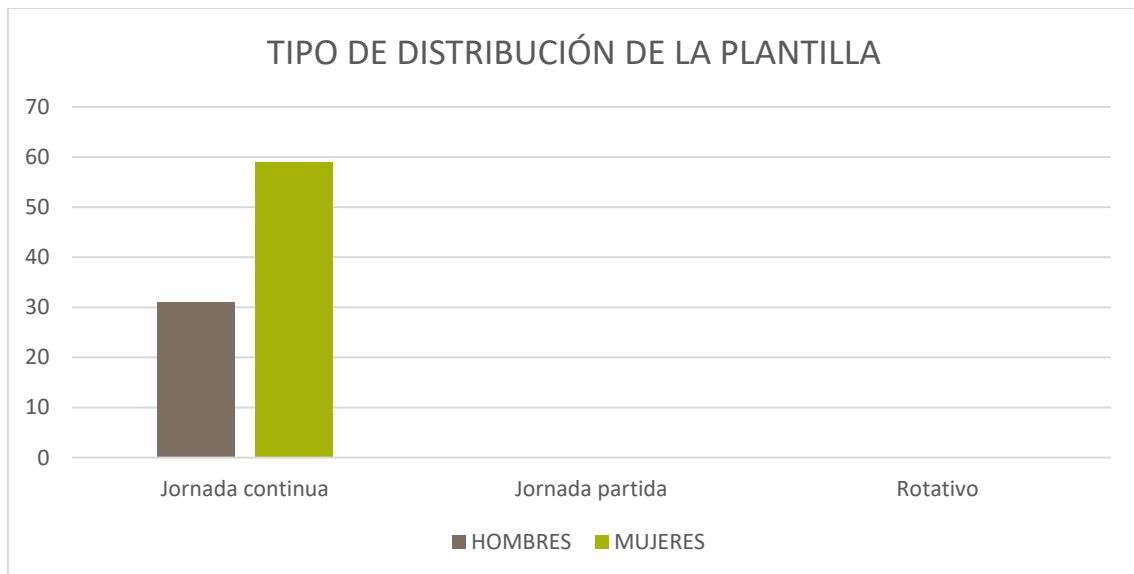
5 mujeres frente a 3 hombres. Aunque la diferencia no es muy alta, el índice de feminización es de 1,67 y la brecha del 25 %.

Contratos sin clasificar (Proceso de Estabilización)

13 hombres y 11 mujeres, con una ligera mayoría masculina. El índice de feminización es 0,85 y la brecha es del -8 %, lo que supone una brecha inversa a favor del colectivo masculino.

4.4.2. Tipo de la distribución de la Jornada

TIPO DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Jornada continua	31	59	90	66%	34%	100%	100%	1,90	31%
Jornada partida	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Rotativo	0	0	0	-	-	-	-	-	-



- Jornada continua:

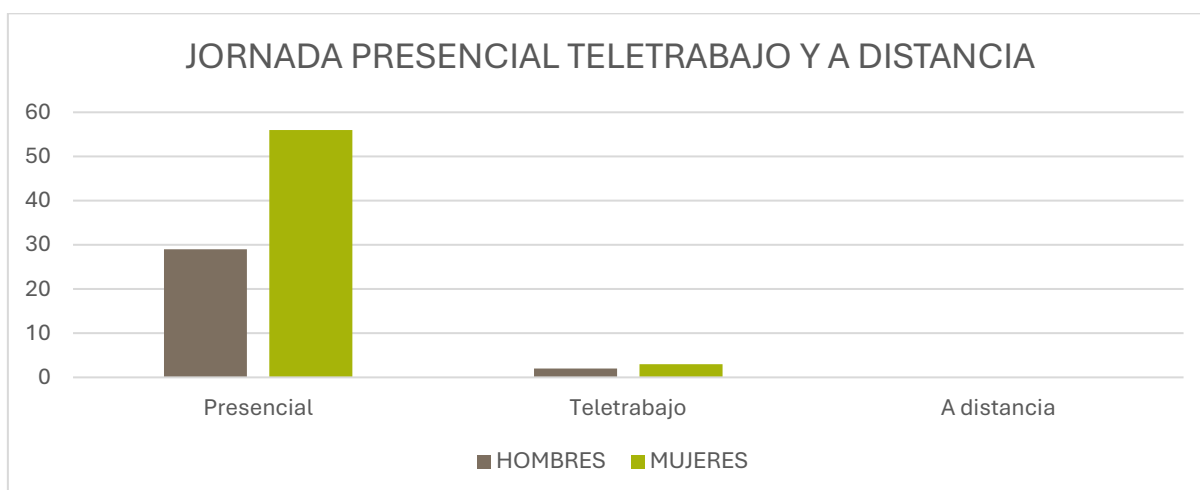
- Las mujeres representan el 66 % de las personas con jornada continua, frente al 34 % de los hombres.
- El 100 % de las mujeres y el 100 % de los hombres tienen jornada continua, lo que implica que es la única modalidad existente.
- El índice de feminización es 1,90, es decir, casi dos mujeres por cada hombre.
- La brecha de género es del 31 %, a favor de las mujeres.

- Jornada partida y jornada rotativa:

No hay personas trabajadoras con este tipo de jornada.

4.4.3. Jornada presencial o a distancia

Jornada presencial o a distancia	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Presencial	29	56	85	66%	34%	95%	94%	1,93	32%
Teletrabajo	2	3	5	60%	40%	5%	6%	1,50	20%
A distancia ⁷	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-



Todos en presencial y luego se matiza 5 personas en Presencial o distancia o teletrabajo

- Jornada presencial:

- 66 % mujeres – 34 % hombres
- El 95 % de las mujeres trabaja presencialmente, frente al 94 % de los hombres
- El índice de feminización es 1,93, lo que indica que, por cada hombre con jornada presencial, hay casi dos mujeres
- La brecha de género es del 32 %

⁷ Trabajo a distancia: El trabajo se desarrolla fuera del centro de trabajo habitual, de forma continuada, pero no necesariamente desde el domicilio ni mediante medios tecnológicos.

- Jornada a distancia:

- 0 % mujeres – 0 % hombres
- No hay personas adscritas a esta modalidad actualmente
- No se generan indicadores aplicables

- Jornada en teletrabajo:

- 60 % mujeres – 40 % hombres
- El 5 % de las mujeres y el 6 % de los hombres trabajan en modalidad de teletrabajo
- El índice de feminización es 1,50
- La brecha de género es del 20 %

4.4.4. Horas semanales

Horas semanales	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Entre 1 y 10 horas semanales	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Entre 11 y 20 horas semanales	4	11	15	73%	27%	30%	4%	2,75	47%
Entre 21 y 30 horas semanales	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Entre 31 y 40 horas semanales	27	48	75	64%	36%	130%	28%	1,78	28%



Entre 1 y 10 horas semanales

No se registran personas trabajadoras en este tramo horario. No se puede realizar análisis de género en esta categoría.

Entre 11 y 20 horas semanales

- 73 % mujeres – 27 % hombres
- El 30 % de las mujeres trabaja entre 11 y 20 horas semanales, frente al 4 % de los hombres.
- El índice de feminización es 2,75, lo que refleja una clara sobrerrepresentación femenina.
- La brecha de género es del 47 %.

Entre 21 y 30 horas semanales

Tampoco se registran trabajadores ni trabajadoras en esta franja. Sin análisis posible.

Entre 31 y 40 horas semanales (jornada completa)

- 64 % mujeres – 36 % hombres
- El 130 % de las mujeres tiene esta jornada frente al 28 % de los hombres (*hay probablemente un error en los datos del 130 %, ya que no es coherente con un porcentaje de concentración*).
- El índice de feminización es 1,78 y la brecha de género es del 28 %.

Conclusiones:

Este Instituto cuenta con un modelo de contratación que se ajusta al marco normativo de la función pública autonómica, aplicando criterios de estabilidad y transparencia. La plantilla está compuesta por personal laboral, tanto fijo como temporal, y la mayoría de las contrataciones son de carácter indefinido a tiempo completo, lo cual denota una apuesta institucional por la estabilidad laboral.

La modalidad de jornada laboral está también bien regulada. Todo el personal trabaja en jornada continua, con una parte fija obligatoria y una parte flexible, conforme al artículo 40 del V Convenio colectivo. Esta estructura facilita la conciliación de la vida laboral y personal, respetando la normativa sobre incompatibilidades y adaptando los tiempos de trabajo a las necesidades de la plantilla.

En cuanto al análisis por sexo, los contratos indefinidos presentan una distribución razonablemente equilibrada (55 % mujeres, 45 % hombres), con paridad total en los contratos indefinidos a tiempo parcial. La práctica totalidad de la plantilla trabaja en jornada presencial continua.

Se observan diferencias notables en las contrataciones temporales, donde la presencia femenina es significativamente mayor, especialmente en las modalidades a tiempo parcial y en contratos de relevo. También en los rangos de jornada de 11 a 20 horas semanales, las mujeres están sobrerrepresentadas. Estos datos sugieren que, si bien la política general es estable, ciertas formas de contratación y jornada se concentran mayoritariamente en el colectivo femenino.

En términos generales, el modelo de contratación del IBAVI favorece la estabilidad y la conciliación y mantiene un compromiso evidente con la igualdad. Sin embargo, existen ciertas concentraciones de género en las modalidades más precarias (temporalidad y parcialidad) que deben ser objeto de seguimiento.

Recomendaciones:

1. Analizar la concentración de mujeres en contratos temporales y a tiempo parcial.

Aunque el acceso a contratos indefinidos es paritario, la presencia femenina en contratos temporales (87 % en tiempo completo y 100 % en tiempo parcial) y de relevo a tiempo parcial (88 %) es muy elevada. Sería recomendable revisar si estas asignaciones responden a decisiones personales o si están condicionadas por factores estructurales o funcionales.

2. Mantener la flexibilidad horaria como herramienta de conciliación efectiva
La jornada continua y el horario flexible recogido en convenio son prácticas ejemplares que benefician a toda la plantilla. Se recomienda conservar y reforzar este modelo, evaluando su impacto específico en la conciliación de mujeres y hombres, y asegurando que su uso sea equitativo entre ambos sexos.
3. Monitorizar las franjas horarias con mayor parcialidad femenina
Las mujeres representan el 73 % de quienes trabajan entre 11 y 20 horas semanales. Sería conveniente analizar si esta distribución responde a preferencias individuales, limitaciones externas o necesidades organizativas, y estudiar alternativas para promover la jornada completa en condiciones de igualdad.

4.5. ANTIGÜEDAD

El contrato de trabajo se tiene que basar en los principios de garantía de estabilidad en la ocupación, con las excepciones que prevé la Ley.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, ha aprobado una serie de medidas para controlar la temporalidad en la ocupación pública, entre otros, la convocatoria de procesos de estabilización de la ocupación temporal.

Los procesos de estabilización se tuvieron que ajustar al cronograma siguiente:

— Las ofertas de ocupación se tuvieron que publicar en los diarios oficiales (el BOIB, en las Islas Baleares) antes del 1 de junio de 2022.

El IBAVI convocó por el sistema de CONCURSO aquellas plazas de naturaleza estructural que fueron ocupadas de forma temporal e ininterrumpida antes del 1 DE ENERO DE 2016.

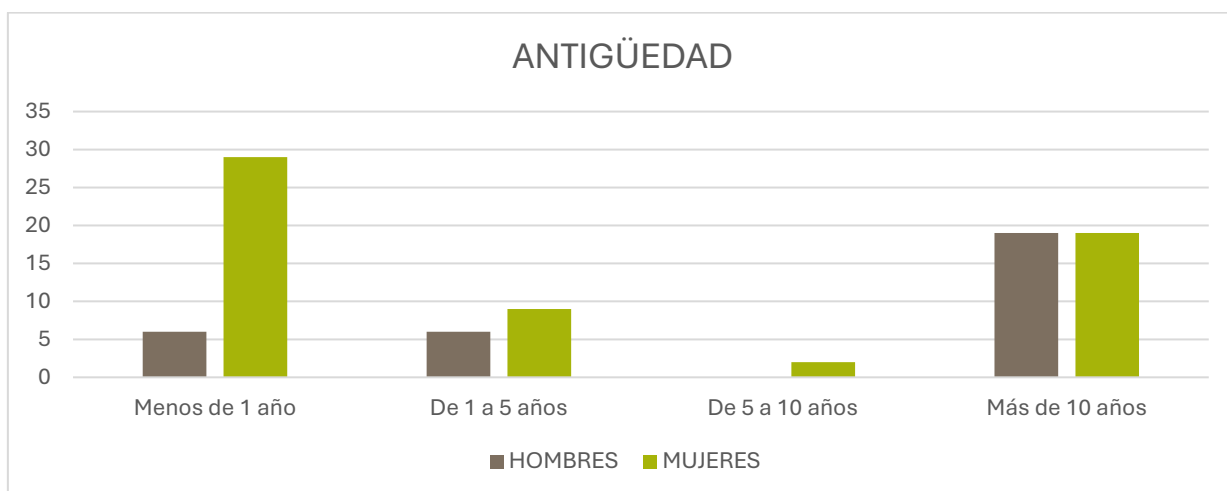
Esto implica que los procedimientos selectivos para acceder a estos lugares fueron únicamente con valoración de los méritos de las personas aspirantes

— Las convocatorias se publicaron antes del 31 de diciembre de 2022 concretamente el 27/12/2022

— Los procesos selectivos se resolvieron antes del 31 de diciembre de 2024 concretamente el 8/11/2023

En desarrollo de esta ley el GOIB aprobó el Decreto Ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en la ocupación pública de las Islas Baleares (BOIB n.º 78, de 16 de junio) Este Decreto Ley desarrolla el que establece la Ley 20/2021 en el sentido de establecer el contenido mínimo de las convocatorias, condición de aspirantes y requisitos, plazos, criterios de adjudicación, bolsas de trabajo, baremo de méritos así como ejercicios y temarios que tienen que regir los procesos selectivos de estabilización.

ANTIGÜEDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Menos de 1 año	6	29	35	83%	17%	49%	19%	4,83	66%
De 1 a 5 años	6	9	15	60%	40%	15%	19%	1,50	20%
De 5 a 10 años	0	2	2	100%	0%	3%	0%	-	100%
Más de 10 años	19	19	38	50%	50%	32%	61%	1,00	0%



- Menos de 1 año

Hay 29 mujeres y 6 hombres con una antigüedad inferior al año, lo que representa un 83 % de mujeres. El índice de feminización es 4,83 y la brecha de género del 66 %.

Este tramo agrupa al 49 % de las mujeres de la plantilla, frente al 19 % de los hombres, lo que evidencia una mayor presencia femenina entre las incorporaciones más recientes.

- De 1 a 5 años

En este grupo figuran 9 mujeres y 6 hombres, con un 60 % de representación femenina. El índice de feminización es 1,50 y la brecha de género del 20 %. En términos de concentración, incluye al 15 % de las mujeres y al 19 % de los hombres de la plantilla, lo que muestra una distribución algo más equilibrada.

- De 5 a 10 años

Se registran únicamente 2 mujeres y ningún hombre, lo que supone una representación 100 % femenina. La brecha de género es del 100 %. Este grupo representa un 3 % del total de mujeres. Dado su escaso volumen, no permite establecer una tendencia significativa.

- Más de 10 años

Este tramo cuenta con 19 mujeres y 19 hombres, con una distribución paritaria (50 % cada sexo), un índice de feminización de 1,00 y una brecha de género nula. Sin embargo, el 61 % de los hombres de la plantilla pertenece a este grupo, frente al 32 % de las mujeres, lo que refleja una mayor permanencia histórica del personal masculino.

Conclusiones:

La entidad ha ejecutado los procesos de estabilización conforme a lo previsto en la normativa vigente, con un volumen elevado de contrataciones recientes. En total, se han registrado 119 contrataciones correspondientes a una plantilla de 90 personas, en gran parte derivadas del proceso de consolidación y estabilización del empleo temporal.

Este contexto es clave para interpretar la distribución de la antigüedad por sexo, ya que ha tenido un impacto directo en la configuración actual de la plantilla.

Desde la perspectiva de antigüedad y género, los datos reflejan una organización en proceso de renovación, con un porcentaje significativo de incorporaciones recientes, especialmente entre las mujeres. El 49 % de las trabajadoras se encuentra en el tramo de menos de 1 año de antigüedad, frente al 19 % de los hombres.

En el intervalo de 1 a 5 años, la proporción también es mayoritariamente femenina (60 % mujeres / 40 % hombres), con una distribución algo más equilibrada. Este grupo concentra el 15 % de las mujeres y el 19 % de los hombres de la plantilla.

En el intervalo de 5 a 10 años, únicamente hay presencia femenina (2 trabajadoras), aunque el volumen total de personas en este grupo es muy reducido y no permite extraer conclusiones sólidas.

En el intervalo de más de 10 años, se observa una distribución paritaria en términos absolutos (19 mujeres y 19 hombres), pero con una diferencia clara en la concentración vertical: este tramo representa el 61 % del total de hombres frente al 32 % de las mujeres.

Recomendaciones:

1. Incorporar la variable de antigüedad en futuros diagnósticos de igualdad. La antigüedad debe cruzarse con otras variables como promoción, tipo de contrato o jornada, para detectar patrones de desigualdad en la evolución profesional dentro del IBAVI.
2. Potenciar la formación y los planes de carrera para el nuevo personal. Especialmente para las mujeres recién incorporadas, se recomienda implementar planes de formación específicos que garanticen su integración plena, faciliten el acceso a puestos de mayor responsabilidad y eviten fenómenos de segregación vertical.

4.6. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los puestos de trabajo vacantes del personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se proveerán de acuerdo con los procedimientos promoción interna y convocatoria libre.

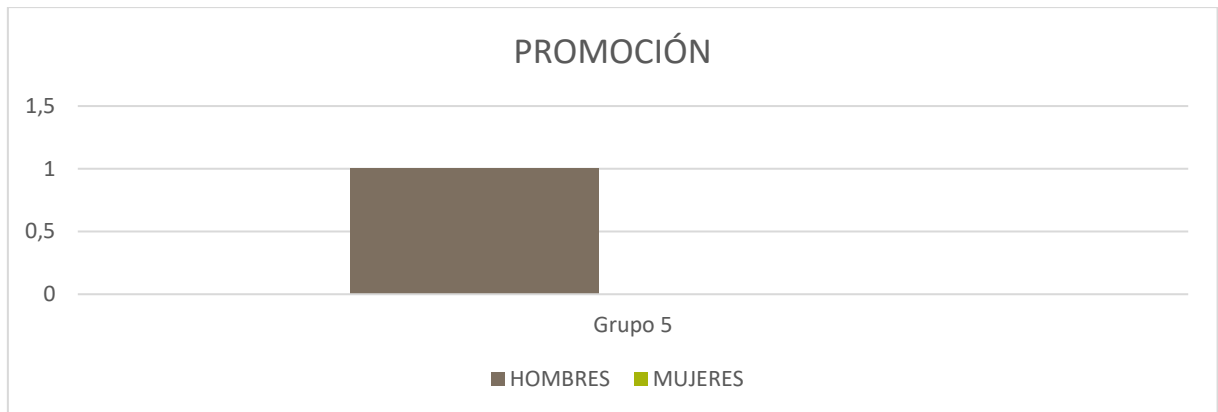
La promoción interna del personal laboral consiste en la posibilidad de que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo del IBAVI pueda acceder desde un determinado nivel a otro igual o superior.

La normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna se regirá por el artículo 27 de Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

En caso de empates, se ha de resolver atendiendo a diferentes criterios de prelación, entre ellos "Ser mujer, en caso de infrarrepresentación del sexo femenino en la categoría y especialidad de que se trate"

4.6.1. Promoción

PROMOCIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Grupo 5	1	0	1	0%	100%	0%	14%	0,00	-100%



Grupo 5

- Número de personas: 1 hombre, 0 mujeres (total 1)
- Distribución horizontal: 0 % mujeres, 100 % hombres
- Concentración vertical: 0 % de las mujeres ha promocionado, frente al 14 % de los hombres
- Índice de feminización: 0,00
- Brecha de género: -100 %

4.6.2. Número personas con aumento retributivo

	Hombres	Mujeres
N.º PERSONAS CON AUMENTO RETRIBUTIVO (tanto las promocionadas como las que no)	1	0

Durante el año 2023, se registró un único aumento retributivo asociado a un cambio de categoría profesional, que afectó a 1 hombre y ninguna mujer.

- Número de personas con aumento retributivo: 1 hombre / 0 mujeres
- Distribución horizontal: No aplicable (solo un caso)
- Concentración vertical: 0 % mujeres / 100 % hombres
- Índice de feminización: No aplicable
- Brecha de género: No aplicable

Este incremento salarial corresponde exclusivamente a una retribución derivada del cambio de categoría y no forma parte de los aumentos generales aplicados al conjunto de la plantilla.

Nota:

Además del citado aumento individual, en 2023 se aplicaron los siguientes incrementos salariales con carácter general:

- 2,5 % de subida general
- 0,5 % adicional para compensar los efectos de la inflación
- 0,5 % adicional vinculado al crecimiento del PIB nominal

Conclusiones:

Este Instituto como entidad pública integrada en la Administración de la Comunidad Autónoma, dispone de una estructura normativa sólida y garantista en materia de promoción interna, conforme a lo establecido en el Convenio colectivo del personal laboral y la legislación de función pública vigente.

Este marco normativo no solo asegura la igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos selectivos, sino que incorpora de forma explícita criterios de corrección de desigualdades, como el de "ser mujer" en situaciones de empate cuando exista infrarrepresentación femenina. Este enfoque refuerza el compromiso institucional del IBAVI con la igualdad de género y el mérito como base del desarrollo profesional.

Aunque en el año analizado solo se ha registrado una promoción, y esta ha sido masculina, es destacable que la estructura normativa y los mecanismos formales para favorecer la igualdad están establecidos.

Recomendaciones

1. Aplicar de forma efectiva los criterios de corrección de desigualdades de género. Supervisar que el criterio de priorización del sexo infrarrepresentado en caso de empate se aplique con rigor, especialmente

en procesos de promoción interna o acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Asimismo, es importante documentar adecuadamente estos criterios de desempate como medida activa para reducir la infrarrepresentación femenina en niveles superiores de la organización.

2. Incorporar un seguimiento anual de los procesos de promoción y de los aumentos retributivos asociados, desagregado por sexo, para detectar posibles tendencias de desequilibrio y actuar con medidas correctoras si fuera necesario.

3. Facilitar el acceso a la información sobre promoción interna en todos los canales disponibles.

Asegurar que las bases de convocatorias, calendarios y resoluciones estén publicadas, tabloneros oficiales y canales de comunicación interna, con lenguaje accesible para todo el personal.

4.7. FORMACIÓN PROFESIONAL

Este Instituto apoya el desarrollo profesional y la actualización de conocimientos de cada uno de los trabajadores a través de diferentes medidas en cuanto a la Formación se refiere.

En primer lugar, hay que decir que podemos participar como ente del sector público autonómico que somos en algunas de las *actividades formativas del EBAP o Escuela Balear de Administración Pública* que están dirigidas como sabemos al personal del servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Toda la información relativa a las actividades formativas del EBAP (Títulos, objetivos, contenidos, personas destinatarias,) y las modalidades (presencial, semipresencial, ...) se publican en la página web del EBAP (<http://ebap.caib.es>) y podemos tramitar la solicitud con el acceso directo al portal de Servicios al personal de la CAIB desde finales del año 2024.

Este tipo de formación la incluiríamos dentro de la *Formación a propuesta del mismo trabajador*, de la misma manera que si se tratase de otro organismo público o privado.

Luego, contamos con la *Formación a propuesta de la empresa* que sirve a su vez para impulsar el uso de la Formación Bonificada, cuyo primer paso, siempre que no haya obligatoriedad en la realización de cursos, es la detección de las

necesidades de la Formación en el puesto de trabajo mediante una encuesta a todo el personal, dando como resultado el conocimiento a la Empresa de las temáticas o materias más demandadas para presentar finalmente la Oferta de los diferentes cursos con sus temarios y horarios.

Por norma general, estos cursos son presenciales o semipresenciales y se desarrollan dentro del horario laboral y en las dependencias del IBAVI.

Para la selección de estos cursos se tiene en cuenta principalmente desde la propuesta de la temática en la encuesta inicial hasta la vinculación del contenido del curso con el puesto de trabajo, además de no sobrepasar las horas laborales de Formación anual.

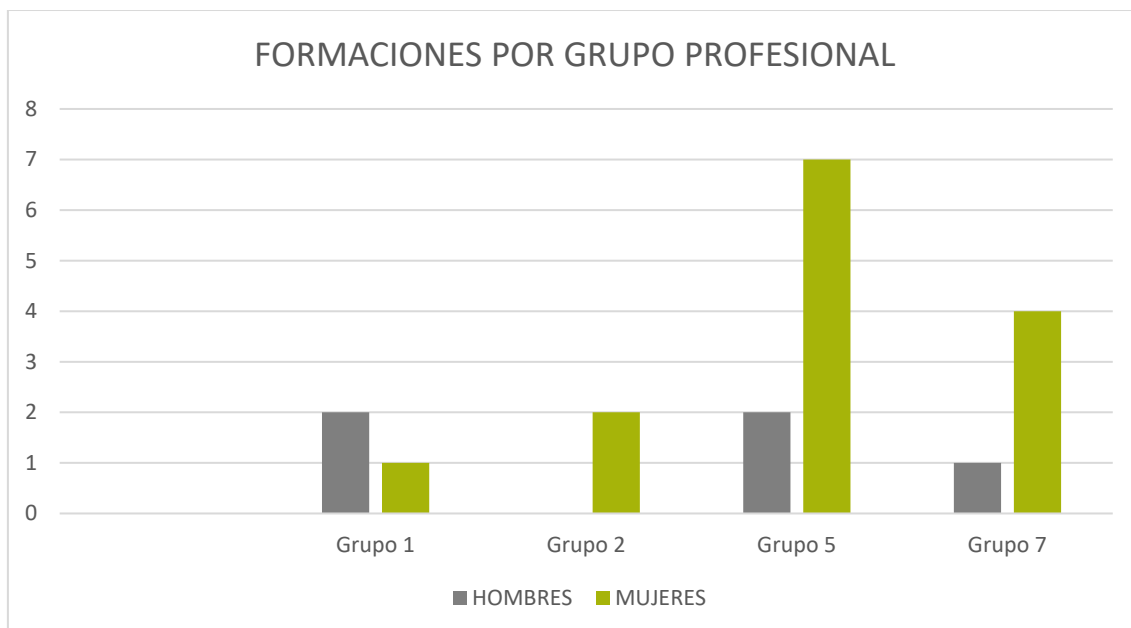
La oferta en general puede abarcar diferentes temáticas: Técnicas y habilidades personales (Soft skills), Formación en materia de cumplimiento (Ejemplo: Protección de datos e Igualdad), especialización técnica, Formación genérica (idiomas, informática, etc.), ...

Hay que decir que, en el año 2023, no se pudo aplicar toda la oferta de los cursos Programados debido a la baja de la Empresa que realizaba nuestros cursos.

Finalmente, exponer aquí también que los trabajadores de este Instituto pueden acogerse además a las Ayudas para estudios del personal al servicio de la Comunidad Autónoma y de sus hijos, siempre que se trate de estudios Oficiales.

4.7.1. Formaciones por grupo profesional

Formaciones por grupo profesional 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Grupo 1	2	1	3	33%	67%	7%	40%	0,50	-33%
Grupo 2	0	2	2	100%	0%	14%	0%	-	100%
Grupo 3	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Grupo 4	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Grupo 5	2	7	9	78%	22%	50%	40%	3,50	56%
Grupo 6	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Grupo 7	1	4	5	80%	20%	29%	20%	4,00	60%



Grupo 1: Participaron 3 personas, de las cuales 2 fueron hombres y 1 mujer (33 % mujeres). Representa el 7 % de las mujeres formadas y el 40 % de los hombres. El índice de feminización es 0,50 y la brecha de género es del -33 %.

Grupo 2: Participaron 2 personas, ambas mujeres (100 %). Representan el 14 % del total de mujeres formadas. No hay representación masculina. Brecha de género del 100 %.

Grupo 5: Agrupa a 9 personas formadas, con 7 mujeres y 2 hombres (78 % mujeres). Representa el 50 % de las mujeres formadas y el 40 % de los hombres. Índice de feminización: 3,50. Brecha de género: 56 %.

Grupo 7: Participaron 5 personas, 4 mujeres y 1 hombre (80 % mujeres). Representan el 29 % de las mujeres y el 20 % de los hombres. Índice de feminización: 4,00. Brecha de género: 60 %.

4.7.2. Acciones formativas

ACCIONES FORMATIVAS 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
EXCEL MEDIO	2	5	7	71%	29%	36%	40%	2,50	43%
LEY PROTECCIÓN DE DATOS	3	7	10	70%	30%	50%	60%	2,33	40%
DIAGNOSTIC, DISSENY I PROCESSOS D'INTERVENCIÓ EN LA INCLUSIÓ SOCIAL	0	1	1	100%	0%	7%	0%	-	100%
HABILITACIÓ PELS PROFESSIONALS DEL SISTEMA PER LA AUTONOMIA I L'ATENCIÓ A LA DEPENDENCIA	0	1	1	100%	0%	7%	0%	-	100%

- Excel Medio: Participaron 7 personas, 5 mujeres (71 %) y 2 hombres (29%). Representa el 36 % de las mujeres que recibieron formación y el 40 % de los hombres. El índice de feminización es 2,50 y la brecha de género es del 43 %.
- Ley de Protección de Datos: Total de 10 participantes, de los cuales 7 fueron mujeres (70 %) y 3 hombres (30 %). Esta acción formativa agrupa al 50 % de las mujeres formadas y al 60 % de los hombres. Índice de feminización: 2,33. Brecha de género: 40 %.
- *Diagnòstic, disseny i processos d'intervenció en la inclusió social*: Sólo participó 1 mujer (100 %), sin representación masculina. Representa el 7 % del total de mujeres formadas. Brecha de género: 100 %.
- *Habilitació per als professionals del sistema per l'autonomia i l'atenció a la dependència*: Participó una sola persona, mujer (100 %). Sin participación masculina. Representa el 7 % de las mujeres formadas. Brecha de género: 100 %.

Conclusiones:

Formación promovida por la entidad

Se articula anualmente a partir de una detección de necesidades, con cursos mayoritariamente presenciales o semipresenciales, y se imparte dentro del horario laboral. Sin embargo, en 2023 no se implementó la totalidad de la oferta programada debido a la baja de la empresa contratada, lo que limitó la ejecución del plan formativo.

Distribución por grupo profesional

La mayor participación se concentra en el Grupo 5 (50 % de las mujeres formadas y 40 % de los hombres), seguido del Grupo 7. Hay una menor presencia de hombres en la mayoría de grupos, destacando especialmente en el Grupo 2, con participación exclusivamente femenina.

Distribución por acción formativa

Las formaciones más concurridas fueron Excel Medio y Protección de Datos, con mayoría de participación femenina (superior al 70 %).

Las formaciones más específicas (Inclusión social y Autonomía y dependencia) contaron exclusivamente con participación femenina. Se observa una tendencia general de mayor participación femenina en todas las acciones formativas registradas.

Recomendaciones:

1. Fortalecer la planificación formativa anual con enfoque de género:
Incluir sistemáticamente la perspectiva de género en la detección de necesidades formativas a través de encuestas u otros mecanismos de diagnóstico.
2. Supervisar la equidad en el acceso a la formación:
Realizar un seguimiento desagregado por sexo de la participación en cursos internos.
Detectar si existen grupos profesionales o niveles donde la formación esté menos presente o desequilibrada por sexo
3. Aprovechar recursos públicos disponibles:

Fomentar la participación del personal del IBAVI en actividades formativas del EBAP, asegurando que todos los grupos profesionales estén informados y tengan facilidades de acceso.

4. Incluir indicadores de igualdad en el informe anual de formación:
Elaborar el informe estadístico anual incorporando variables como sexo, grupo profesional, nivel de responsabilidad, modalidad y contenido de la formación.
5. Garantizar la formación obligatoria en materias clave:
Asegurar que todo el personal, independientemente del sexo o del grupo profesional, reciba formación actualización en igualdad.

4.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En el caso del personal laboral al servicio de la Administración de la CAIB, los permisos y licencias están regulados en los artículos del V Convenio colectivo CAIB siguientes:

- 42 sobre reducción de jornada.
- 43 sobre flexibilización horaria por conciliación de la vida laboral y familiar.
- 44 sobre permisos horarios.
- 45 sobre permisos por días.
- 46 sobre licencias con retribuciones.

Relación de Permisos vinculados con la crianza y la maternidad/paternidad:

- Por tratamientos de fecundación asistida (art. 9 Decreto 7/2020)
- Para mujer gestante (art. 20 Decreto 7/2020)
- Por adopción, guarda con finalidad de adopción o acogida (art. 22, 24 y 32.5 Decreto 7/2020).
- Por nacimiento para la madre biológica (art. 21, 24 y 32.5 Decreto 7/2020)

- Permiso del progenitor diferente a la madre biológica (antes permiso paternidad)
- Permiso parental (art. 49.g TREBEP y 48.bis Estatuto de los Trabajadores)
- Por lactancia de hijo menor de 12 meses (art. 10 Decreto 7/2020)
- Por nacimiento de hijos prematuros o que tienen que permanecer hospitalizados a continuación del parto (art. 11 Decreto 7/2020)
- Reducción de jornada por guarda legal o atención directa (arte. 12 y 16 Decreto 7/2020 y letras a), b), c) y g) del artículo 42.1 del V Convenio colectivo CAIB. Sin embargo, la regulación del Decreto 7/2020 es más detallada)
- Cuidado de hijos menores afectados de enfermedad grave (art. 26 Decreto 7/2020; 46.7 del V Convenio colectivo CAIB y 37.6 TE; Acuerdo Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2023 -BOIB núm.21, de 16 de febrero)
- Reducción de jornada para atender un familiar de 1.º grado por enfermedad muy grave (art. 13 y 16 Decreto 7/2020 y 42.1 d) del V Convenio colectivo CAIB)

El personal laboral puede disfrutar del mismo régimen de permisos que el personal funcionario en virtud de la «EQUIPARACIÓN A MEJORAS FUNCIONARIALES» del art. 10 del Convenio.

Por eso, los gestores en materia de función pública reconocen al personal laboral al servicio de la Administración de la CAIB los permisos recogidos en el Decreto 7/2020. Para ampliar la información relativa a la regulación de cada permiso, se puede consultar el Manual de vacaciones y permisos de la CAIB publicado en la intranet.

4.7.1. Medidas de conciliación

Medidas de conciliación	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Flexibilidad de entrada y salida	0	1	1	100%	0%	1%	0%	-	100%
Flexibilidad de parada del mediodía	0	0	0	0%	0%	0%	0%	-	0%
Flexibilidad de horario negociada	0	0	0	0%	0%	0%	0%	-	0%
Reducción de jornada por motivos personales	0	2	2	100%	0%	2%	0%	-	100%
Reducción 50% (jubilaciones, parciales,)	4	9	13	69%	31%	11%	11%	2,25	38%
Excedencia remunerada por motivos personales	0	0	0	-	-	0%	0%	-	-
Excedencia no remunerada por motivos personales	0	2	2	100%	0%	2%	0%	-	100%
Licencias (Meses sin remunerar)	1	3	4	75%	25%	4%	3%	3,00	50%
Teletrabajo	2	5	7	71%	29%	6%	5%	2,50	43%
Acercamiento al lugar de residencia	0	0		-	-	0%	0%	-	-
Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada	31	59	90	66%	34%	73%	82%	1,90	31%

Flexibilidad de entrada y salida: Solo una mujer ha hecho uso de esta medida. No hay participación masculina. Representa el 1 % del total de mujeres. Brecha de género: 100 %.

Reducción de jornada por motivos personales: Usada exclusivamente por mujeres (2 casos). Representa el 2 % de las mujeres. Brecha de género: 100 %.

Reducción del 50 % (jubilación parcial, etc.): Utilizada por 9 mujeres (69 %) y 4 hombres (31 %). Representa el 11 % de mujeres y el 11 % de hombres. Índice de feminización: 2,25. Brecha de género: 38 %.

Excedencia no remunerada por motivos personales: 2 mujeres han hecho uso de esta medida (100 %). Representa el 2 % de las mujeres. Brecha de género: 100 %.

Licencias (meses sin remunerar): 3 mujeres (75 %) y 1 hombre (25 %) han accedido a esta medida. Representa el 4 % de mujeres y el 3 % de hombres. Índice de feminización: 3,00. Brecha de género: 50 %.

Teletrabajo: Ha sido utilizado por 5 mujeres (71 %) y 2 hombres (29 %). Representa el 6 % de las mujeres y el 5 % de los hombres. Índice de feminización: 2,50. Brecha de género: 43 %.

Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada: Utilizada por la totalidad de la plantilla (59 mujeres y 31 hombres). Representa el 73 % de mujeres y el 82 % de hombres. Índice de feminización: 1,90. Brecha de género: 31 %.

Todas las medidas de conciliación descritas están disponibles para el conjunto de la plantilla, independientemente del sexo o categoría profesional. El acceso a estas medidas se enmarca en la política interna de conciliación y deben poder ser solicitadas según los procedimientos establecidos.

Conclusiones:

Regulación y acceso a derechos de conciliación:

El personal laboral del IBAVI dispone de un amplio marco normativo en materia de conciliación, equivalente al del personal funcionario, conforme al V Convenio colectivo de la CAIB y el Decreto 7/2020. Se contemplan derechos vinculados tanto a la flexibilidad horaria como a reducciones de jornada, excedencias, licencias y permisos por causas familiares o personales.

Disponibilidad formal para toda la plantilla:

Todas las medidas están disponibles para la totalidad del personal, sin distinción por sexo ni grupo profesional, en el marco de la política de conciliación de la Administración autonómica.

Desigualdad en el uso efectivo de las medidas:

El análisis de los datos refleja una concentración del uso de medidas de conciliación en el colectivo femenino. Algunas medidas han sido utilizadas exclusivamente por mujeres (como la reducción de jornada por motivos personales, excedencias no remuneradas o licencias sin retribución), mientras que en otras, como el teletrabajo o la reducción parcial de jornada, la participación femenina también es mayoritaria.

Uso de las medidas:

La reducción del 50 % de jornada, con un total de 13 personas ha sido la más utilizada, mientras que las medidas de flexibilidad horaria adicional son de bajo uso.

Recomendaciones:

1. Reforzar la difusión interna de las medidas de conciliación:
Asegurar que toda la plantilla conoce en igualdad de condiciones el catálogo completo de derechos y medidas disponibles, incluyendo los procedimientos de solicitud y compatibilidad con el puesto de trabajo.
2. Promover un uso corresponsable de las medidas:
Sensibilizar a todos los grupos profesionales, incluyendo al personal masculino, sobre la posibilidad de acceder a medidas como reducciones de jornada, teletrabajo o licencias, con el fin de avanzar hacia un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.
3. Revisar las barreras de acceso en determinadas medidas:
Analizar si existen obstáculos culturales, organizativos o informativos que puedan estar limitando el uso de ciertas medidas, especialmente en lo que respecta a la flexibilidad horaria o las excedencias con o sin retribución.
4. Incorporar perspectiva de género en la evaluación periódica:
Incluir el análisis desagregado por sexo en los informes anuales de conciliación, con indicadores como tasa de utilización, distribución por grupo profesional y evolución temporal.

4.8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz e integral de su salud y seguridad en el trabajo, así como el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

El IBAVI ha llevado a término la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contemplan evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que han incluido en la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en IBAVI, en los términos que reglamentariamente se han establecido.

Actualmente se está trabajando en la integración de dos herramientas básicas El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad para garantizar la

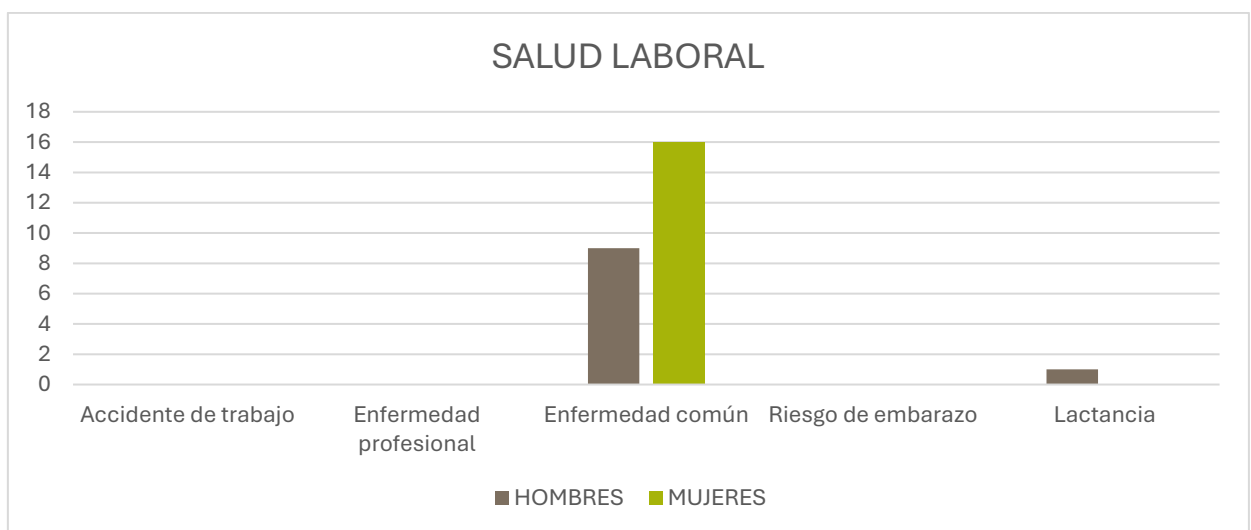
incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

La coordinación e interrelación de ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.

4.8.1. Bajas laborales 2023

Bajas laborales 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (Índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (Índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Accidente de trabajo	0	-	-	0%	0%	-	-	0	-
Enfermedad profesional	0	-	-	0%	0%	-	-	0	-
Enfermedad común	25	64%	36%	100%	90%	1,78	28%	25	64%
Riesgo embarazo	0	-	-	0%	0%	-	-	0	-
Lactancia	1	0%	100%	0%	10%	0,00	-100%	1	0%



- Bajas laborales registradas en 2023

Durante el ejercicio 2023, se han registrado distintas tipologías de bajas laborales en el Instituto Balear de la Vivienda, desglosadas por sexo y tipo de contingencia. A continuación, se detalla la distribución de los casos:

Enfermedad común

- Se contabilizaron un total de 25 bajas por enfermedad común, de las cuales 64 % correspondieron a mujeres y 36 % a hombres.
- Esta tipología representa la totalidad de las bajas comunes durante el periodo analizado.
- El índice de feminización en este tipo de baja es de 1,78, lo que indica una mayor presencia femenina en relación con la masculina.
- En términos de concentración, el 90 % de las bajas totales por enfermedad común correspondieron a mujeres, y el 10 % a hombres.

Lactancia

- Se ha registrado una única baja por motivo de lactancia, asociada a un trabajador. No hay casos registrados en mujeres.
- Esta circunstancia representa el 10 % del total de bajas

Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgo durante el embarazo

- No se han registrado bajas por accidente de trabajo, enfermedad profesional ni riesgo durante el embarazo en la plantilla durante el año 2023.
- Por tanto, no es posible calcular indicadores para estas categorías.

Conclusiones:

En el ejercicio 2023, el IBAVI registró bajas laborales exclusivamente por enfermedad común y lactancia, sin constar incidencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo.

Las bajas por enfermedad común concentraron el 90 % del total de incidencias, con un mayor número de mujeres (64 %).

Se concedió una baja por lactancia a un hombre, lo cual muestra el ejercicio del derecho a la corresponsabilidad en el cuidado de menores. Este dato refuerza la importancia de asegurar el acceso igualitario de toda la plantilla a las medidas de conciliación, sin sesgos de género.

Por otra parte, el IBAVI dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contempla evaluaciones, planificación y estructura organizativa preventiva conforme a la normativa. Actualmente se avanza en la integración del Plan de

Igualdad con el Plan de Prevención, lo que permite incorporar de forma estructural la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral. Esta coordinación resulta clave para garantizar el derecho a la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras, considerando sus diferencias por sexo y condiciones laborales.

Recomendaciones:

1. Reforzar el seguimiento desagregado por sexo de las bajas laborales, con especial atención a las causas y duración, para identificar posibles patrones vinculados a la organización del trabajo, la salud o los cuidados, en coordinación con del Servicio de Prevención Ajeno.
2. Incluir sistemáticamente la perspectiva de género en los informes de siniestralidad y salud laboral, especialmente en lo relativo a dolencias recurrentes, carga física o psicosocial, conciliación y salud reproductiva, en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno.
3. Acelerar la integración efectiva del Plan de Igualdad con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando que las evaluaciones de riesgos, las medidas preventivas y la vigilancia de la salud consideren las diferencias derivadas del sexo y del tipo de tareas, con el soporte técnico del Servicio de Prevención Ajeno.

4.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el marco del compromiso del INSTITUT BALEAR DE L'HABITATGE (IBAVI) con la protección integral de los derechos fundamentales en el entorno laboral, y conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de planes de igualdad y su registro, el IBAVI dispone de medidas específicas para prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia o discriminación.

Como parte del sector público autonómico, el personal del IBAVI está sujeto a los protocolos generales establecidos por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (CAIB), que constituyen el marco de actuación común en materia de prevención y respuesta ante estas situaciones. Entre estos instrumentos destacan:

- Protocolo de actuación para la atención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral
- Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

- Protocolo contra la violencia de género

Estos protocolos establecen procedimientos claros, confidenciales y garantistas para la atención de las personas afectadas, así como mecanismos de prevención, sensibilización y formación dirigidos a toda la plantilla.

En el marco del proceso de elaboración y revisión del Plan de Igualdad de IBAVI, se ha iniciado una actualización y adaptación de los protocolos anteriormente citados, con el objetivo de adecuarlos a las novedades normativas y reforzar su implantación interna. Esta revisión tiene en cuenta:

- La incorporación de una perspectiva interseccional (sexo, orientación sexual, identidad de género, etc.)
- La mejora en los mecanismos de comunicación y denuncia
- La garantía de imparcialidad y protección durante la instrucción de los procedimientos
- La formación específica de las personas integrantes de las comisiones de seguimiento

Esta actuación se alinea con el mandato legal de garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia, discriminación o acoso, y refuerza el posicionamiento institucional del IBAVI como una entidad pública comprometida con la igualdad efectiva, el respeto a la dignidad personal y la diversidad.

El contenido actualizado de los protocolos y sus mecanismos de aplicación será incorporado en el **Anexo I:** "Protocolos de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, Protocolo de violencia de género, y el Protocolo contra las violencias hacia las personas del colectivo LGTBI+ del presente documento, una vez finalizado su proceso de revisión y validación."

Conclusiones:

El IBAVI dispone de un marco normativo y procedimental sólido para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras formas de violencia o discriminación en el entorno laboral, en cumplimiento de la normativa estatal y autonómica. La existencia de protocolos específicos, tanto propios como los establecidos por la CAIB, garantiza una respuesta institucional coordinada y ajustada a derecho.

La revisión actualmente en curso de dichos protocolos, en el contexto del desarrollo del Plan de Igualdad, representa una oportunidad clave para reforzar su aplicabilidad, adecuarlos a los nuevos estándares normativos e incorporar una perspectiva más inclusiva e interseccional.

La consolidación de estas medidas, junto con una adecuada difusión, formación y seguimiento, resulta esencial para asegurar un entorno profesional respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de acoso, en consonancia con los principios

rectores del empleo público y las obligaciones en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Recomendaciones:

1. Garantizar la difusión continua y accesible de los protocolos vigentes en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, contra la violencia de género y hacia personas LGTBI. Se recomienda asegurar el acceso a la información.

2. Impulsar acciones formativas específicas dirigidas a toda la plantilla sobre contenidos clave de los protocolos, conductas tipificadas, circuitos de actuación y derechos de las personas afectadas.

3. Formar al personal responsable de la gestión de los protocolos, incluyendo mandos intermedios, Servicio de Contratación y FP, y personas designadas en las comisiones, con contenidos específicos sobre intervención, imparcialidad, confidencialidad y enfoque restaurativo.

4. Asegurar la disponibilidad activa de los canales de denuncia y asesoramiento, garantizando que el personal conozca los mecanismos existentes para comunicar situaciones de acoso, así como los derechos de acompañamiento y protección durante el proceso.

5. Todas estas acciones deberán ejecutarse con el acompañamiento técnico del servicio de prevención ajeno y el asesoramiento de la Comisión especializada en igualdad, garantizando su adecuación a la normativa vigente y a los principios del empleo público.

4.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

(El art. 16 y 25 Decreto 7/2020; 45.1 g) y 42.1 e) del V Convenio; y 37.8 TE; Acuerdo Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2023 -BOIB núm.21, de 16 de febrero)

Se regulan varios tipos de medidas para personal laboral víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral:

- Permiso retribuido de faltas de asistencia:

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que lo determinen así los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- Reducción de jornada:

Se reconoce el derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución. La funcionaria mantiene sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- Flexibilidad horaria:

Se reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

El IBAVI, en cumplimiento de la normativa vigente (Decreto 7/2020, V Convenio Colectivo del personal laboral de la CAIB y el Estatuto de los Trabajadores), contempla el acceso a distintos derechos laborales específicos para las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellos, se encuentran medidas como la flexibilidad horaria, la reducción de jornada o los permisos retribuidos por faltas de asistencia debidamente justificadas por los servicios sociales o de salud competentes.

Por la especial sensibilidad y confidencialidad asociada a estos datos, no se muestran cifras exactas relativas al ejercicio de tales derechos. No obstante, el IBAVI realiza un seguimiento interno para valorar si alguna persona trabajadora ha solicitado o activado alguno de los mecanismos previstos legalmente, y garantizar así su aplicación efectiva en condiciones de confidencialidad, respeto y seguridad.

Adicionalmente, en el marco de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la inserción laboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, el IBAVI promueve activamente la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. A través de sus políticas de empleo y en coordinación con las directrices del sector público autonómico, la entidad impulsa medidas que facilitan su incorporación al mercado laboral, reforzando su autonomía económica y su inclusión profesional. Durante el periodo analizado, se han llevado a cabo contrataciones con este perfil, en coherencia con dicho compromiso institucional, si bien, por razones de confidencialidad, no se facilita el dato numérico.

Conclusiones:

Este Instituto cuenta con mecanismos normativos y organizativos para garantizar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género, en línea con lo previsto en el Decreto 7/2020, el V Convenio Colectivo del personal laboral de la CAIB y el Estatuto de los Trabajadores. Estas medidas incluyen derechos

específicos como la flexibilidad horaria, la reducción de jornada y los permisos retribuidos por motivos justificados.

Durante el periodo analizado (2023), no se ha registrado la activación formal de estas medidas en el ámbito interno. Sin embargo, la institución mantiene su capacidad de respuesta ante cualquier solicitud futura en esta materia.

Adicionalmente, en coherencia con los principios de igualdad del sector público autonómico, este ha impulsado políticas activas de empleo orientadas a la incorporación de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Recomendaciones:

1. Mantener e impulsar las políticas de contratación inclusiva, con especial atención a mujeres víctimas de violencia de género, en coordinación con los servicios públicos de empleo y las entidades especializadas.
2. Garantizar la disponibilidad real y efectiva de los derechos laborales recogidos en la normativa vigente, asegurando que toda la plantilla — especialmente el personal de Servicio de contratación y FP, y los equipos directivos— conozcan los procedimientos, requisitos y garantías de estas medidas.
3. Reforzar la confidencialidad en la gestión de los permisos y derechos especiales, mediante circuitos cerrados, formación del personal responsable y atención individualizada.
4. Evaluar anualmente el grado de conocimiento y accesibilidad de estos derechos, incorporando esta información como parte del seguimiento del Plan de Igualdad.
5. Contar con el asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno y la Comisión especializada en igualdad para garantizar una atención adecuada y respetuosa hacia las personas afectadas, así como para actualizar los procedimientos cuando sea necesario.

5. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL (AUDITORIA CONVERSIA)

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el Institut Balear de l'Habitatge (IBAVI) ha llevado a cabo un análisis retributivo con perspectiva de género, en el marco de la auditoría realizada por la entidad externa CONVERSIA. Esta actuación se integra dentro de las obligaciones derivadas del registro retributivo y de la auditoría salarial vinculada a los planes de igualdad.

El IBAVI, como organismo público adscrito a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, aplica el sistema retributivo establecido en el V Convenio Colectivo del personal laboral de la CAIB. La estructura salarial se compone de un salario base y de una serie de complementos que pueden incluir:

- **Complemento de destino**, vinculado al nivel del puesto de trabajo.
- **Complemento específico**, relacionado con las condiciones particulares del puesto.
- **Complementos por productividad o dedicación especial**, en su caso.
- **Complementos derivados de convenios o normativa sectorial**.

Adicionalmente, el personal del IBAVI puede acogerse a retribuciones vinculadas a trienios (antigüedad) y otros complementos que se regulan conforme a su encuadramiento profesional, grupo, categoría y naturaleza del puesto desempeñado. La retribución está sujeta a los principios de transparencia, equidad y publicidad propios del empleo público, pero, en cumplimiento del RD 902/2020, es necesario comprobar que estos principios se aplican sin producir desigualdades por razón de sexo.

El análisis llevado a cabo examina tanto las retribuciones fijas como variables, así como la percepción de complementos, identificando posibles brechas salariales entre mujeres y hombres a igualdad de trabajo o trabajo de igual valor. Esta auditoría resulta clave para asegurar que el sistema retributivo del IBAVI no contiene elementos discriminatorios, ni directa ni indirectamente.

A continuación, se muestra el análisis global de la auditoría retributiva realizada, a través de un estudio monográfico centrado en las retribuciones del personal del IBAVI. Los gráficos permiten visualizar de forma clara las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres, considerando tanto el promedio general como la distribución por grupos profesionales.

Brecha global: -3,47 %



Conclusiones:

La brecha salarial global actualmente se sitúa en un -3,47%, lo que refleja que, de media, las mujeres perciben una retribución ligeramente superior a la de los hombres en el conjunto del personal del IBAVI. Esta cifra indica una situación de equilibrio retributivo y se encuentra dentro de los márgenes establecidos por la normativa vigente.

Si bien el Real Decreto 902/2020 establece un umbral de referencia del 25 % como indicador de brecha salarial significativa, es importante destacar que, según la nueva Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, adoptada por el Consejo de la Unión Europea y que entrará en plena aplicación en 2026, este umbral se reducirá sustancialmente al 5 %. En este contexto, el IBAVI ya se encuentra dentro de los futuros parámetros exigidos por la legislación europea, lo que refuerza su compromiso con la igualdad retributiva.

No obstante, el análisis desglosado por grupos profesionales muestra algunas diferencias retributivas puntuales que inciden en la configuración de la brecha salarial. Estas diferencias no se deben a desigualdades de base en salario por género, sino que tienen su origen principalmente en la distribución de determinados complementos salariales, en particular los vinculados a antigüedad, responsabilidad y dificultad técnica.

En este sentido, se observa que las mujeres perciben en mayor proporción complementos por antigüedad en algunos Grupos profesionales, lo que refleja una mayor estabilidad y permanencia media en el puesto. Esta circunstancia, unida a la presencia de mujeres en puestos con asignación de complementos específicos como los de responsabilidad o dificultad técnica, influye en la configuración de las retribuciones totales.

Estos elementos han sido analizados y justificados conforme a criterios objetivos y documentados en el Anexo de Justificación Retributiva, incluido en el Informe de

Auditoría Retributiva elaborado por CONVERSIA, el cual podrá consultarse a través de los medios establecidos por la entidad, en aplicación de los principios de transparencia, equidad y trazabilidad que rigen en el sector público.

Para una visión completa y anualizada, con criterios normalizados de tiempo y jornada, se recomienda consultar el contenido detallado en el **Anexo II: "Informe de Auditoría Retributiva CONVERSIA"**, que forma parte integrante del presente documento.

Recomendaciones:

1. Continuar elaborando auditorías retributivas periódicas, en cumplimiento del RD 902/2020, como ejercicio de transparencia institucional y buena práctica en el ámbito de la función pública.
2. Utilizar estos análisis como herramienta de seguimiento, sin perjuicio de que el régimen retributivo esté regulado externamente por la CAIB.
3. Asegurar la correcta interpretación de los datos retributivos, distinguiendo entre retribuciones efectivas y anuales, y contemplando variables como jornada, temporalidad o ausencias justificadas.
4. Garantizar la trazabilidad de los datos salariales y su vinculación con la estructura de puestos, permitiendo una mayor precisión en los análisis y en la clasificación por grupos y franjas.
5. Incluir la perspectiva de género en todos los informes retributivos y de personal, como parte del compromiso institucional con la igualdad y conforme a la normativa vigente.
6. Divulgar y facilitar el acceso interno a los resultados del informe retributivo, promoviendo la transparencia hacia la plantilla y los órganos de control público.

6.OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

6.1. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN ESPECIFICAS

A continuación, se establecen los objetivos concretos de cada una de las áreas de actuación y las medidas específicas a implementar detallando de cada una: las acciones concretas que la integran, la persona o personas responsables de su implantación, su entrada en vigor y sus indicadores de cumplimiento.

1. ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN

OBJETIVO

Garantizar procesos de selección y promoción profesional más igualitarios y libres de sesgos de género, mediante la formación especializada, el uso de lenguaje inclusivo y la incorporación de criterios de igualdad en las convocatorias.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
1.1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación y aquellos que parte del Comité de Negociación del Plan de Igualdad (Para poder valorar)	1.1.1. Incluir en el diseño del plan formativo en igualdad para perfiles clave del proceso de selección y negociación.	1.1. Número cursos/horas de Formación (en igualdad, LGTBI, Lenguaje neutro, ...) a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación y aquellos que parte del Comité de Negociación del Plan de Igualdad.	Servicio de Contratación y FP (Función Pública) /Sección de Datos y Estadística	ANUAL
	1.1.2. Impartición de sesiones formativas con contenidos específicos en igualdad, diversidad y lenguaje inclusivo.			
	1.1.3. Elaboración y/o difusión de materiales de apoyo para procesos de selección con enfoque igualitario.			
1.2. Utilizar lenguaje neutro en las BASES de las convocatorias.	1.2.1. Asegurar la aplicación de la Guía de Lenguaje Inclusivo de la CAIB en todas las bases de convocatorias.	1.2. Números de convocatorias ofertadas con las BASES en el lenguaje neutro.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	Puntual
	1.2.2. Distribuir la guía a todas las personas implicadas en procesos de selección y asegurar su lectura/comprensión.			
	1.2.3. Continuar con el sistema de revisión de las bases para verificar el cumplimiento del uso de lenguaje neutro.			
1.3. Meritar la valoración de la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción. E incluir Temarios en Igualdad en los procesos selectivos de Concurso Oposición.	1.3.1. Incluir la formación en igualdad como mérito valorable en los baremos de selección y promoción interna.	1.3. Número de Convocatorias presentadas en las que se incluya la valoración de la formación en igualdad y/o en Temarios en Igualdad.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	Puntual
	1.3.2. Incorporar contenidos en materia de igualdad de género y LGTBI en los temarios de los procesos de concurso-oposición.			
	1.3.3. Establecer criterios objetivos para valorar la formación en igualdad (horas mínimas, contenidos acreditables, etc.).			
	1.3.4. Asegurar la coordinación con el Servicio de Contratación y FP y órganos convocantes para la aplicación efectiva de estos criterios.			
	1.3.5. Hacer seguimiento del número de convocatorias que integran criterios de igualdad en sus bases.			
1.4. Mantener Representación equilibrada en los órganos colegiados previstos para las convocatorias de procesos de selección y promoción	1.4.1. Continuar con el establecimiento del criterio de representación equilibrada como principio obligatorio en la composición de tribunales y comisiones de selección.	1.4. Composición de Tribunales por Categorías/genero.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	Puntual
1.5. Comunicar Internamente todos los Procesos de Selección activos al personal para fomentar la información equilibrada.	1.5.1. Revisar que el canal oficial de comunicación interna para informar sobre los procesos de selección activos (correo electrónico, WEB IBAVI, SOIB, ...etc.) sea accesible a la plantilla	1.5. Contabilizar los avisos de las ofertas/Convocatorias realizadas desagregados por sexo.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	Puntual
	1.5.2. Seguir publicando todas las convocatorias de la Entidad de forma accesible y simultánea para toda la plantilla.			
	1.5.3. Garantizar que la información publicada sea clara, completa y en lenguaje inclusivo.			
1.6. Revisar el Manual de acogida en perspectiva de genero	1.6.1. Revisar el contenido actual del Manual de Acogida para detectar posibles usos de lenguaje sexista o sesgado.	1.6.1. Visto bueno Manual de Acogida con perspectiva de género.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	Tres meses para revisar y después las diferentes actualizaciones (puntual)
	1.6.2. Incluirlos enlaces a la información específica sobre el Plan de Igualdad, medidas de conciliación, y canales de atención ante situaciones de discriminación o acoso.			
	1.6.3. Validar la revisión con el equipo de igualdad o personas referentes en la materia.	1.6.2. Porcentaje de personas por Categorías/genero incorporadas que han recibido el Manual de Acogida.		
	1.6.4. Garantizar la difusión del Manual actualizado a todas las personas que se incorporen a la organización.			

2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

Garantizar la equidad y la transparencia en los procesos de promoción interna, asegurando una comunicación accesible y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en situaciones de empate o decisión final.



MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
2.1. Continuar la Promoción equilibrada, en los desempates de los procesos selectivos.	2.1.1. Seguir incluyendo el criterio de igualdad en las bases de convocatoria.	2.1. Número de desempates realizados y no realizados por oferta.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	Puntual (en cada convocatoria)
	2.1.2. Asegurar que en todas las bases de procesos selectivos o de promoción se recoja expresamente que, en caso de empate, se priorizará ser mujer, en caso de infrarrepresentación del sexo femenino en la categoría y la especialidad de que se trate.	2.1.2. Número de convocatorias que recogen expresamente el criterio de igualdad en caso de empate		
	2.1.3. Definir sexo subrepresentado en cada proceso.			
	2.1.4. Establecer el criterio a seguir para identificar y justificar el sexo subrepresentado en función de los datos de plantilla actual desagregados por sexo y por nivel profesional.			
	2.1.5. Publicar este criterio de desempate.	2.1.3. Grado de cumplimiento de formación a órganos de selección		
	2.1.6. Garantizar que las personas que forman parte de los tribunales o comités de valoración conocen y aplican correctamente este criterio.			
	2.1.7. Registrar y hacer seguimiento de los desempates aplicados.			
2.2. Comunicar Internamente todos los Procesos de Promoción al personal para fomentar la información equilibrada.	2.2.1. Establecer un sistema de registro y seguimiento de las comunicaciones de procesos de promoción internas, desagregado por sexo.	2.2 Contabilizar los avisos de las de dichos procesos, desagregados por sexo.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	Puntual (en cada convocatoria)

3. FORMACIÓN				
OBJETIVO				
Fomentar una cultura organizativa comprometida con la igualdad mediante una oferta formativa permanente, accesible y adaptada, que integre la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación y contribuya a la sensibilización, prevención y capacitación del conjunto del personal.				
MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
3.1. Ofertar en el Plan de Formación a toda la plantilla de manera permanente formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia de género /o por razón de sexo, (detección protección y acompañamiento a VVG.), brecha salarial, LGTBI, uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, Responsabilidad Social, ...	3.1.1. Seguir garantizando acceso para toda la plantilla, incluidos nuevos ingresos.	3.1. Número de personas formadas por curso, desagregadas por sexo.	Servicio de Contratación y FP/ Sección de Datos y Estadística	ANUAL
	3.1.2. Registrar asistencia desagregada por sexo, categoría y centro de trabajo.			
3.2. Preferencia en el Plan de Formación en cursos especiales de perspectiva de género en el tema del diseño de las viviendas.	3.2.1. Seleccionar la demanda de la formación en cursos específicos dirigidos a personal técnico implicado en el diseño y planificación urbanística o arquitectónica.	3.2. Número de personas formadas por curso, desagregadas por sexo.	Servicio de Contratación y FP	ANUAL
	3.2.2. Colaborar con especialistas en urbanismo con perspectiva de género para el desarrollo de contenidos.			
3.3. Informar a las personas trabajadoras de cómo pueden acceder a los cursos de formación, las ayudas, el número de horas, promoción de formación individual, ... También, se añadirá en el Plan de Acogida	3.3.1. Revisar el procedimiento existente sobre la oferta formativa interna y, si es necesario, actualizarla para garantizar que sea clara, visual y útil.	3.3. Número de Personas informadas y publicidad enviada sobre formación interna.	Servicio de Contratación y FP	Tres meses para revisar y después las diferentes actualizaciones (puntual)
3.4. Aplicar nuestro Plan de Formación en el que se tuvo en cuenta las preferencias (mediante encuesta inicial) y necesidades de los trabajadores en su puesto de trabajo (2026)	3.4.1. Lanzar una encuesta anual sobre intereses y necesidades formativas, incluyendo un análisis por sexo.	3.4. Número de personas formadas por cursos desagregadas por sexo.	Servicio de Contratación y FP /Sección de Datos y Estadística	A partir del 2026
3.5. Si la formación se externaliza, optar por proveedores o proveedoras que trabajen desde la perspectiva de género.	3.5.1. Establecer como criterio de selección que las entidades externas encargadas de impartir formación acrediten trabajar desde una perspectiva de género	3.5. Acreditación del uso del material utilizado en la sesión formativa.	Servicio de Contratación y FP	A partir del 2026
	3.5.2. Revisar los materiales formativos propuestos por las entidades proveedoras			
3.6. Integrar el uso d las revisiones del Libred'estil de la CAIB en relación a las pautes y recomendaciones del lenguaje igualitario.	3.6.1. Proporcionar el acceso a las revisiones del Libred'estil de la CAIB en relación a las pautes y recomendaciones del lenguaje igualitario.	3.6. Número de personas informadas por sexo.	Servicio de Contratación y FP	Anual

4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

Fomentar una cultura organizacional que facilite el ejercicio real y equitativo de los derechos de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, garantizando el acceso a la información, la gestión ágil de los permisos, el uso igualitario de las medidas y la sensibilización a través de formación y recursos divulgativos.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
4.1. Proporcionar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación.	4.1.1. Mantener el acceso actualizado en el portal de Servicios al personal de la CAIB en el apartado específico con los derechos vigentes en materia de conciliación.	4.1. Implantación del acceso al portal de Servicios al personal CAIB donde figura el acceso a la información.	Servicio de Contratación y FP	 Lista de comprobación REALIZADO
	4.1.2. Incluir este recurso en el plan de acogida para nuevas incorporaciones.			
4.2. Agilizar el procedimiento de la solicitud, supervisión y concesión de dichos los permisos.	4.2.1. Habilitar el acceso directo a la gestión de permisos a través del portal de Servicios al personal.	4.2. Implantación del acceso al portal de Servicios al personal CAIB donde figura el acceso a la gestión.	Servicio de Contratación y FP	 Lista de comprobación REALIZADO
	4.2.2 Garantizar que el procedimiento esté descrito de forma clara, accesible y sin ambigüedades.			
	4.2.3 Ofrecer soporte técnico o administrativo en caso de dudas durante el proceso.			
4.3. Evolución de la acogida en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.	4.3.1 Recopilar y actualizar anualmente los datos sobre personas que se acogen a medidas de conciliación, desagregados por sexo, modalidad de jornada y tipo de medida.	4.3. Recopilar el Número de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente.	Servicio de Contratación y FP /Sección de Datos y Estadística	ANUAL
	4.3.2 Detectar posibles patrones de desigualdad y proponer medidas correctoras si se identifican usos desequilibrados.			
4.4. Ofertar en el plan de Formación la corresponsabilidad familiar. (Talleres, cursos, publicidad, ...)	4.4.1. Incluir en el Plan de Formación anual cursos y talleres específicos sobre corresponsabilidad, igualdad en el ámbito doméstico, gestión del tiempo y coeducación.	4.4. Número de cursos ofertados, talleres, publicidad,) relacionadas con la corresponsabilidad.	Servicio de Contratación y FP	ANUAL
4.5. Difundir el contenido de la guía práctica de Corresponsabilidad familiar de la CAIB a todo el personal.	4.5.1. Proporcionar el fácil acceso a la guía práctica de Corresponsabilidad familiar de la CAIB como material de referencia, asegurando que esté siempre disponible para su consulta.	4.5. Número de personas a que se les ha enviado.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	ANUAL

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO

Establecer un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo, a través de protocolos claros, formación especializada, información accesible y seguimiento activo, desde una perspectiva de género.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
5.1. Actualización de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de sexo.	5.1.1. Actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, adaptándolo a la normativa vigente (Ley Orgánica 3/2007, LO 10/2022 y directrices actuales del Instituto de la Mujer).	5.1. El propio protocolo actualizado.	Servicio de Contratación y FP	En REALIZACIÓN
	5.1.2. Formalizar su aprobación interna, proporcionando el fácil acceso y asegurando que este siempre disponible para su consulta.			
5.2. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.	5.2.1 Identificar a las personas que participarán en las fases del protocolo (Servicio de Contratación y FP, y la comisión instructora.	5.2. Actuaciones de formación específica de las personas responsables que participan en el Protocolo.	Servicio de Contratación y FP	ANUAL
	5.2.2. Contratar formación específica en prevención, detección y gestión de situaciones de acoso.			
5.3. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo.	5.3.1. Proporcionar el fácil acceso al Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	5.3. Número y tipo de actuaciones de información.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	PUNTUAL
	5.3.2 Comunicar a la plantilla los canales de denuncia y contacto con responsables.			
5.4. Incluir en la encuesta sobre el Plan de Igualdad, la pregunta sobre el conocimiento o no, de este Protocolo.	5.4.1 Incluir una pregunta específica en la encuesta general del Plan de Igualdad sobre el conocimiento del protocolo.	5.4. Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla.	COMITE IGUALDAD/ Sección de Datos y Estadística (A través de empresa externa que realiza el I Plan de Igualdad del IBAVI)	Con la implantación del I Plan de Igualdad IBAVI
	5.4.2 Analizar los resultados desagregados por sexo, antigüedad, categoría o centro de trabajo.			
5.5. Analizar número de Denuncias por categorías profesionales y con perspectiva de género.	5.5.1. Analizar anualmente los casos registrados, diferenciando por sexo, categoría profesional, tipo de acoso y resolución.	5.5. Número de denuncias por categorías y disgregación por sexo.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	ANUAL

6. COMUNICACIÓN

OBJETIVO

Garantizar que la comunicación corporativa, tanto interna como externa, utilice un lenguaje e imagen libres de estereotipos de género, y refleje de forma equilibrada, inclusiva y respetuosa la diversidad de las personas, conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
6.1. Adaptación de los documentos (Externos e internos) y las publicaciones generales de la entidad para evitar un lenguaje no sexista inclusivo.	6.1.1. Adaptación de los nuevos textos siguiendo las pautas del "Libre d'Estil" de la CAIB y/o recomendaciones institucionales sobre lenguaje igualitario.	6.1. Número*1 de publicaciones revisadas y actualizadas una vez impartidos los cursos. *1(Estimación)	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	Puntual
	6.1.2. Sensibilizar a las personas responsables de redacción y edición de documentos para que apliquen de forma continuada criterios de comunicación inclusiva.			
6.2. Adaptación de imágenes y comunicación visual que sólo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (comunicación corporativa).	6.2.1. Una vez formados las personas implicadas en la comunicación (Ver apartado 3.1. de las Medidas en Formación), elaborar criterios visuales de igualdad que puedan aplicarse en la selección de imágenes futuras para campañas, publicaciones, web o presentaciones corporativas.	6.2. Número*1 de imágenes y comunicación visual, una vez impartidos los cursos. *1(Estimación)	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	Puntual
	6.2.2. Sensibilizar a las personas responsables para que apliquen de forma continuada criterios de comunicación inclusiva en las imágenes.			
	6.2.3. Adaptación de los nuevos bancos de imágenes y materiales gráficos que se vayan a utilizar en la comunicación institucional.			

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO

Establecer un entorno laboral seguro y comprometido con la prevención, detección y atención de situaciones de violencia de género, garantizando la protección integral de las trabajadoras víctimas, la formación del personal implicado, la sensibilización de toda la plantilla y el cumplimiento de los derechos legalmente reconocidos.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
7.1. Actualizar el Protocolo de ayuda a las personas VVG (Víctimas de Violencia de Género).	7.1.1. Actualizar el modelo de protocolo a la legislación vigente (LO 1/2004, LO 10/2022) y a las directrices de la CAIB.	7.1. El propio protocolo actualizado.	Servicio de Contratación y FP	En realización
	7.1.2. Validar el protocolo con la comisión de igualdad y proceder a su aprobación y difusión.			
7.2. Formación específica en prevención, detección y atención a la violencia de género /o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo para las personas que sean referentes en la entidad y que estén designadas en el protocolo de actuación ante mujeres víctimas de violencia de género.	7.2.1 Identificar a las personas implicadas en la aplicación del protocolo.	7.2. Número de Actuaciones de formación específica de las personas responsables que participan en el Protocolo.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	ANUAL
	7.2.2. Incluir en la Oferta Formativa las personas implicadas en la detección, protección y acompañamiento a VVG.			
7.3. Realizar actuaciones de información a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los Convenio colectivo correspondiente.	7.3.1. Proporcionar el fácil acceso al portal de personal de la CAIB los derechos específicos de las VVG.	7.3. Acceso al portal de Servicios al personal CAIB donde se incluyen los permisos a las personas VVG.	Servicio de Contratación y FP	 Lista de comprobación REALIZADO
7.4. Incluir en la encuesta sobre el Plan de Igualdad, la pregunta sobre el conocimiento o no, de este Protocolo.	7.4.1. Incluir una pregunta en la encuesta sobre Plan de Igualdad.	7.4. Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla.	COMITE IGUALDAD/ Sección de Datos y Estadística (A través de empresa externa que realiza el I Plan de Igualdad IBAVI)	Con la implantación del I Plan de Igualdad IBAVI
	7.4.2. Analizar las respuestas por sexo, antigüedad y centro.			
7.5. Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la Violencia de Género en la entidad, haciéndolo coincidir con el 25-N.	7.5.1. Sumarnos a las acciones informativas o simbólicas la semana del 25-N (carteles, mensajes, actividades) promovidas por la CAIB.	7.5. Contabilización de la misma.	UNIDAD DE GERENCIA	Semana anterior al 25-N
	7.5.2. Invitar a participar a toda la plantilla.			
7.6. Participar en Convocatorias Públicas vinculadas con la Violencia de Género (VVG).	7.6.1. Informar de las convocatorias, mejoras o acciones impulsadas cada año.	7.6. Número de convocatorias/proyectos por año.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	Anual
7.7. Promover los desempates de los procesos selectivos a favor de las personas con VVG.	7.7.1. Incluir en las bases de convocatoria el criterio de preferencia en caso de empate.	7.7. Número de desempates realizados con estas características.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística	Anual
	7.7.2. Registrar los casos en que se ha aplicado esta medida.			
7.8. Informar de la Adjudicación de viviendas de personas VVG.	7.8.1. Recoger datos anuales de adjudicación y convenios activos.	7.8.1. Porcentaje de viviendas adjudicadas a personas con VVG por año.	UNIDAD GERENCIA/UNIDAD GESTIÓN/Sección de Datos y Estadística	Anual
	7.8.2. Informar públicamente o en memoria anual del porcentaje de viviendas asignadas con este perfil.	7.8.2. Porcentaje de viviendas conveniadas a personas VVG.		

8. SALUD LABORAL

OBJETIVO

Integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral, asegurando que la prevención de riesgos, el análisis de siniestralidad y las medidas de promoción de la salud respondan a las distintas realidades y necesidades de mujeres y hombres en el entorno de trabajo.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
8.1. Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla.	8.1.1 Solicitar al Servicio de Prevención que aplique criterios de análisis diferenciados por sexo en las evaluaciones de puestos.	8.1. Número de evaluaciones del puesto de trabajo con la perspectiva de género.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística (a través de nuestro Servicio de Prevención)	Anual
	8.1.2. Revisar y actualizar las evaluaciones cuando haya cambios organizativos, técnicos o normativos.			
8.2. Análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad.	8.2.1 Solicitar al Servicio de Prevención y/o mutua los datos anuales de accidentes desglosados por sexo, edad y puesto.	8.2. Datos de accidentabilidad desagregados por sexo y edad.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística (a través de nuestro Servicio de Prevención)	Anual
	8.2.2. Solicitar al n Servicio de Prevención los posibles factores de riesgo específicos o infradiagnosticados (p. ej., riesgos psicosociales en mujeres).			
	8.2.3. Compartir el análisis que realiza el servicio de Prevención/Mutua con la comisión de igualdad para su valoración.			
8.3. Adaptación de puestos de Trabajo por necesidades de salud laboral.	8.3.1 Aplicar de forma sistemática las recomendaciones del Servicio de Prevención tras evaluaciones individuales.	8.3. Porcentaje de trabajadores o trabajadoras en situación de riesgo que se les ha adaptado el puesto de Trabajo, según recomendaciones del Servicio de Prevención.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística (a través de nuestro Servicio de Prevención)	Puntual
	8.3.2. Asegurar que se recogen estas situaciones con trazabilidad e igualdad de trato.			
	8.3.3 Realizar seguimiento de las adaptaciones concedidas y valorar su efectividad.			
8.4. Fomentar hábitos saludables como la desconexión digital en el puesto de trabajo, pautas de descanso frente ordenador, ... con el envío de capsulas de salud.	8.4.1. En colaboración con el Servicio de Prevención, diseñar cápsulas informativas sobre salud postural, pausas activas, desconexión digital, alimentación, etc.	8.4. Número de capsulas de salud enviadas.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística (a través de nuestro Servicio de Prevención) (Consultar al Servicio externo)	Puntual
	8.4.2. Difundirlas regularmente.			
	8.4.3. Valorar la acogida y utilidad de los contenidos mediante encuestas breves.			
8.5. Analizar las bajas laborales por categorías profesionales y con perspectiva de genero.	8.5.1. Recoger datos de bajas por categoría profesional, tipo de baja y sexo.	8.5. Número de bajas por categorías y disgregación por sexo.	Servicio de Contratación y FP/Sección de Datos y Estadística (a través de nuestro Servicio de Prevención) (Consultar al Servicio externo)	ANUAL
	8.5.2. Analizar posibles concentraciones de bajas por perfiles o causas diferenciadas.			
	8.5.3. Incluir este análisis en los informes de seguimiento del plan de igualdad.			

9. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

OBJETIVO

Identificar y corregir posibles desigualdades retributivas por razón de sexo mediante un análisis riguroso de los datos salariales desagregados y la implantación de medidas correctoras, garantizando una política salarial justa, objetiva y transparente.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	Medios humanos para la implementación	Temporalización
9.1. Análisis de los datos salariales según sexo/categoría para detectar las posibles desigualdades entre sexo.	9.1.1. Elaborar el registro retributivo ANUAL conforme al RD 902/2020 y la herramienta del Ministerio de Igualdad.	9.1. Porcentaje de la Brecha salarial superior al 25% (Previsión a partir del 2026, del 5%), según herramienta del Ministerio.	Realizado por Consultoría externa en el I Plan de Igualdad del IBAVI	Planes cuatrienales
	9.1.2. Analizar los datos salariales desagregados por sexo, tipo de contrato, jornada, puesto y categoría.			
9.2. Detectar causas si hay brecha, Aplicar las medidas.	9.2.1. Identificar diferencias salariales superiores al 25% y revisar si están justificadas por criterios objetivos.	9.2.1. Número de desigualdades identificadas, según perspectiva de género.		
	9.2.1. Establecer medidas correctivas si las hubiese.	9.2.2. Porcentaje de medidas correctivas implantadas.		

6.2. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN TRANSVERSALES

Una vez definidos los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad y de cada una de las áreas de intervención se establecen los objetivos y medidas transversales que afectan a la totalidad de las áreas de actuación de la organización

MEDIDAS TRANSVERSALES	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Compromiso de la dirección con el I PLAN DE IGUALDAD	Órgano de Gobierno	22 de julio de 2024
Creación de la Comisión Negociadora de Igualdad	Representantes de la entidad	24 de julio de 2024
	Representantes de los trabajadores/trabajadoras	
Presentación del Informe Cuantitativo del Diagnóstico(Recopilación y organización de datos solicitados por CONVERSIA)	Servicio de Contratación y FP / Sección de Datos y Estadística (IBAVI)	26 de julio de 2024
Presentación de los datos para Auditoria Retributiva	Sección de Datos y Estadística (IBAVI)	30 de octubre de 2024
1ªPresentacion Auditoria Retributiva	CONVERSIA	19 de febrero de 2025
1ªPresentación I PLAN IGUALDAD	CONVERSIA	4 de abril de 2025
2ªPresentación Auditoria Retributiva (Pendiente de la Justificación Retributiva)		4 de abril de 2025
Presentación I PLAN IGUALDAD (Apartado Diagnostico_2)	CONVERSIA	29 de abril de 2025
Restablecimiento y Presentación de las Medidas e Indicadores en materia de igualdad del Plan de Actuación	Comisión Negociadora de Igualdad	5 de mayo de 2025
Presentación nueva estructura Diagnóstico con acuerdos de las partes	Servicio de Contratación y FP / Sección de Datos y Estadística (IBAVI)	12 de mayo de 2025
Presentación Redacción de datos cualitativos para la parte Cualitativo del Diagnostico	Servicio de Contratación y FP	14 de mayo de 2025
Establecimiento de los Objetivos y las Acciones concretas en materia de igualdad del Plan de Actuación.	CONVERSIA	22 de mayo de 2025
Revisión del Análisis, Conclusiones y Recomendaciones Diagnostico_3.	Comisión Negociadora Igualdad	13 de junio de 2025
2ª Presentación Auditoria Retributiva y Justificación Retributiva	CONVERSIA	13 de junio de 2025
Presentación "Propuesta de I Plan de Igualdad"	CONVERSIA	30 de junio de 2025
Presentación: Anexo Protocolos de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, de violencia de género y el Protocolo contra las violencias hacia las personas del colectivo LGTBI+	CONVERSIA	22 de julio de 2025
Revisión y adaptación final a la presentación I PLAN DE IGUALDAD- PROTOCOLOS	Servicio de Contratación y FP / Sección de Datos y Estadística (IBAVI)	22 de julio de 2025
Aprobación del I PLAN DE IGUALDAD	Director Gerente IBAVI	23 de julio de 2025
REGISTRO I PLAN DE IGUALDAD- PROTOCOLOS	Comisión Negociadora de Igualdad	24 de julio de 2025

7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras el registro favorable del I Plan de Igualdad de IBAVI, por parte de la Conselleria de Treball de les Illes Balears y teniendo en cuenta el periodo de vigencia detallado en la calendarización (del punto 8), la puesta en marcha de la ejecución de las medidas aprobadas para alcanzar los objetivos indicados en el Plan de Igualdad se iniciará julio 2025.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo

7.1. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD⁸

La Comisión de seguimiento de Igualdad de IBAVI es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y las medidas programadas.

La Comisión de seguimiento de Igualdad a través de las reuniones revisará la implementación de las acciones además de los resultados de las mismas. La medición del Impacto de los resultados se evaluará a través de los indicadores detallados en cada una de las medidas a implementar del plan de acción y de los medios materiales y humanos expresados anteriormente.

La Comisión de seguimiento de Igualdad, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.

Además, el órgano de gobierno de la Entidad facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionar los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

La reunión de seguimiento, evaluación y revisión se reunirá como mínimo una vez al año, estableciéndose reuniones semestrales para el seguimiento de aquellas medidas que requieren de una mayor prioridad. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión Negociadora de Igualdad de IBAVI

⁸ **ANEXO III:** “Reglamento de la Comisión Negociadora de Igualdad”

En estas reuniones se analizará qué medidas han podido llevarse a cabo durante el período de ejecución de las mismas y que medidas no han podido llevarse a cabo, así como diversas observaciones y dificultades encontradas durante el proceso de implantación. Asimismo, se concretará qué medidas se seguirán llevando a cabo y la modificación de las mismas en los casos necesarios.

El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

Para verificar que la implementación y el seguimiento de las medidas, quedará recogido bajo acta de la Comisión Negociadora en cada una de las reuniones que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Informe final y conclusiones.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Asimismo, a través de la Comisión de seguimiento de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución

no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

7.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión Negociadora. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor del plan, la comisión procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales más representativas el estado de las medidas y los resultados de las evaluaciones realizadas en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso al TAMIB "Fundació Tribunal d' arbitratge i mediació de les Illes Balears" como organismo autonómico competente

Conformidad y firma de los miembros integrantes de la Comisión de seguimiento:

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras
Dña. Elena Romero Bosch	Dña. María Carmen Massot Sagrado
Dña. M ^a Dolores Romero Aguilar	D. Valentín Moreno Blanco

8. CALENDARIZACIÓN

MEDIDAS	2025			2026			2027			2028			2029												
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	JANUARI	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	JANUARI	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	
1. ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN																									
1.1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación y aquellos que parte del Comité de Negociación del Plan de Igualdad (Para poder valorar)																									
1.2. Utilizar lenguaje neutro en las BASES de las convocatorias.																									
1.3. Meritar la valoración de la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción. E incluir Temarios en Igualdad en los procesos selectivos de Concurso Oposición.																									
1.4. Mantener Representación equilibrada en los órganos colegiados previstos para las convocatorias de procesos de selección y promoción																									
1.5. Comunicar internamente todos los Procesos de Selección activos al personal para fomentar la información equilibrada.																									
1.6. Revisar el Manual de acogida en perspectiva de género																									
2. PROMOCIÓN PROFESIONAL																									
2.1. Continuar la Promoción equilibrada, en los desempates de los procesos selectivos.																									
2.2. Comunicar internamente todos los Procesos de Promoción al personal para fomentar la información equilibrada.																									
3. FORMACIÓN																									
3.1. Ofertar en el Plan de Formación a toda la plantilla de manera permanente formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia de género (o por razón de sexo, (detección protección y acompañamiento a VÍCTI, brecha salarial), LGTBI+, uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, Responsabilidad Social, ...																									
3.2. Preferencia en el Plan de Formación en cursos especiales de perspectiva de género en el tema del diseño de las viviendas.																									
3.3. Informar a las personas trabajadoras de cómo pueden acceder a los cursos de formación, las ayudas, el número de horas, promoción de formación individual, ... También, se añadirá en el Plan de Acogida.																									
3.4. Aplicar nuestro Plan de Formación en el que se tuvo en cuenta las preferencias (mediante encuesta inicial) y necesidades de los trabajadores en su puesto de trabajo (2024)																									
3.5. Si la formación se externaliza, optar por proveedores o proveedoras que trabajen desde la perspectiva de género.																									
3.6. Integrar el uso de las revisiones del Libro de Estil de la CAIB en relación a los pautas y recomendaciones del lenguaje igualitario.																									
4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																									
4.1. Proporcionar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación.																									
4.2. Agilizar el procedimiento de la solicitud, supervisión y concesión de dichos los permisos.																									
4.3. Evolución de la acogida en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.																									
4.4. Ofertar en el plan de Formación la corresponsabilidad familiar. (Talleres, cursos, publicidad, ...)																									
4.5. Difundir el contenido de la guía práctica de Corresponsabilidad familiar de la CAIB a todo el personal.																									
5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO																									
5.1. Actualización de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de sexo.																									
5.2. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.																									
5.3. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo.																									
5.4. Incluir en la encuesta sobre el Plan de Igualdad, la pregunta sobre el conocimiento o no, de este Protocolo.																									
5.5. Analizar número de Denuncias por categorías profesionales y con perspectiva de género.																									

MEDIDAS	2025			2026			2027			2028			2029					
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
6. COMUNICACIÓN																		
6.1. Adaptación de los documentos (Externos e internos) y las publicaciones generales de la entidad para evitar un lenguaje no sexista inclusivo.																		
6.2. Adaptación de imágenes y comunicación visual que sólo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (comunicación corporativa).																		
7. VIOLENCIA DE GÉNERO																		
7.1. Actualizar la guía de ayuda a las personas VVG (Víctimas de Violencia de Género).																		
7.2. Formación específica en prevención, detección y atención a la violencia de género /o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo para las personas que sean referentes en la entidad y que estén designadas en el protocolo de actuación ante mujeres víctimas de violencia de género.																		
7.3. Realizar actuaciones de información a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los Convenio colectivo correspondiente.																		
7.4. Incluir en la encuesta sobre el Plan de Igualdad, la pregunta sobre el conocimiento o no, de este Protocolo.																		
7.5. Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la Violencia de Género en la entidad, haciéndolo coincidir con el 25-N.																		
7.6. Participar en Convocatorias Públicas vinculadas con la Violencia de Género (VVG).																		
7.7. Promover los desempates de los procesos selectivos a favor de las personas con VVG.																		
7.8. Informar de la Adjudicación de viviendas de personas VVG.																		
8. SALUD LABORAL																		
8.1. Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla.																		
8.2. Análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad.																		
8.3. Adaptación de puestos de Trabajo por necesidades de salud laboral.																		
8.4. Fomentar hábitos saludables como la desconexión digital en el puesto de trabajo, pautas de descanso frente ordenador, ... con el envío de capsulas de salud.																		
8.5. Analizar las bajas laborales por categorías profesionales y con perspectiva de género.																		
9. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL																		
9.1. Análisis de los datos salariales según sexo/categoría para detectar las posibles desigualdades entre sexo.																		
9.2. Detectar causas si hay brecha, Aplicar las medidas.																		

LEYENDAS	
PUNTUAL	○
PUNTUAL REALIZADO	●
ANUAL (Se indica cuando empezara a aplicarse)	■
Se indica mes de actuación previsto	■
REALIZADO E IMPLANTADO	■
Se adapta a fecha señalada	■
Realización de los Informes Estadísticos sobre loa indicadores marcados.	■

ANEXOS (Documentación adjunta)

- *Anexo I: "Protocolos de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, Protocolo contra las violencias hacia las personas del colectivo LGTBI+, Guía de derechos laborales para trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual."*
- *Anexo II: "Informe de Auditoría Retributiva CONVERSIA"*
- *Anexo III: "Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad"*

