



**Govern de les
Illes Balears**

Servei de Salut
de les Illes Balears

**Extracte de la Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures
adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i
laboral a les Illes Balears**

(Fragment BOIB nº 88, de 10 de juliol de 2025)



Índex

La Presidenta de les Illes Balears	3
TÍTOL II	3
Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la corresponsabilitat	3
Capítol I	3
Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la corresponsabilitat en l'àmbit públic	3
Article 13. Accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral	3
Article 16. Actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública	3
Article 21. Transparència retributiva en l'àmbit públic	4
Disposició addicional	5
Disposició addicional primera. Pla autonòmic de suport a la conciliació personal, familiar i laboral	5
Disposició addicional tercera. Plans d'igualtat en els diferents àmbits de la comunitat autònoma de les Illes Balears	5
Disposició final	5
Disposició final quarta. Modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears	5
Disposició final cinquena. Entrada en vigor	6



LA PRESIDENTA DE LES ILLES BALEARS

Sia notori a tots els ciutadans que el Parlament de les Illes Balears ha aprovat i jo, en nom del Rei i d'acord amb el que s'estableix a l'article 48.2 de l'Estatut d'Autonomia, promulg la següent:

TÍTOL II MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER A LA CORRESPONSABILITAT

Capítol I Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la corresponsabilitat en l'àmbit públic

Article 13. Accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral

1. En el marc de la normativa en matèria de subvencions, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure, dins les possibilitats pressupostàries, la concessió d'ajuts per al desenvolupament d'actuacions i programes que facilitin la conciliació personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat, entre d'altres:

a) Accions adreçades a afavorir la reincorporació de la dona al treball després de la suspensió de contracte per naixement, adopció, guarda, acolliment o cura de menor.

b) Ajudes a entitats privades que introdueixin dins el seu conveni col·lectiu, pacte d'empresa o pla d'igualtat, mesures que estableixin mecanismes referits a la racionalització dels horaris, la reordenació o la flexibilització dels temps de treball i les jornades, en nom de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores que en depenen.

c) Ajudes per al foment de la contractació de persones desocupades per substituir persones treballadores que es trobin, o bé en situació de reducció de jornada o excedència per cura de fill o filla o familiar fins a segon grau, o bé en suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i la lactància, o en altres situacions relacionades amb la lactància, la maternitat, la paternitat, l'adopció o l'acolliment, així com en els altres supòsits d'atenció a persones dependents prevists per la legislació vigent.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears incorporaran a les bases reguladores de les subvencions, així com a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions dirigides a la consecució efectiva de la conciliació de la vida laboral i familiar, així com a la corresponsabilitat, excepte en els casos en què, per la naturalesa de la subvenció, dels sol·licitants o del sector productiu, estigui justificat no incorporar-la.

Article 16. Actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública

1. En el marc de la normativa sobre ocupació pública, la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat, conciliació de la vida laboral, personal i familiar i corresponsabilitat entre el personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma. Per a això:

a) Ha de promoure l'adaptació de la normativa autonòmica reguladora de permisos i llicències relacionats amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, per incentivar-ne l'ús equilibrat per homes i dones, per reduir la diferència existent en el gaudi de manera majoritària per part de les dones d'aquesta modalitat d'excedència.

b) Ha d'impulsar l'aplicació d'horaris racionals i l'adopció de mesures de flexibilització horària, compatibles, en tot cas, amb el desenvolupament correcte del servei, per facilitar la conciliació del seu personal amb responsabilitats familiars.



c) Ha de fomentar l'establiment de sistemes de còmput de temps efectius de treball més amplis i flexibles, de manera que es permeti adaptar els horaris, dins els marges permesos per la normativa vigent, tant al volum de treball que hi hagi a la unitat com a les necessitats de conciliació personals i familiars.

d) Ha de facilitar l'accés al teletreball i altres fórmules de treball no presencial amb el suport de les noves tecnologies, per als supòsits en què les característiques i funcions del lloc de treball ho permetin i sempre que sigui compatible amb la consecució dels objectius laborals previstos, sense que això suposi una sobreextensió de la jornada laboral a través de mitjans tecnològics.

e) Ha de desenvolupar programes experimentals per millorar l'organització i la racionalització del temps de treball amb la finalitat d'afavorir la conciliació.

f) Ha de fomentar el desenvolupament de cursos en el mateix centre de treball i a través de formació a distància amb les noves tecnologies per al personal empleat públic, dins l'horari laboral, sempre que sigui possible.

g) Ha de programar activitats de formació en matèria de conciliació i corresponsabilitat destinades al personal empleat públic.

2. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de promoure el desenvolupament de les mesures de conciliació previstes a l'apartat anterior per la resta d'administracions públiques de la comunitat.

Article 21. Transparència retributiva en l'àmbit públic

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de dur a terme les actuacions següents:

a) Promoure els mitjans necessaris perquè les administracions públiques de la comunitat i les entitats que en depenen implementin accions de transparència respecte de les retribucions percebudes pel seu personal i fer públic un informe anual que contengui les justificacions previstes en l'article 6.b) del Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva.

b) Incloure aspectes socials en matèria de conciliació i d'eliminació de bretxes laborals en les seves relacions amb altres administracions públiques o amb entitats privades, amb les quals conclogui instruments jurídics de col·laboració o de foment.

c) Fomentar que les corporacions de dret públic i les entitats privades implementin accions adreçades a donar suport a la conciliació i a la transparència retributiva del seu personal, a fi d'eliminar bretxes laborals.

d) Incloure en l'estadística autonòmica un apartat referit a l'anàlisi i l'estudi de les situacions que incideixin en l'eliminació de desigualtats i bretxa laboral en l'àmbit laboral.

e) Combatre la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball incentivant la contractació de dones en els sectors on estan infrarepresentades i promovent la promoció professional d'aquestes, la participació equilibrada de dones i homes en la formació per a l'ocupació, en les pràctiques laborals en entitats privades i en tota actuació d'inserció laboral que es dugui a terme.

f) Incentivar les entitats privades perquè transformin els contractes indefinits a temps parcial formalitzats amb dones en contractes a temps complet.

g) Aplicar programes específics per millorar l'ocupabilitat, l'accés i la permanència en l'ocupació o autoocupació de dones amb especials dificultats o que pertanyin a grups vulnerables. Aquests programes han de tenir en compte mesures per facilitar l'accessibilitat universal i l'adaptabilitat del lloc de treball a les necessitats concretes.

h) Fomentar de manera específica, amb acord entre les parts, les mesures que promoguin la conciliació mitjançant l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses de menys de 50 persones treballadores.



i) Vetlar perquè en les administracions públiques de la comunitat i en les entitats vinculades a aquestes hi hagi representació equilibrada entre dones i homes en llocs de responsabilitat i participació paritària en els diferents òrgans que les conformin, especialment en els òrgans superiors de direcció, en els de negociació, selecció i valoració del personal, entre d'altres.

j) Incidir en la formació específica del personal orientador dels centres educatius per tal de promoure l'accés a formacions i professions en què existeixi una infrarepresentació significativa de qualsevol sexe, fomentant així l'elecció lliure i informada de les opcions acadèmiques i professionals.

k) Impulsar que les dones i els homes es formin en estudis i professions on hi hagi infrarepresentació d'un sexe, amb la finalitat d'equilibrar la seva presència en l'àmbit laboral.

Disposició addicional

Disposició addicional primera. Pla autonòmic de suport a la conciliació personal, familiar i laboral

En el termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern de les Illes Balears ha d'aprovar el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral previst en l'article 10 d'aquesta llei. El pla autonòmic ha de recollir en el seu contingut totes les mesures i actuacions en matèria de corresponsabilitat familiar i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que responguin als principis i objectius establerts en aquesta llei.

Disposició addicional tercera. Plans d'igualtat en els diferents àmbits de la comunitat autònoma de les Illes Balears

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, els diferents ens de la comunitat autònoma de les Illes Balears amb obligació de disposar d'un pla d'igualtat, han d'analitzar les mesures de conciliació, els llocs de treball i els salaris del seu personal des de la perspectiva de gènere, amb la finalitat d'adaptar, si escau, aquest pla d'igualtat a les previsions fetes en aquesta llei en el marc de la negociació col·lectiva.

Disposició final

Disposició final quarta. Modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears

S'afegeix una nova disposició addicional a la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb la redacció següent:

“Disposició Addicional Vint-i-unena

Previsions específiques sobre els permisos per naixement i cura de fills per a famílies monoparentals per tal de garantir la igualtat de tracte dels fills

Els empleats públics del Govern de les Illes Balears i del seu sector públic que tinguin la consideració de família monoparental gaudiran d'un permís per naixement i cura de fills de 26 setmanes.

Aquest permís també es gaudirà en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent. Aquests permisos es gaudiran amb efectes de 6 de novembre de 2024, data de publicació de la Sentència de Tribunal Constitucional 140/2024.”



Disposició final cinquena. Entrada en vigor

Aquesta llei entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Per tant, ordén que tots els ciutadans guardin aquesta llei i que els tribunals i les autoritats als quals pertoqui la facin guardar.