



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

ANNEX II

Informe de diagnosi

1. FITXA TÈCNICA	
Nom	FUNDACIÓ BALEAR D'INNOVACIÓ I TECNOLOGIA
Forma Jurídica	FUNDACIÓ
Activitat	Serveis tecnològics, TIC i innovació
Província	ILLES BALEARS
Municipi	Palma
Telèfon	971 784 970
Correu electrònic	igualtat@fundaciobit.org
Pàgina web	www.fundaciobit.org
Recollida diagnòstic	Mai 2017 - Nov 2018
Data de finalització de l'informe	30 de novembre de 2018
Data de lliurament	21 de desembre de 2018
Persona de contacte	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Informe de Diagnosi (ANNEX III)

Data de creació: 2 de maig de 2017

Data de modificació: 5 de febrer de 2018

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

*Estat: **Aprovat***

Data d'aprovació: 21 de desembre de 2018



2. CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA

- a) La Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia és el fruit de la fusió, a finals de l'any 2012, de les empreses públiques BITEL, S.A., PARC BIT DESENVOLUPAMENT, S.A. i FUNDACIÓ IBIT. En novembre de 2017 s'incorpora a la Fundació la cooperativa ParcBIT Energia i Altres Serveis, amb subrogació de totes les activitats i el personal.
- b) A la data de revisió (novembre 2018) d'aquest diagnòstic, la plantilla està formada per 261 persones, concretament 137 dones i 124 homes. Es pot considerar una empresa pública de mida grossa en el context de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. La Fundació BIT compta amb dos centres de treball: un situat en el ParcBIT de Palma (Mallorca) i un altre en el Polígon La Trotxa d'Alaior (Menorca). En aquest darrer centre tan sols hi ha dos persones en plantilla, un/a Delegat/da de l'empresa a l'illa de Menorca i un/a administratiu/va.
- c) Pel que fa a l'activitat que desenvolupa l'empresa és prou variada i complexa, citant a continuació algunes de les tasques principals:
- *Planificar, coordinar i executar les estratègies i polítiques públiques de recerca, desenvolupament tecnològic i innovació de les Illes Balears, així com col·laborar en l'elaboració dels plans de tecnologia, recerca, desenvolupament tecnològic i innovació de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.*
 - *Exercir les funcions d'oficina tècnica de projectes del sistema de ciència, tecnologia i innovació.*
 - *Impulsar la participació dels agents d'innovació i les empreses de Balears en iniciatives i convocatòries de finançament a l'R+D+i, en l'àmbit autonòmic, nacional i europeu.*
 - *Definir i desenvolupar polítiques de captació, retenció, capacitació i gestió de talent innovador a les Illes Balears.*



- *Gestionar la divulgació tècnica de la ciència i la innovació en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears fomentant l'interès i participació de la societat civil en la recerca, el desenvolupament tecnològic i la innovació.*
- *Planificar i gestionar infraestructures físiques i de comunicacions al servei de les polítiques de recerca, desenvolupament tecnològic i innovació de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, així com la gestió del Parc Balear d'Innovació Tecnològica (Parc BIT).*
- *Donar servei de suport a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i als seus ens instrumentals mitjançant la realització d'activitats de provisió de serveis i d'enginyeria de sistemes en el camp de les tecnologies de la informació i de les telecomunicacions.*

3. ANÀLISI

Per dur a terme un anàlisi rigorós de la situació del personal de la Fundació BIT s'han de tenir en compte alguns aspectes previs rellevants:

- L'empresa no compta amb un conveni col·lectiu general sinó que es mantenen els convenis que cada una de les empreses fusionades tenien aprovat amb anterioritat a la fusió (2012), amb les limitacions marcades per la legislació vigent.
- L'empresa compta amb una Relació de Llocs de Feina (RLT), aprovada en novembre 2017, amb una estructura salarial per a cada una de les categories i places. La majoria de salaris es basen actualment en aquelles quantitats i complements que en el passat aplicava cada una de les tres empreses, be recollides en el seu conveni propi o en base a altres criteris. A partir d'abril de 2018 s'aplica en nòmina l'estructura salarial contemplada en la RLT.
- Igualment, el fet de provenir de quatre empreses diferents provoca que els treballadors i les treballadores que ocupen places amb funcions molt semblants perceben salaris molt diferents. Sense perjudici de situacions concretes de diferència salarial per raó de gènere en places molt similars, el

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Informe de Diagnosi (ANNEX III)

Data de creació: 2 de maig de 2017

Data de modificació: 5 de febrer de 2018

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat

Data d'aprovació: 21 de desembre de 2018



cert és que les diferències salarials existents a dia d'avui obeeixen més a les raons abans esmentades de procedència de cada treballador.

A continuació, es detalla el quadre amb les diferències, en termes absoluts i relatius, del salari mitjà de les dones en relació al dels homes, per categoria professional, amb les dades estimades per l'exercici 2019:

	HOMES			DONES		
	Ocupades	Sou Anual Acumulat	Sou Mitjà	Ocupades	Sou Anual Acumulat	Sou Mitjà
ALT CÀRREC	1	53.692 €	53.692 €	1	42.300 €	42.300 €
DIRECTOR TÈCNIC	1	59.949 €	59.949 €	0	0 €	0 €
COORD./CAP D'AREA	7	309.166 €	44.167 €	5	218.642 €	43.728 €
COORDINADOR EQUIPS/SERVEIS	4	149.514 €	37.379 €	3	118.906 €	39.635 €
CAP PROJECTES/GESTIÓ	4	131.778 €	32.945 €	1	29.596 €	29.596 €
CONSULTOR/GESTOR INNOV	2	57.148 €	28.574 €	2	53.510 €	26.755 €
FACULTATIU SUPERIOR	22	860.697 €	39.123 €	14	485.331 €	34.667 €
FACULTATIU TÈCNIC	24	674.816 €	28.117 €	11	266.736 €	24.249 €
OPERADOR/A INFORMÀTIC	45	1.063.041 €	23.623 €	6	135.919 €	22.653 €
ADMINISTRATIU/VA	0	0 €	0 €	11	258.375 €	23.489 €
RESPONSABLE SERVEIS CALL	0	0 €	0 €	2	49.526 €	24.763 €
COORDINADOR/A CALL	1	20.398 €	20.398 €	4	82.323 €	20.581 €
SUPERVISOR/A CALL	0	0 €	0 €	2	36.096 €	18.048 €
GESTOR/A TELEFÒNIC	0	0 €	0 €	11	197.167 €	17.924 €
TELEOPERADOR/A	2	35.535 €	17.768 €	59	857.842 €	14.540 €
PERSONAL MANTENIMENT	6	119.923 €	19.987 €	0	0 €	0 €
PERSONAL VIGILÀNCIA	1	15.254 €	15.254 €	3	57.481 €	19.160 €
PERSONAL JARDINERIA	4	77.921 €	19.480 €	0	0 €	0 €
PERSONAL NETEJA	0	0 €	0 €	2	18.549 €	9.274 €
	124	3.628.832 €	29.265 €	137	2.908.298 €	21.228 €

	TOTALS			Diferència (anual) Sou Mig entre homes i dones	
	Ocupades	Sou Anual Acumulat	Sou Mitjà		
ALT CÀRREC	2	95.991 €	47.996 €	-11.392 €	-21,22%
DIRECTOR TÈCNIC	1	59.949 €	59.949 €		
COORD./CAP D'AREA	12	527.808 €	43.984 €	-438 €	-0,99%
COORDINADOR EQUIPS/SERVEIS	7	268.420 €	38.346 €	2.257 €	6,04%
CAP PROJECTES/GESTIÓ	5	161.375 €	32.275 €	-3.348 €	-10,16%
CONSULTOR/GESTOR INNOV	4	110.658 €	27.665 €	-1.819 €	-6,37%
FACULTATIU SUPERIOR	36	1.346.028 €	37.390 €	-4.456 €	-11,39%
FACULTATIU TÈCNIC	35	941.552 €	26.901 €	-3.869 €	-13,76%
OPERADOR/A INFORMÀTIC	51	1.198.960 €	23.509 €	-970 €	-4,11%
ADMINISTRATIU/VA	11	258.375 €	23.489 €		
RESPONSABLE SERVEIS CALL	2	49.526 €	24.763 €		
COORDINADOR/A CALL	5	102.722 €	20.544 €	182 €	0,89%
SUPERVISOR/A CALL	2	36.096 €	18.048 €		
GESTOR/A TELEFÒNIC	11	197.167 €	17.924 €		
TELEOPERADOR/A	61	893.377 €	14.646 €	-3.228 €	-18,17%
PERSONAL MANTENIMENT	6	119.923 €	19.987 €		
PERSONAL VIGILÀNCIA	4	72.735 €	18.184 €	3.906 €	25,61%
PERSONAL JARDINERIA	4	77.921 €	19.480 €		
PERSONAL NETEJA	2	18.549 €	9.274 €		
	261	6.537.130 €	25.046 €	-8.036 €	-27,46%

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Informe de Diagnosi (ANNEX III)

Data de creació: 2 de maig de 2017

Data de modificació: 5 de febrer de 2018

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat

Data d'aprovació: 21 de desembre de 2018



(*) En el detall de diferències del sou mig entre homes i dones únicament es tenen en compte les referències que contenen valors en tots dos gèneres.

- No existeixen regles de promoció interna aprovades i des de que existeix l'empresa no se n'ha dut cap a terme.
- A dia d'avui totes les incorporacions de treballadors i treballadores a l'empresa es fan amb un concurs obert, transparent, amb publicitat, concurrència i amb unes proves preparades i puntuades per un comitè avaluador. Evidentment, des de que l'accés es fa d'aquesta manera el sou ofert és el mateix amb independència del gènere de la persona o persones que es presenten.

CIRCUMSTÀNCIES GENERALS (DADES DE L'EMPRESA I RESULTATS DE L'ENQUESTA):

- Hi ha algunes àrees o places on existeix masculinització o feminització molt accentuades, degut a causes diverses:
 - o Llocs de treball masculinitzats: Existeix una preponderància manifesta d'homes en places de tècnics informàtics o de telecomunicacions, amb independència de la categoria o titulació requerides (graus superiors, graus mitjos, FP, ...). Actualment la divisió per gènere en aquesta tipologia de places és de 97 homes (79,51%) i 25 dones (20.49%).
La principal causa és el baix nombre de dones que cursen estudis tecnològics a la Universitat¹ o en altres centres, que se reflexa en el nombre de treballadores disponibles.
 - o Llocs de treball feminitzats: Hi ha sobretot dues categories o àrees amb presència majoritària femenina, les places d'administratiu on les 11 existents estan ocupades per dones; i l'àrea del Call Center on de les 81 places ocupades 78 ho són per dones (96,29%).

¹ Diagnòstics de situació UIB: <http://oficinaigualtat.uib.cat/Diagnostics-de-situacio/>



La principal causa l'hem de trobar en el fet que majoritàriament són dones les que es presenten als processos de selecció d'aquestes places. Aquest fet ve marcat pels rols i estereotips que encara existeixen a la societat.

- Pel que fa als càrrecs de màxima responsabilitat dins l'empresa (alts càrrecs, directors tècnics i caps d'àrea) estan ocupats a dia d'avui per 9 homes (60%) i 6 dones (40%), motiu pel qual existeix una evident descompensació entre homes i dones.
- Sobre-qualificació masculina o femenina. Dins l'empresa hi ha un nombre considerable de places ocupades per persones amb una qualificació o titulació superiors a les necessàries per accedir a aquella plaça. L'empresa té coneixement de 32 situacions de sobre-qualificació, de les quals 22 són homes i 10 són dones. En aquest cas no es pot afirmar, amb les dades de les què disposa l'empresa, que el gènere femení sofreixi una major discriminació.
- Visibilització de diferències de condicions o situacions difícils de percebre a simple vista.

	Indefinit (188)		Temporal (73)	
	Completa (165)	Parcial (23)	Completa (50)	Parcial (23)
Dona (137)	60	18	36	23
Home (124)	105	5	14	

Quan s'analitza la tipologia de contracte o/i la jornada de treball, se detecta una tendència de contractes més precaris en el gènere femení de la Fundació BIT.

El 88,71% dels homes son indefinits, mentre que el percentatge de dones en les mateixes circumstàncies és d'un 56,93%.



Tant per nombre com per proporció, el gènere femení té la majoria dels contractes temporals (un 80,82% en front del 19,18% dels homes) i també a temps parcial (41 dels 46 contractes a temps parcials són de dones).

- De la darrera enquesta realitzada, durant el mes de febrer de 2017, entre els treballadors i les treballadores cal destacar:

1. Se reclama major flexibilitat en la concessió de permisos (consultes mèdiques, hospitalitzacions, tutories, etc..) així com la implantació del teletreball de forma generalitzada en aquelles àrees on sigui possible.

Es tracta de qüestions que si be guarden relació amb mesures d'igualtat per raó de gènere el cert és que l'empresa compta amb un Conveni de Mesures per a la conciliació de la vida laboral i familiar en vigor, sense distinció. La millora d'alguns dels aspectes recollits en aquest acord és una qüestió que s'ha de parlar amb els representants dels treballadors i les treballadores i l'empresa.

2. Se mostra una certa preocupació, tot i que no és majoritària, respecte a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el processos de promoció i d'accés a llocs de major responsabilitat. De fet, a la pregunta de si hi ha igualtat en el nombre d'homes i dones que ocupen aquests llocs de responsabilitat la resposta majoritària és que no.

3. Un 18% de les persones que han emplenat l'enquesta consideren que hi ha actituds sexistes o discriminatòries entre companys o per part de superiors jeràrquics. Un 4,5 % ha manifestat haver patit assetjament sexual per raó de gènere. Bona part dels enquestats manifesten desconèixer a qui dirigir-se en cas de patir assetjament. Per baixes que puguin semblar aquestes xifres són situacions inacceptables que s'han de combatre, així com també s'ha de millorar la informació sobre els recursos dels què disposa la víctima.

4. En general es demana més informació i formació sobre drets i deures dels treballadors i treballadores.



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

l Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT
Informe de Diagnosi (ANNEX III)
Data de creació: 2 de maig de 2017
Data de modificació: 5 de febrer de 2018
Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018
Estat: Aprovat
Data d'aprovació: 21 de desembre de 2018



CONCLUSIONS GENERALS SOBRE ELS ASPECTES DEL DIAGNÒSTIC:

- Característiques generals de la plantilla (inclosa la representació legal de la plantilla):

L'empresa compta amb dos càrrecs polítics o de confiança, un a la seu de Mallorca i un altre a la seu de Menorca. El nombre de treballadors i treballadores, a dia d'avui, es de 261 persones, dels quals 124 són homes i 137 són dones. La plantilla compta amb representació sindical mitjançant un Comitè d'Empresa format per representants dels sindicats CCOO, UGT i USO. La relació és de 8 homes i 5 dones, invers a la proporció de gènere.

- Característiques de la plantilla:

o Responsabilitats familiars.

El nombre de treballadors i treballadores que tenen reconegudes responsabilitats familiars a l'empresa són 249, dels quals 139 són homes i 110 són dones (segons dades obtingudes del model 145)

o Selecció, promoció i formació.

A dia d'avui, la selecció de personal es du a terme seguint els criteris de concurs obert, públic, transparent, amb lliure concurrència i unes proves objectives avaluades.

L'empresa no compta amb regles i normes sobre promoció interna, encara que la Relació de Llocs de Feina (RLT) ja estigui aprovada. Aquest instrument, que s'inclourà previsiblement en la negociació del nou conveni col·lectiu de la Fundació, haurà de fixar unes regles clares per accedir a cada plaça, incloses les de major responsabilitat.

Pel que fa a la formació l'empresa compta amb una comissió formada per representants dels treballadors i les treballadores i de l'empresa, que cada any consensua la formació que s'ha d'oferir a la plantilla.

o Contractes més precaris entre el gènere femení.

o Dones o homes en situació o risc d'exclusió. No consta cap cas.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Informe de Diagnosi (ANNEX III)

Data de creació: 2 de maig de 2017

Data de modificació: 5 de febrer de 2018

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat

Data d'aprovació: 21 de desembre de 2018



- o Conveni col·lectiu: L'empresa ha iniciat el procés per la negociació d'un conveni col·lectiu aplicable a la generalitat de la plantilla. Fins ara, en la Fundació s'apliquen els convenis que eren d'aplicació a cada empresa fusionada.
- Política salarial. La Fundació BIT és el resultat de la fusió de tres empreses públiques i cada una de elles comptava amb un conveni diferent que es segueixen aplicant. La política salarial abans de la fusió era diferent a cada empresa i en conseqüència existeixen diferències salarials importants depenent de l'ens de procedència, fet que no s'ha solucionat amb l'aprovació de la RLT.
- Ordenació del temps de treball i conciliació. La Fundació BIT compta amb un *Conveni de conciliació de la vida laboral i familiar* que s'adjunta a la documentació general del Pla d'Igualtat (*Docum.I*).
- Comunicació. Actualment no hi ha canals estàndards bidireccionals de comunicació amb la plantilla, si que existeixen canals de comunicació de l'empresa cap als treballadors i treballadores però no a la inversa. A més, aquesta compta amb algunes dificultats ja que no tots els treballadors i treballadores consulten el correu corporatiu amb assiduitat ni tampoc se fa ús per part de l'empresa d'aquesta eina per a comunicar tota la informació corporativa rellevant.
- Riscs laborals i salut laboral. La Gerència de la Fundació BIT assumeix la gestió i coordinació dels aspectes preventius, tant a nivell intern com a nivell extern. Per a això es fomenta la integració de la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa comprnent tant al conjunt de les activitats com a tots els seus nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un *Pla de Prevenció de riscos laborals*, el qual s'adjunta amb la resta de documentació del Pla d'Igualtat (*Docum.II*).
- Prevenció de l'assetjament sexual. La Gerència de la Fundació BIT considera que tots els treballadors i treballadores han de ser tractats amb respecte i dignitat, per la qual cosa l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe (en



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

totes les seves manifestacions) en el lloc de treball és inacceptable, i no es tolerarà sota cap circumstància. La Fundació a l'efecte de salvaguardar la salut del personal ha desenvolupat un protocol d'actuació i manifesta el seu compromís amb la defensa d'un ambient de treball lliure de problemes d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe. S'adjunta el *Protocol de prevenció i lluita contra l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe* amb la resta de documentació del Pla d'Igualtat (*Docum.III*). .

4. PROPOSTES DE MILLORA

Cada proposta ha d'encaixar-se en una de les àrees del pla per al seu desenvolupament.

Proposta	Objectius/Accions	Àrea d'intervenció
Discriminació positiva pel gènere femení, en cas d'empat en els processos de selecció oberts o de promoció interna, en aquelles places més tecnològiques de major masculinització, com ara les de tècnic/a informàtic/a o de telecomunicacions.	Acció 2.1.2.3	- Recursos Humans - Àrea Econòmica i Financera.
Formació específica per fer front a situacions d'assetjament sexual o d'actituds sexistes o discriminatòries per raó de gènere.	Objectiu 5.1	- Recursos Humans - Àrea Econòmica i Financera - Comunicació.
Discriminació positiva pel gènere femení, en aquelles places de major responsabilitat, com ara les de direcció tècnica i cap	Acció 1.2.2.3	- Recursos Humans - Àrea Econòmica i Financera.

l Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Informe de Diagnosi (ANNEX III)

Data de creació: 2 de maig de 2017

Data de modificació: 5 de febrer de 2018

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat

Data d'aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

d'àrea, amb independència de la matèria.		
Formació específica en llenguatge no sexista.	Objectiu 4.1	- Recursos Humans - Àrea Econòmica i Financera - Comunicació
Discriminació positiva pel gènere masculí, en cas d'empat en els processos de selecció oberts o de promoció interna, en aquelles places en què existeix una major feminització, com ara les d'administratiu/va i les del Call Center.	Acció 2.1.2.4	- Recursos Humans - Àrea Econòmica i Financera
Processos de meritació de currículums cecs.	Acció 2.1.1.3	- Recursos Humans
Publicitar i informar sobre les eines per denunciar casos d'assetjament i rebre'n assessorament.	Objectiu 5.1	- Recursos Humans

*I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT
Informe de Diagnosi (ANNEX III)
Data de creació: 2 de maig de 2017
Data de modificació: 5 de febrer de 2018
Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018
Estat: **Aprovat**
Data d'aprovació: 21 de desembre de 2018*