



## PLA D'IGUALTAT DONA-HOME

### Resum

- Art. 15.1 Llei 17/2015. Obligació per ser ens amb funcions públic-administratives.
- 9 persones treballadores (2 càrrecs directius). 6 dones-3 homes. Contractes indefinits (8 jornada completa - 1 mitja jornada). 1 centre de treball. Massa salarial 2016: 202.838 €. Mitjana antiguitat 14,62 anys.
- Estratègies:
  - o Evitar llenguatge sexista.
  - o Transparència i publicitat en tots els processos de selecció.
  - o Flexibilitat i autogestió per a conciliar vida familiar.
  - o Promoció de la normativa d'igualtat efectiva entre les empreses.

### **1.- Normativa de Referència.**

**- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (art. 45).**

L'article 45.1 d'aquesta Llei estableix l'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tractament i d'oportunitats en l'àmbit laboral, adoptant les mesures que siguin necessàries per evitar la discriminació laboral entre dones i homes.

En compliment del que s'acaba de dir, en els altres apartats d'aquest article s'estableix l'obligació d'adoptar plans d'igualtat dona-home si es donen determinats paràmetres (empreses de més de 250 persones treballadores, per prescripció del conveni col·lectiu o per imposició de l'autoritat laboral). Cap de les anteriors paràmetres es dona en el cas de la Cambra de Comerç de Manresa, ja que l'article 41 del Conveni Col·lectiu d'oficines i despatxos (Resolució EMO/1680/2013, de 25 de juliol), es limita a reproduir l'article 45 de la Llei sense imposar noves obligacions.

**- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. (art. 15).**

L'article 15.1 de la Llei del Parlament de Catalunya 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligació per a les entitats, públiques o privades, que gestionin serveis públics que disposin d'un pla d'igualtat dona-home amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitat en l'àmbit laboral.

La Cambra de Comerç de Manresa, en la seva condició de Corporació de Dret Públic, té atribuïdes legalment certes funcions de caràcter públic-administratiu (art. 5.1 Llei estatal 4/2014 i arts. 2 i 11 de la Llei del Parlament de Catalunya 14/2002), i conseqüentment es veu compel·lida per l'article 15.1 de la Llei 17/2015 a l'aprovació d'un pla d'igualtat dona-home.

En l'article 15.4 de la Llei 17/2015 es fixen els requisits que han de complir el referit pla d'igualtat.



## **2.- Diagnosi de la situació i objectius: paràmetres de la Cambra de Comerç de Manresa.**

### **a) Sector d'activitat de la Cambra de Comerç de Manresa.**

La Cambra de Comerç de Manresa és una corporació de Dret públic que té com a finalitat la representació, promoció i defensa dels interessos generals del comerç, la indústria i els serveis a les empreses i que té atribuïdes unes funcions públiques sens perjudici de portar a terme activitats i serveis de caràcter privat. Les línies d'activitat en què actua la Cambra són: a) serveis i tramitacions documentals per a la internacionalització de les empreses, b) execució de programes públics en promoció, innovació i internacionalització empresarials, c) serveis privats i d) representativitat territorial i col·laboració institucional amb administracions públiques.

Al personal laboral se li aplica el Conveni Col·lectiu d'oficines i despatxos (Resolució EMO/1680/2013, de 25 de juliol )

### **b) Descripció de la situació laboral de la Cambra de Comerç de Manresa.**

#### **Característiques Generals**

En l'actualitat, la Cambra té un planter laboral de 9 persones, totes amb contracte laboral indefinit. Aquest planter laboral és estable i no ha sofert cap canvi substantiu des de l'any 2010, i la mitjana de l'antiguitat en l'empresa de les persones treballadores actuals és de 14,62 anys. Vuit persones es troben a jornada completa i una a mitja jornada. Sis persones treballadores són dones i tres són homes. Dues persones, gerent – dona- i secretari general –home- reben la consideració de càrrecs directius.

Les 9 persones treballadores amb contracte laboral fix són (\*):

**(\*) Apartat exclòs de publicació per contenir dades personals.**

Sols existeix un nivell de jerarquia en l'organigrama laboral, que s'articula entre la Gerent i la resta de persones treballadores, excepte el Secretari General (veure annex).

Les qüestions relatives a la prevenció de riscos laborals i salut laboral estan encomanades la mútua patronal Assepeyo.

Altres circumstàncies i característiques generals del personal laboral es recullen en els quadres següents:

<b>Mitjana edat</b>		
	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>
General	6	3
Menys de 35 anys	1	0
Entre 35 i 50 anys	4	2
Més de 50 anys	1	1



Fills menors d'edat		
General	Dones	Homes
6	4	2

	Estudis		
	General	Dones	Homes
Universitaris	7	4	3
Secundària	2	2	0
Primària	0	0	0

	Categoria professional		
	General	Dones	Homes
Directius/ves	2	1	1
1ª Administratiu/va	5	3	2
Aux Administratiu/va	2	2	0

### **Circumstàncies familiars.**

Dues persones treballadores tenen fills majors d'edat, una de les quals conforma una família monoparental. Tres persones treballadores tenen fills situats en la franja dels 6-18 i tres tenen fills menors de 6 anys.

En els darrers 5 anys, tres persones treballadores (dues dones i un home), han fet ús de baixa per maternitat-paternitat, i dues també feren ús de les reduccions horàries per lactància i estant fet ús de la reducció de jornada per cura de fills menors. Cap ha sol·licitat excedència per tenir cura de fills menors o familiars.

Vuit persones treballadores tenen ascendents vius, malgrat que en cap cas hi ha convivència amb l'ascendent. Dues d'aquestes persones treballadores realitzen tasques de recolzament i cura de llurs ascendents.

### **Centre de treball i jornada laboral**

Tot el personal laboral, alts directius inclosos, treballen en el mateix centre de treball. Sis persones treballen en un mateix espai diàfan i tres disposen de despatxos propis (Gerent, Secretari General i Oficina OGE). Aquests despatxos tenen tancaments de vidre i conseqüentment són diàfans.

La jornada laboral setmana és de: Dilluns, Dimecres i Divendres de 8:30 a 14:00, i Dimarts i Dijous de 8:30 a 14:00 i 15:00 a 18:30. La jornada laboral ve condicionada per l'horari d'obertura al públic de la institució.

Els plens trimestrals de la corporació es celebren a partir de les 19:00. Per un principi de transparència i publicitat, totes les persones treballadores hi poden assistir. Per necessitats organitzatives, es requereix l'assistència d'almenys dues persones treballadores (càrrecs directius a part). En ocasions puntuals es celebren actes institucionals fora de l'horari laboral que requereixen el suport de una o dues persones treballadores.



## **Mobilitat**

S'ha analitzat la mobilitat dels treballadors des dels domicilis particulars fins al centre de treball amb el següent resultat:

- 4 persones resideixen a Manresa i 5 persones en altres municipis del Bages.
- 3 persones venen a la feina a peu, amb menys de 15 minuts de trajecte.
- 1 persona ve a la feina en transport públic urbà.
- 5 persones, que resideixen en altres municipis, venen a la feina en vehicle privat, oscil·lant el trajecte en cotxe entre els 15 i 35 minuts. 4 d'aquestes persones disposen d'un pàrquing privat de proximitat.

## **Retribucions**

Durant l'exercici 2013 (d'abril a desembre), la Cambra de Comerç de Manresa va aplicar un ERO de reducció parcial de la jornada laboral que afectava a la totalitat del personal. Les retribucions salarials foren revisades a la baixa l'any 2014 com a conseqüència del canvi legislatiu operat via el RDL 13/2010 que va suposar l'abolició del Recurs Cameral Permanent. Els criteris de retribució que s'empraren per la revisió foren els d'anàlisi del lloc de treball, responsabilitats inherents i antiguitat. S'han analitzat les retribucions de les persones treballadores (exclosos càrrecs directius) en relació a les tasques laborals, emprant com a paràmetre de referència les retribucions per grups professionals i tasques que preveu el conveni col·lectiu, significat-se que tres persones treballadores (2 dones i 1 home) tenen una retribució significativament superior, explicant-se les xifres per les singularitats del lloc de treball que ocupen i una persona (dona) té una retribució inferior segons la mitjana de l'empresa i les tasques que actualment desenvolupa, que únicament s'explica en ser la darrera incorporació al planter. No s'observa bretxa salarial de gènere.

## **3.- Estratègies i pràctiques a adoptar.**

### **a) accés, selecció i promoció professional.**

**Ofertes.** A) Evitar llenguatge sexista així com qualsevol identificació, referència, de gènere, en les ofertes laborals que es realitzin ja sigui per a la contractació de personal per ocupar nous llocs de treball com per cobrir les baixes temporals dels treballadors actuals. B) Actuar amb transparència en la formulació d'ofertes laborals, informant al conjunt de les persones treballadores de l'oferta i del perfil.

**Promoció interna:** Sempre d'acord amb la vàlua de la persona treballadora, estudis i antiguitat.

**Processos selectius:** Mantenir el procés selectiu pel qual, la gerent procedeix a la selecció de candidats finals, i la decisió recau en un òrgan col·legial, el Comitè Executiu, essent controlada la legalitat de tot el procés pel Secretari General.

### **b) Condicions laborals.**

**Salari:** segons vàlua i tasques a desenvolupar



**Jornada:** Mantenir els criteris de flexibilitat en la definició i el control de la jornada laboral de cada persona treballadora (entrada col·legi guarderia fills/es, períodes d'adaptació guarderies, acompanyament familiars (descendents menors o ascendents amb circumstàncies de dependència) per realització de tràmits (visites mèdiques).

**c) Conciliació vida familiar.**

Flexibilitat en jornada laboral. (veure apartat anterior).

**Plens.** Autogestió dels torns de tasques organitzatives per a la celebració dels plens, fent especial atenció a les limitacions de les persones treballadores que tenen fills menors.

**Actes institucionals fora de jornada laboral.** Mantenir l'autogestió, fent especial consideració a les limitacions d'algunes persona treballadores per a la conciliació familiar.

**d) Prevenció riscos laborals.**

Vetllar per a que la mútua patronal incorpori la perspectiva de gènere en els serveis relatius a la prevenció de riscos laborals que ens presta (circumstàncies de control específic de salut segons dona-home, etc.).

**e) Promoció externa Igualtat Dona-Home entre les empreses.**

Les funcions i finalitats de la Cambra de Comerç de Manresa comporten que de forma inherent s'estableixi com a estratègia genèrica la promoció entre les empreses de la demarcació de la normativa existent per a la igualtat efectiva entre Dones i Homes.

Proposta aprovada en Comitè Executiu en sessió celebrada el 18 d'abril de 2017 i document aprovat en Ple en sessió de 24 d'abril de 2017.

Josep Gràcia i Casamitjana  
Secretari General



## ORGANIGRAMA

