



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CETT

2020-2024

Compromís amb la igualtat de gènere

La responsabilitat social empresarial és un dels valors del CETT i forma part de l'essència del CETT des dels seus inicis. L'aposta per la sostenibilitat i el respecte per l'entorn és inherent al compromís fundacional i, per això, forma part de la mateixa planificació estratègica, a partir de la qual es defineixen i desenvolupen accions en els àmbits social, ambiental i econòmic. El vessant social és, doncs, un dels pilars fonamentals del centre. Tant és així que es va impulsar la Fundació CETT amb la finalitat d'aglutinar, supervisar i impulsar totes aquelles accions relatives a la RSE de les diferents empreses que formen el CETT.

“La formació és fonamental per a la transformació del sector, que cal dur a terme en clau de gènere”

Un dels reptes cabdals de la societat és la igualtat de gènere. Per seguir avançant i aconseguir eliminar les desigualtats és necessària la implicació de tothom, tant a nivell individual com col·lectiu. És imperatiu que totes les empreses vinculades al sector del turisme, l'hoteleria i la gastronomia es comprometin amb aquest objectiu i hi contribueixin aplicant mesures reals i efectives.

Pel CETT, aquesta és una qüestió prioritària, i per això enguany posem en marxa el nou Pla d'Igualtat, que reflecteix el nostre compromís amb la igualtat de gènere i té l'objectiu de consolidar un sistema d'actuació que integri la perspectiva de gènere dins l'organització i que fomenti la igualtat d'oportunitats. La posada en marxa del Pla d'Igualtat reflecteix els valors del CETT i totes les empreses que agrupa i és un pas endavant en l'aposta i compromís de tota l'organització amb la responsabilitat social empresarial.

Però volem anar més enllà, i per això incorporem també la perspectiva de gènere en els continguts i coneixement que generem, així com la formació que impartim. En aquest àmbit, apostem per adoptar una perspectiva ètica en la formació en turisme, hoteleria i gastronomia. Aquest compromís implica formar persones, no només professionals, i, per això, la formació al CETT inclou els valors positius del turisme i de l'exercici ètic de la professió en el sentit més ampli. Comptar amb persones formades, preparades i capaces de respondre als reptes futurs en clau de gènere és fonamental per al sector, i aquest és, també, un dels nostres objectius: aportar valor al sector i contribuir a la seva recuperació, a través de la transmissió del coneixement i, també, de la recerca aplicada.

Les futures generacions de gestors en turisme, hoteleria i gastronomia tenen la gran responsabilitat de concebre i implantar models de desenvolupament del sector i de destinacions alineats amb els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030, per contribuir activament des del turisme a la transició cap a una societat més sostenible.

Avançar cap a la igualtat de gènere és responsabilitat de tothom. És a les nostres mans.

Maria Abellanet i Meya
CEO del CETT

1. PRESENTACIÓ

A través del present document presentem el Pla d'acció d'igualtat de gènere 2020-2024 del CETT.

La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats són uns principis àmpliament reconeguts. La igualtat s'ha configurat com una qüestió de ciutadania que reforça el valor de la democràcia. Es tracta d'un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació cap a les dones (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. D'altra banda, la igualtat és un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos gèneres són un objectiu que s'integra en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus estats membres.

El dret a la igualtat de tracte i la no discriminació i el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es consagren en la nostra Constitució en els articles 14 i 9.2. Aquests articles són essencials per construir una societat justa, social i econòmicament desenvolupada, cohesionada i lliure, establint així la consideració de la igualtat com a valor superior del nostre ordenament jurídic.

El reconeixement ple de la igualtat davant la llei malgrat ser un pas decisiu, no ha estat suficient. La violència de gènere, l'assetjament sexual, la discriminació per raó de gènere, la discriminació salarial, la major taxa de desocupació femenina, l'encara escassa presència de dones en llocs de responsabilitat política, cultural, social i econòmica o els problemes de gestió del temps entre la vida personal, familiar i laboral mostren com la igualtat plena i efectiva entre dones i homes és encara avui una tasca pendent.

En aquest context, es va dictar, en l'àmbit nacional la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a

la igualtat efectiva de dones i homes. Cal destacar el seu article 46 defineix un Pla d'igualtat com el conjunt ordenat de mesures que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Per tant, els plans d'igualtat determinen els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per altra banda, també cal senyalar la publicació del Reial Decret 6/2019, que modifica la citada llei. Les principals modificacions del RD són: i) obligació, tot i que de forma gradual, a que totes les empreses comptin amb un Pla d'igualtat; ii) obligatorietat d'inscripció dels plans d'igualtat a un registre específic de plans d'igualtat; i iii) sancions per incompliment.

Així mateix, també es destaca la llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix els requisits en matèria d'igualtat d'oportunitats que han de complir les organitzacions d'àmbit català.

És responsabilitat de l'organització establir la igualtat com element essencial que permeti dur a terme una correcta gestió de l'estratègia empresarial. Amb l'objectiu de renovar l'anterior Pla d'igualtat del CETT, i amb la voluntat d'establir nous objectius, estratègies i accions que permetin seguir desenvolupant i millorant les actuacions actuals en matèria d'igualtat d'oportunitats, s'ha iniciat un projecte d'elaboració d'un nou pla d'igualtat, que té com a resultat final el present document. El projecte integra l'avaluació del pla d'igualtat anterior així com l'actualització i desenvolupament de noves línies d'actuació, mesures i indicadors de seguiment. Aquest Pla haurà de ser implantat entre els anys 2020 i 2024.

1.1. Objectiu

El nou Pla d'Igualtat, dona forma al compromís del CETT amb la perspectiva de gènere i reforça el foment de la igualtat d'oportunitats de manera global a l'empresa.

El Pla d'acció d'igualtat de gènere té com a objectiu principal introduir mesures d'igualtat en l'organització, mitjançant la promoció de projectes per millorar la sensibilització de tota la plantilla ver aquest aspecte, la definició d'accions concretes que impulsin un equilibri des d'una perspectiva de gènere a l'entorn laboral i familiar i establir accions per prevenir futures desigualtats, garantint l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització.

Objectius generals:

- Seguir garantint l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions del CETT.

- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes del CETT.

- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.

- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

El projecte s'ha desenvolupat en dues fases. En la primera fase s'ha dut a terme una diagnosi prèvia participativa, amb el disseny d'una enquesta online adreçada a totes les persones que treballen al CETT. El motiu de l'enquesta va ser fer partícips al projecte a totes les persones de l'organització i incorporar les seves opinions i suggeriments al document de diagnosi així com també en les línies d'acció del Pla d'Igualtat.

L'elaboració i aprovació d'aquest Pla dona resposta a les obligacions de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial Decret 6/2019 i la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

1.2. Àmbits d'actuació

L'elaboració del nou Pla s'ha realitzat d'acord als àmbits de treball que a continuació es detallen:

- Cultura i política d'igualtat de gènere i d'oportunitats
- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
- Comunicació, imatge i llenguatge
- Representativitat de les dones i distribució del personal
- Desenvolupament (selecció, promoció i formació)
- Retribució
- Condicions laborals
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació
- Condicions físiques de l'entorn
- Adopció de mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

1.3. Principis generals

- Igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de gènere
- Igualtat de tracte
- Respecte a la diversitat i a la diferència
- Integració de la perspectiva de gènere a tota l'organització
- Presència i representació equilibrada d'homes i dones en les diferents àrees i òrgans de gestió i govern
- Col·laboració i coordinació entre les diferents parts implicades
- El pla no estableix quotes ni objectius numèrics per a les diferents accions.

2. PLA D'ACCIÓ

2.1. Àmbits d'actuació

Arran de la diagnosi de l'estat actual, s'identifiquen una sèrie d'opcions de millora en base a les que s'han dissenyat un seguit d'accions segons els diferents àmbits d'actuació .

Les accions del Pla d'acció s'han estructurat en base als àmbits d'anàlisi de la diagnosi i d'acord als següents objectius generals:

ÀMBIT	OBJECTIUS GENERALS
Política d'igualtat	Formalitzar el compromís del CETT amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar a accions a nivell intern i extern.
Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat de gènere i d'oportunitats.
Comunicació, imatge i llenguatge	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica neutre, inclusiva i no-sexista.
Representativitat de les dones i distribució del personal	Realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per analitzar possibles desequilibris.
Desenvolupament (selecció, promoció i formació)	Assegurar processos de promoció igualitaris i la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per al desenvolupament competencial i tècnic de totes les persones treballadores.
Retribució	Fomentar la transparència de les polítiques retributives.
Condicions laborals	Garantir condicions laborals igualitàries.
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Garantir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar entre les persones treballadores i avaluar la possibilitat d'introduir millores en les actuals mesures de conciliació.
Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	Garantir el tracte igualitari entre les persones treballadores realitzant accions de sensibilització i informació respecte a l'assetjament sexual i per raó de sexe i actituds discriminatòries.
Condicions físiques de l'entorn	No s'ha considerat necessari dur a terme cap acció en aquest àmbit, atesos els resultats de la diagnosi.
Adopció de mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	Incorporar la perspectiva de gènere en les mesures dirigides a la prevenció de riscos laborals i de promoció del benestar i salut de les persones treballadores.

2.2. Mesures i accions

A continuació es detallen les accions en format de fitxes:

ÀMBIT 1 CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE



OBJECTIU

Formalitzar el compromís del CETT amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern

ACCIÓ 1.1

Creació de la Comissió d'igualtat

ACCIÓ 1.2

Formalització del compromís del CETT amb la igualtat

ACCIÓ 1.3

Assignar un pressupost i els recursos econòmics, materials i humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat

ACCIÓ 1.4

Formació específica en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla del CETT



ÀMBIT 2

POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL



OBJECTIU

Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat de gènere i d'oportunitats.

ACCIÓ 2.1

Integrar en el Pla de Comunicació accions específiques per comunicar els compromisos d'igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes als grups d'interès externs i creació d'un espai a la web corporativa dedicada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

ACCIÓ 2.2

Participació en iniciatives externes i/o impuls d'iniciatives de promoció i sensibilització sobre la igualtat de gènere.

ACCIÓ 2.3

Fer partícips a les empreses proveïdores del compromís del CETT amb la igualtat de gènere i d'oportunitats

ACCIÓ 2.4

Incorporació de la perspectiva de gènere en les accions socials del CETT

ACCIÓ 2.5

Incorporació de la perspectiva de gènere en el currículum acadèmic

ÀMBIT 3

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE



OBJECTIU

Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva i no sexista

ACCIÓ 3.1 Comunicació del nou Pla d'Igualtat a l'equip humà

ACCIÓ 3.2 Disseny dels criteris de comunicació, l'ús del llenguatge inclusiu i neutre i d'imatge no-sexista, dotar-los de caràcter de norma interna, d'obligat compliment per part de tota la plantilla

ACCIÓ 3.3 Creació de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, la no-discriminació i la prevenció de l'assetjament

ACCIÓ 3.4 Incorporació de la perspectiva de gènere en la generació de continguts

ÀMBIT 4

REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL



OBJECTIU

Realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per analitzar possibles desequilibris

ACCIÓ 4.1 Continuar amb el registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i sexe

ÀMBIT 5

DESENVOLUPAMENT (SELECCIÓ, PROMOCIÓ I FORMACIÓ)



OBJECTIU

Assegurar processos de promoció igualitaris i la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per al desenvolupament competencial i tècnic de totes les persones treballadores

ACCIÓ 5.1

Millorar la transparència i accés a la informació sobre la formació interna

ACCIÓ 5.2

Realitzar avaluacions de rendiment periòdiques a les persones treballadores

ÀMBIT 6

RETRIBUCIÓ



OBJECTIU

Fomentar la transparència de les polítiques retributives

ACCIÓ 6.1

Incloure al Registre salarial una declaració que justifiqui les diferències salarials

ÀMBIT 7

CONDICIONS LABORALS



OBJECTIU

Garantir condicions laborals igualitàries

ACCIÓ 7.1

Realitzar una enquesta de clima laboral a tota la plantilla del CETT

ÀMBIT 8

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL



OBJECTIU

Garantir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar entre els treballadors i treballadores i avaluar la possibilitat d'introduir millores en les actuals mesures de conciliació

ACCIÓ 8.1

Formalitzar les mesures de conciliació posades a disposició de les persones treballadores

ACCIÓ 8.2

Avaluar la possibilitat d'ampliar les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

ÀMBIT 9

ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ



OBJECTIU

Garantir el tracte igualitari entre les persones treballadores i l'alumnat realitzant accions de sensibilització i informació respecte a l'assetjament sexual i per raó de sexe i actituds discriminatòries

ACCIÓ 9.1

Dissenyar i implementar accions per sensibilitzar i prevenir actituds sexistes i tracte discriminatori

ACCIÓ 9.2

Realitzar una enquesta de percepció de l'assetjament i d'actituds discriminatòries a l'alumnat del CETT

ÀMBIT 10

CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN

No s'ha considerat necessari dur a terme cap acció en aquest àmbit, atesos els resultats de la diagnosi.

ÀMBIT 11

ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE



OBJECTIU

Incorporar la perspectiva de gènere en les mesures dirigides a la prevenció de riscos laborals i de promoció del benestar i salut de les persones treballadores

ACCIÓ 11.1

Incloure l'opció de realitzar la revisió ginecològica a la revisió mèdica anual



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy