



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CETT

Campus CETT

Integral S.L.

Estudis d'Hoteleria
i Turisme CETT S.A.

Turisvall S.L.

Fundació Gaspar España
CETT

Av. Can Marçet 36-38
08035 Barcelona
T +34 934 280 777
info@cett.cat
www.cett.cat



COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	5
1. PRESENTACIÓ	4
1.1. OBJECTIU	5
1.2. ABAST	6
1.3. ÀMBITS D'ACTUACIÓ	7
1.4. PRINCIPIS GENERALS	7
1.5. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	8
2. PLA D'ACCIÓ	9
2.1. ÀMBITS D'ACTUACIÓ	9
2.2. MESURES I ACCIONS	10

Compromís amb la igualtat

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. Per això, enguany actualitzem el Pla d'Igualtat 2022-2026 en referència a les últimes actualitzacions del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre. Aquest 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 2022-2026 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.

Per últim, el Govern Espanyol va aprovar el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i també va aprovar el Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

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 cursos 2021-2022 i 2024-2025.

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:

-
- Donar compliment a la normativa vigent.
-
- Augmentar la motivació i el compromís amb el treball de l'equip humà.
-
- Augmentar la satisfacció del personal i millorar el clima laboral.
-
- Consolidar una cultura d'organització que vetlla pel benestar del seu equip humà.
-
- Continuar garantint l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions del CETT.
-
- Millorar la imatge del Grup CETT a través de la difusió interna i externa del Pla d'Igualtat.
-

-
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes del CETT, així com les seves condicions laborals.
-

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

- Eliminar tota forma de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe que pugui existir a l'organització.
-

- Prevenir i evitar les situacions d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, establint mecanismes per a la seva detecció i eliminació i garantint les condicions internes necessàries per lluitar contra els possibles casos.
-

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 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 i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.



1.2. Abast

ABAST PERSONAL	<p>Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes aplica a la totalitat de la plantilla de CETT, independentment de la relació contractual i de les circumstàncies professionals i personals de les persones treballadores.</p> <p>És un instrument que afecta el conjunt del CETT, fet que suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal.</p>
ABAST TERRITORIAL	<p>Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes aplica a l'únic centre de treball amb què compta CETT.</p> <p>Igualment, s'aplicarà a tots els centres de treball que pugui obrir, comprar o gestionar durant la vigència del Pla en el seu àmbit territorial (Catalunya).</p>
ABAST TEMPORAL	<p>Per assolir els objectius d'aquest pla, per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de 4 anys (2022-2026), a comptar des de l'1 de gener de 2022 i fins el 31 de desembre de 2026.</p> <p>Si els objectius del Pla no s'han pogut aconseguir o les mesures no s'han executat en la seva totalitat, es mantindrà vigent fins que no es renovi o s'acordi un altra pla d'igualtat sense excedir el període de quatre anys previst a l' article 9.1 de Reial Decret 901/2020.</p>

1.3. Àmbits d'actuació

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

- **Àmbit 1.** Desenvolupament (selecció i contractació, formació i promoció)
- **Àmbit 2.** Condicions laborals igualitàries
- **Àmbit 3.** Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral
- **Àmbit 4.** Infrarepresentació femenina
- **Àmbit 5.** Retribucions
- **Àmbit 6.** Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- **Àmbit 7.** Cultura i política de gènere
- **Àmbit 8.** Salut i seguretat laboral
- **Àmbit 9.** Comunicació, imatge i ús del llenguatge
- **Àmbit 10.** Polítiques d'impacte a la societat

1.4. 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
- 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



1.5. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat

-
- Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes ha estat subscrit per la Comissió Negociadora, de conformitat amb l'article 45, apartats 1 i 2 de la Llei Orgànica 3/2007, modificada pel Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
-
- Aquesta Comissió Negociadora està formada tant per representants de l'empresa com per representants legals de les persones treballadores, i ha estat constituïda amb l'objectiu d'analitzar la situació existent a l'empresa des d'un punt de vista de gènere, per posteriorment, negociar, redactar, acordar i finalment aprovar el present Pla.
-
- En aquest context, la Comissió Negociadora ha analitzat, estudiat i valorat de forma conjunta i des del punt de vista del gènere, les dades de l'empresa que s'inclouen en l'Informe de diagnosi de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes de CETT, que va ser realitzat i acordat mitjançant negociació en el sí d'aquesta, com a pas previ a l'aprovació del present Pla.
-

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
1. Condicions de l'entorn de treball i salut laboral	Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.
2. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	Valorar com el CETT fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit de la institució. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant internament com externament, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.
3. Polítiques d'impacte a la societat	Valorar com el CETT incorpora els principis d'igualtat d'oportunitats en el tracte amb els agents del seu entorn, ja sigui amb la ciutadania en el cas de serveis directes o d'atenció al públic, o amb el tracte amb entitats, empreses i institucions, si és el cas. Valorar com l'organització contribueix a la sensibilització i l'assoliment de la igualtat d'oportunitats en la societat.



2.2. Mesures i accions

A continuació es detallen les accions en format de fitxes:

ÀMBIT 1

DESENVOLUPAMENT (SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ)

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 1.1	Millorar la transparència i accés a la informació sobre la formació Interna
ACCIÓ 1.2	Realitzar formació específica en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla del CETT
ACCIÓ 1.3	Realitzar avaluacions de rendiment periòdiques a les persones treballadores
ACCIÓ 1.4	Informar sobre les noves vacants a la companyia per a la promoció professional de la plantilla

ÀMBIT 2

CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

Garantir condicions laborals igualitàries.

ACCIÓ 2.1	Realitzar una enquesta de clima laboral a tota la plantilla del CETT
ACCIÓ 2.2	Crear una Política de Desconnexió Laboral

ÀMBIT 3

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

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 3.1

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

ACCIÓ 3.2

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

ACCIÓ 3.3

Desenvolupar campanyes de comunicació sobre conciliació

ÀMBIT 4

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

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

RETRIBUCIONS

Fomentar la transparència de les polítiques retributives.

ACCIÓ 5.1

Incloure al Registre salarial una declaració que justifiqui les diferències salarials



ÀMBIT 6

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

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 6.1

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

ACCIÓ 6.2

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

ÀMBIT 7

CULTURA I POLÍTICA DE GÈNERE

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 7.1

Creació de la Comissió d'igualtat

ACCIÓ 7.2

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

ÀMBIT 8

SALUT I SEGURETAT LABORAL

ACCIÓ 8.1

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

ACCIÓ 8.2

Avaluar els riscos psicosocials associats a la feina

ÀMBIT 9

COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE

Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfic inclusiva i no sexista.

- | | |
|------------------|---|
| ACCIÓ 9.1 | Comunicació del nou Pla d'Igualtat a l'equip humà |
| ACCIÓ 9.2 | 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 9.3 | Creació de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, la no-discriminació i la prevenció de l'assetjament |
| ACCIÓ 9.4 | Incorporació de la perspectiva de gènere en la generació de continguts |

ÀMBIT 10

POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

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

- | | |
|-------------------|--|
| ACCIÓ 10.1 | Integrar en el Pla de Comunicació global, 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 10.2 | Participació en iniciatives externes i/o impuls d'iniciatives de promoció i sensibilització sobre la igualtat de gènere. |
| ACCIÓ 10.3 | Fer participis a les empreses proveïdores del compromís del CETT amb la igualtat de gènere i d'oportunitats |
| ACCIÓ 10.4 | Incorporació de la perspectiva de gènere en les accions socials del CETT |
| ACCIÓ 10.5 | Incorporació de la perspectiva de gènere en el currículum acadèmic |



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy