



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 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



COMPROMISO CON LA IGUALDAD	5
1. PRESENTACIÓN	4
1.1. OBJETIVO	5
1.2. ALCANCE	6
1.3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	7
1.4. PRINCIPIOS GENERALES	7
1.5. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
2. PLAN DE ACCIÓN	9
2.1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	9
2.2. MEDIDAS Y ACCIONES	10

Compromiso con la igualdad

La responsabilidad social empresarial es uno de los valores del CETT y forma parte de la esencia del CETT desde sus inicios. La apuesta por la sostenibilidad y el respeto por el entorno es inherente al compromiso fundacional y, por eso, forma parte de la misma planificación estratégica, a partir de la cual se definen y desarrollan acciones en los ámbitos social, ambiental y económico. La vertiente social es, pues, uno de los pilares fundamentales del centro. Tanto es así que se impulsó la Fundación CETT con el fin de aglutinar, supervisar e impulsar todas aquellas acciones relativas a la RSE de las diferentes empresas que forman el CETT.

“La formación es fundamental para la transformación del sector, que hay que llevar a cabo en clave de género.”

Uno de los retos capitales de la sociedad es la igualdad de género. Para seguir avanzando y conseguir eliminar las desigualdades es necesaria la implicación de todo el mundo, tanto a nivel individual como colectivo. Es imperativo que todas las empresas vinculadas al sector del turismo, el hotelero y la gastronomía se comprometan con este objetivo y contribuyan aplicando medidas reales y efectivas.

Por el CETT, esta es una cuestión prioritaria. Por eso, este año actualizamos el Plan de Igualdad 2022-2026 en referencia a las últimas actualizaciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Este refleja nuestro compromiso con la igualdad de género y tiene el objetivo de consolidar un sistema de actuación que integre la perspectiva de

género dentro de la organización y que fomente la igualdad de oportunidades. La puesta en marcha del Plan de Igualdad refleja los valores del CETT y todas las empresas que agrupa y es un paso adelante en la apuesta y compromiso de toda la organización con la responsabilidad social empresarial.

Pero queremos ir más allá, y por eso incorporamos también la perspectiva de género en los contenidos y conocimiento que generamos, así como la formación que impartimos. En este ámbito, apostamos para adoptar una perspectiva ética en la formación en turismo, hotelería y gastronomía. Este compromiso implica formar personas, no solo profesionales, y, por eso, la formación al CETT incluye los valores positivos del turismo y del ejercicio ético de la profesión en el sentido más amplio. Contar con personas formadas, preparadas y capaces de responder a los retos futuros en clave de género es fundamental para el sector, y este es, también, uno de nuestros objetivos: aportar valor al sector y contribuir a su recuperación, a través de la transmisión del conocimiento y, también, de la investigación aplicada.

Las futuras generaciones de gestores en turismo, hotelería y gastronomía tienen la gran responsabilidad de concebir e implantar modelos de desarrollo del sector y de destinos alineados con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, para contribuir activamente desde el turismo a la transición hacia una sociedad más sostenible. Avanzar hacia la igualdad de género es responsabilidad de todo el mundo. Está en nuestras manos.

Maria Abellanet i Meya

CEO del CETT

1. PRESENTACIÓN

A través del presente documento presentamos el Plan de acción de igualdad de género 2022-2026 del CETT.

La igualdad de trato y la igualdad de oportunidades son unos principios ampliamente reconocidos. La igualdad se ha configurado como una cuestión de ciudadanía que refuerza el valor de la democracia. Se trata de un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Por otro lado, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos géneros son un objetivo que se integra en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus estados miembros.

El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2. Estos artículos son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, estableciendo así la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

El reconocimiento pleno de la igualdad ante la ley a pesar de ser un paso decisivo, no ha estado suficiente. La violencia de género, el acoso sexual, la discriminación por razón de género, la discriminación salarial, la mayor tasa de desocupación femenina, la todavía escasa presencia de mujeres en lugares de responsabilidad política, cultural, social y económica o los problemas de gestión del tiempo entre la vida personal, familiar y laboral muestran como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente.

En este contexto, se dictó, en el ámbito nacional la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Hay que destacar su artículo 46 define un Plan de Igualdad como el conjunto ordenado de medidas que sirven para lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres a la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, los planes de igualdad determinan los objetivos concretos de igualdad a lograr, las estrategias y las prácticas a adoptar por su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, también hay que señalar la publicación del Real Decreto 6/2019, que modifica la citada ley. Las principales modificaciones del RD sueño: y) obligación, a pesar de que, de forma gradual, a que todas las empresas cuenten con un Plan de Igualdad; ii) obligatoriedad de inscripción de los planes de igualdad a un registro específico de planes de igualdad; y iii) sanciones por incumplimiento.

Así mismo, también se destaca la ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece los requisitos en materia de igualdad de oportunidades que tienen que cumplir las organizaciones de ámbito catalán.

Por último, el Gobierno Español aprobó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y también aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Es responsabilidad de la organización establecer la igualdad como elemento esencial que permita llevar a cabo una correcta gestión de la estrategia empresarial. Con el objetivo de renovar el anterior Plan de Igualdad del CETT, y con la voluntad de establecer nuevos objetivos, estrategias y acciones que permitan seguir desarrollando y mejorando las actuaciones actuales en materia de igualdad de oportunidades, se ha iniciado un proyecto de elaboración de un nuevo plan de igualdad, que tiene como resultado final lo presente documento. El proyecto integra la evaluación del plan de igualdad anterior, así como la actualización y desarrollo de nuevas líneas de actuación, medidas e indicadores de seguimiento. Este Plan tendrá que ser implantado entre los cursos 2021-2022 y 2024-2025.

1.1. Objetivo

El nuevo Plan de Igualdad, mujer forma al compromiso del CETT con la perspectiva de género y refuerza el fomento de la igualdad de oportunidades de manera global a la empresa.

El Plan de acción de igualdad de género tiene como objetivo principal introducir medidas de igualdad en la organización, mediante la promoción de proyectos para mejorar la sensibilización de toda la plantilla ver este aspecto, la definición de acciones concretas que impulsen un equilibrio desde una perspectiva de género al entorno laboral y familiar y establecer acciones para prevenir futuras desigualdades, garantizando la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

Objetivos generales:

-
- Dar cumplimiento a la normativa vigente.
-
- Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo del equipo humano.
-
- Aumentar la satisfacción del personal y mejorar el clima laboral.
-
- Consolidar una cultura de organización que velatorio por el bienestar de su equipo humano.
-
- Continuar garantizando el avance de la incorporación del enfoque de género en las políticas, procedimientos y acciones del CETT.
-

- Mejorar la imagen del Grupo CETT a través de la difusión interna y externa del Plan de Igualdad.
-

- Mejorar las posibilidades de la conciliación personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres del CETT, así como sus condiciones laborales.
-

- Facilitar el desarrollo integral de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.
-

- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir a la organización.
-

- Prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual, actitudes sexistas y trato discriminatorio, estableciendo mecanismos para su detección y eliminación y garantizando las condiciones internas necesarias para luchar contra los posibles casos.
-

El proyecto se ha desarrollado en dos fases. En la primera fase, se ha llevado a cabo una diagnosis previa participativa, con el diseño de una encuesta en línea dirigida a todas las personas que trabajan al CETT. El motivo de la encuesta fue hacer partícipes a todas las personas de la organización e incorporar sus opiniones y sugerencias al documento de diagnosis, así como también en las líneas de acción del Plan de Igualdad.

La elaboración y aprobación de este Plan da respuesta a las obligaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 6/2019 y la Ley 17/2015 del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro.



1.2. Abast

ALCANCE PERSONAL	<p>Este Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplica a la totalidad de la plantilla de CETT, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras.</p> <p>Es un instrumento que afecta el conjunto del CETT, hecho que supone pues un compromiso tanto por parte de la Dirección como del conjunto del personal.</p>
ALCANCE TERRITORIAL	<p>Este Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplica en el único centro de trabajo con que cuenta CETT.</p> <p>Igualmente, se aplicará en todos los centros de trabajo que pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del Plan en su ámbito territorial (Cataluña).</p>
ALCANCE TEMPORAL	<p>Para lograr los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años (2022-2026), a contar desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>Si los objetivos del Pla no se han podido conseguir o las medidas no se han ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o se acuerde un otra plan de igualdad sin exceder el periodo de cuatro años previsto en el artículo 9.1 de Real Decreto 901/2020.</p>

1.3. Ámbitos de actuación

La elaboración del nuevo Plan se ha realizado según los ámbitos de trabajo que a continuación se detallan: :

- **Ámbito 1.** Desarrollo (selección y contratación, formación y promoción)
- **Ámbito 2.** Condiciones laborales igualitarias
- **Ámbito 3.** Ejercicio corresponsable de los derechos en la vida personal, familiar y laboral
- **Ámbito 4.** Infrarrepresentación femenina
- **Ámbito 5.** Retribuciones
- **Ámbito 6.** Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- **Ámbito 7.** Cultura y política de género
- **Ámbito 8.** Salud y seguridad laboral
- **Ámbito 9.** Comunicación, imagen y uso del lenguaje
- **Ámbito 10.** Políticas de impacto a la sociedad

1.4. Principios generales

- Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género
- Igualdad de trato
- Respeto a la diversidad y a la diferencia
- Integración de la perspectiva de género a toda la organización
- Integración de la perspectiva de género a toda la organización
- Presencia y representación equilibrada de hombres y mujeres en las diferentes áreas y órganos de gestión y gobierno
- Colaboración y coordinación entre las diferentes partes implicadas
- El plan no establece cuotas ni objetivos numéricos para las diferentes acciones



1.5. Partes subscriptoras del Plan de Igualdad

- Este Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido suscrito por la Comisión Negociadora, en conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes por la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro.
 - Esta Comisión Negociadora está formada tanto por representantes de la empresa como por representantes legales de las personas trabajadoras, y ha sido constituida con el objetivo de analizar la situación existente a la empresa desde un punto de vista de género, por posteriormente, negociar, redactar, acordar y finalmente aprobar el presente Plan.
 - En este contexto, la Comisión Negociadora ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde el punto de vista del género, los datos de la empresa que se incluyen en el Informe de diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de CETT, que fue realizado y acordado mediante negociación en el sí de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plano.
-

2. PLAN DE ACCIÓN

2.1. Ámbitos de actuación

A raíz de la diagnosis del estado actual, se identifican una serie de opciones de mejora en base a las que se han diseñado una serie de acciones según los diferentes ámbitos de actuación.

Las acciones del Plan de acción se han estructurado en base a los ámbitos de análisis de la diagnosis y según los siguientes objetivos generales:

ÁMBITO	OBJETIVOS GENERALES
1. Condiciones del entorno de trabajo y salud laboral	Comprobar la neutralidad y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y de recursos y la adecuación de los puestos de trabajo y de los espacios a las características y necesidades de las mujeres.
2. Comunicación, imagen y uso del lenguaje	Valorar como lo CETT hace visibles las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito de la institución. Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto internamente como externamente, y la neutralidad del lenguaje utilizado en la comunicación escrita y oral.
3. Políticas de impacto a la sociedad	Valorar como lo CETT incorpora los principios de igualdad de oportunidades en el trato con los agentes de su entorno, ya sea con la ciudadanía en el caso de servicios directos o de atención al público, o con el trato con entidades, empresas e instituciones, si es el caso. Valorar como la organización contribuye a la sensibilización y el logro de la igualdad de oportunidades en la sociedad.



2.2. Medidas y acciones

A continuación, se detallan las acciones en formato de fichas:

ÁMBITO 1

DESARROLLO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN)

Asegurar procesos de promoción igualitarios y la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.

ACCIÓN 1.1 Mejorar la transparencia y acceso a la información sobre la formación Interna

ACCIÓN 1.2 Realizar formación específica en materia de igualdad de género a toda la plantilla del CETT

ACCIÓN 1.3 Realizar evaluaciones de rendimiento periódicas a las personas trabajadoras

ACCIÓN 1.4 Informar sobre las nuevas vacantes a la compañía para la promoción profesional de la plantilla

ÁMBITO 2

CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Garantizar condiciones laborales igualitarias

ACCIÓN 2.1 Realizar una encuesta de clima laboral a toda la plantilla del CETT

ACCIÓN 2.2 Crear una Política de Desconexión Laboral

ÁMBITO 3

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Garantizar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar entre los trabajadores y trabajadoras y evaluar la posibilidad de introducir mejoras en las actuales medidas de conciliación

ACCIÓN 3.1 Formalizar las medidas de conciliación puestas a disposición de las personas trabajadoras

ACCIÓN 3.2 Evaluar la posibilidad de ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN 3.3 Desarrollar campañas de comunicación sobre conciliación

ÁMBITO 4

INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Realizar el seguimiento de las estadísticas de recursos humanos para analizar posibles desequilibrios

ACCIÓN 4.1 Continuar con el registro sistemático y periódico de datos en función de grupos profesionales y sexo

ÁMBITO 5

RETRIBUCIONES

Fomentar la transparencia de las políticas retributivas

ACCIÓN 5.1 Incluir al Registro salarial una declaración que justifique las diferencias salariales



ÁMBITO 6

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Garantizar el trato igualitario entre las personas trabajadoras y el alumnado realizando acciones de sensibilización e información respecto al acoso sexual y por razón de sexo y actitudes discriminatorias

ACCIÓN 6.1 Diseñar e implementar acciones para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio

ACCIÓN 6.2 Realizar una encuesta de percepción del acoso y de actitudes discriminatorias al alumnado del CETT

ÁMBITO 7

CULTURA Y POLÍTICA DE GÉNERO

Formalizar el compromiso del CETT con la igualdad, crear la estructura necesaria para su puesta en práctica e impulsar acciones a nivel interno y externo.

ACCIÓN 7.1 Creación de la Comisión de igualdad

ACCIÓN 7.2 Asignar un presupuesto y los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones acordadas en el Plan de Igualdad misión de igualdad

ÁMBITO 8

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

ACCIÓN 8.1 Incluir la opción de realizar la revisión ginecológica en la revisión médica anual

ACCIÓN 8.2 Evaluar los riesgos psicosociales asociados al trabajo



ÁMBITO 9

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE

Mejorar el uso de lenguaje e información gráfico inclusiva y no sexista

ACCIÓN 9.1	Comunicación del nuevo Plan de Igualdad al equipo humano
ACCIÓN 9.2	Diseño de los criterios de comunicación, el uso del lenguaje inclusivo y neutro y de imagen no-sexista, dotarlos de carácter de norma interna, de obligado cumplimiento por parte de toda la plantilla
ACCIÓN 9.3	Creación de material comunicativo de apoyo para la promoción de los aspectos de igualdad, la no-discriminación y la prevención del acoso
ACCIÓN 9.4	Incorporación de la perspectiva de género en la generación de contenidos

ÁMBITO 10

POLÍTICAS DE IMPACTO A LA SOCIEDAD

Crear acciones de impacto positivo en la sociedad de promoción de la igualdad de género y de oportunidades.

ACCIÓN 10.1	Integrar en el Plan de Comunicación global, acciones específicas para comunicar los compromisos de igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres a los grupos de interés externos y creación de un espacio a la web corporativa dedicada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
ACCIÓN 10.2	Participación en iniciativas externas y/o impulso de iniciativas de promoción y sensibilización sobre la igualdad de género.
ACCIÓN 10.3	Hacer partícipes a las empresas proveedoras del compromiso del CETT con la igualdad de género y de oportunidades
ACCIÓN 10.4	Incorporación de la perspectiva de género en las acciones sociales del CETT
ACCIÓN 10.5	Incorporación de la perspectiva de género en el currículum académico



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy