

# PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

2016-2019



can cet  
20 aniversari (1995-2015)

2016-2019

## ÍNDEX

---

<a href="#">Presentació</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">Marc legislatiu</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">Conceptes</a>	<a href="#">6</a>
<a href="#">Estructura</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">Anàlisi de millora</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">Agent d'igualtat i Comissió d'igualtat</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">Objectius Generals i específics</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Accions per integrar la igualtat</a>	<a href="#">12</a>
<a href="#">Sistema de seguiment i avaluació</a>	<a href="#">15</a>
<a href="#">Beneficis directes/indirectes del Pla d'Igualtat</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">Millores aconseguides 2011-2015</a>	<a href="#">17</a>

## PRESENTACIÓ:

Des de que CAN CET al 2011 va implementar el seu Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes es varen aconseguir una sèrie de millores que permeteren aproximar a l'empresa a la **igualtat real** d'oportunitats entre dones i homes que es pretenia. És per això que a dia d'avui seguim tenint la convicció que CAN.CET és un espai de tolerància i fomenta la incorporació de les persones amb diversitat funcional, independentment del seu sexe, que puguin trobar-se en greu risc social d'inserció amb la premissa de que totes aquestes han de tenir assegurat l'accés a la nostra empresa sense cap tipus de diferenciació.

Així doncs, es planteja el **Pla d'Igualtat i Diversitat** que estigui adaptat al context en el que ens trobem i que, arrel de l'avaluació i les millores aconseguides dins aquest període de temps, afronti nous reptes amb un enfoc amb més profunditat amb la finalitat de millorar en matèria d'igualtat a la nostra empresa mantenint les millores aconseguides.

De la mateixa manera que a l Pla anterior, l'estructura i les línies generals són similars al que ja venim desenvolupant dels nostres inicis i es dirigeixen a les tres àrees que conformen l'objecte d'aquest pla (l'àrea social, l'àrea administrativa i l'àrea de serveis).

Des de la implantació del primer Pla i amb la posada en marxa d'aquest continuem recalcant la transversalitat de l'àrea de gènere i les diferències quant a la facilitat de l'accés a una feina remunerada per a persones que a més de ser del col·lectiu de gènere anàvem acompanyades d'altres problemes com som las discapacitats. Cal dir que això és un avantatge important ja que com a Centre Especial de Treball estem conscienciats en les situacions de vulnerabilitat que pateixen les dones.

Per tot això, aquests darrers anys s'ha treballat de manera decidida en matèria d'igualtat. També s'ha de dir que CAN.CET es posiciona a favor i treballa en la tasca de donar oportunitats a les persones que estan en desavantatges amb respecte a la inserciósociolaboral.

## MARC LEGISLATIU

Creiem imprescindible i necessari fer un petit repàs al Marc Normatiu i també a les mesures adoptades en matèria d'igualtat d'oportunitats a nivell internacional i nacional.

### A NIVELL INTERNACIONAL:

La igualtat entre dones y homes és un principi jurídic universal reconegut en la generalitat dels textos internacionals sobre drets humans. Dins aquests textos destaca la Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en desembre de 1979 y ratificada per Espanya. L'origen d'això va ser amb la IV Conferència Mundial de Dones, celebrada en Pekín en 1995 i La Declaració del Mil·lenni en 2000 (un dels objectius és aconseguir la igualtat entre homes y dones a l'any 2015)

Arrel d'aquestes iniciatives des de la ONU es varen anar implantant i desenvolupant una sèrie de pactes així com diferents Plans Estratègics en matèria d'igualtat com: Primer Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere de 2006, Segon Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020), el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2014-2016, etc.

Per part de UE també s'ha anat creant i implantant un important nombre de normes que constitueixen un pilar fonamental de la política d'igualtat com: la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu y del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a la aplicació del principi d'igualtat de oportunitats e igualtat de tracte entre homes i dones, en assumptes de treball i ocupació.

### A NIVELL NACIONAL:

Pel que respecta al nostre ordenament jurídic, la Constitució espanyola consagra, dins l'article 14, el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. L'article 9.2

estableix l'obligació dels poders públics de “promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

A continuació podem veure algunes normes implantades en matèria d'igualtat:

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures par incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral (facilita la participació de la dona en el mercat de treball amb garantia de no discriminació entre dones y homes, o la regulació del treball a distancia)

A mes de la aplicació de les reformes legislatives, s'han impulsat polítiques actives mitjançant els Plans de Igualtat a nivell estatal des de 1988, seguint generalment les orientacions dels successius Programes d'Acció Comunitaris per la igualtat d'oportunitats. L'articulació d'aquests plans es recullen a l'article 17 LOIEMH.

Segons el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i igualtat, al llarg d'aquest anys la situació de les dones al nostre país ha canviat aconseguint-se millores. Però, evidentment manquen molts objectius per assolir i aconseguir la “igualtat real”.

És per tot això que CAN CET, des de la consciència social i mitjançant el seu pla d'igualtat d'oportunitats, pretén aportar el seu gra de sorra pera aconseguir aquesta igualtat real la comunitat.

## CONCEPTES

**Sexe:** És el conjunt de característiques físiques, biològiques, anatòmiques i fisiològiques dels éssers humans, que els defineixen com a home o dona. El sexe ve determinat per la naturalesa, és una construcció natural, amb la qual es neix.

**Gènere:** És el conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques que la societat assigna a les persones de forma diferenciada com a pròpies d'homes i dones. Els gèneres són construccions socioculturals que varien a través de la història i es refereixen als trets psicològics i culturals que la societat atribueix al que considera "masculí" o "femení" mitjançant l'educació, l'ús del llenguatge, la família, les institucions o la religió.

**Sexisme:** Teoria basada en la inferioritat del sexe femení que ve determinada per les diferències biològiques entre homes i dones. Això implica una sèrie de comportaments i actituds estereotipats que condueixen a la subordinació d'un sexe pel que fa a l'altre.

**Igualtat:** Aspecte relatiu a la igualtat en qualsevol situació.

**Igualtat de gènere:** La igualtat de gènere s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe, i per això són iguals.

**Igualtat de dret:** Igualtat formal davant la llei. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives.

**Igualtat d'oportunitats entre homes i dones:** Necessitat de corregir les desigualtats que existeixen entre homes i dones en la societat. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmiques, política, participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

**Agent per a la Igualtat d'Oportunitats per a les dones:** Figura ocupacional. Les seves competències professionals són el disseny, gestió i avaluació de programes d'acció positiva referits a la igualtat d'oportunitats per a la dona.

**Planes d'igualtat:** Estratègies encaminades a aconseguir la participació activa de les dones en tots els àmbits de la societat mitjançant la definició d'uns objectius que es concreten en actuacions a curt i mig termini.

**Perspectiva de gènere:** Prendre en consideració i parar esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats en una política.

**Indicadors de gènere:** Variables d'anàlisi que descriuen la situació de les dones i homes en la societat que faciliten la comparació entre la presència de dones i homes i identifica diferències que poden alimentar estereotips.

**Anàlisi per gènere:** Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. Entre homes i dones degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

**Mainstreaming:** Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de les polítiques específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats en les polítiques generals, de tal forma que el principi d'igualtat es constitueixi en l'eix vertebrador de les mateixes.

**Segregació al mercat laboral:** Es refereix a la concentració de les dones en determinades ocupacions i/o famílies professionals que, generalment, es caracteritzen per tenir condicions d'ocupació poca satisfactòries, baixos salaris i poques oportunitats de formació contínua i adquisició de qualificacions afegides. Són, per tant, ocupacions feminitzades, font de desigualtats al mercat laboral, ja que el valor associat a ells i la seva remuneració és menor.

**Techo de cristal:** És una barrera invisible que es troben les dones en un moment determinat en el seu desenvolupament professional, de manera que una vegada arribat a aquest punt molt poques dones franquegen aquesta barrera, estancant la majoria la seva carrera professional. Les causes d'aquest estancament provenen en la seva major part dels prejudicis empresarials sobre la capacitat de les dones per exercir llocs de responsabilitat, així com sobre la seva disponibilitat laboral lligada a la maternitat i a les responsabilitats familiars i domèstiques, activitats que solen coincidir amb les fases d'itinerari professional lligades a la promoció professional.

**Assetjament:** Qualsevol acció o comportament ofensiu que és persistent en el temps, causa angoixa en la víctima i és socialment reconegut com a inadequat. Els tipus d'assetjament més comuns són: Assetjament escolar o *bullying*, assetjament laboral o *mobbing*, assetjament sexual, *Ciberacoso*, assetjament físic o *stalking*.

**Discriminació positiva:** Mesures dirigides a un grup determinat, amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

## ESTRUCTURA

El Pla d'Igualtat i Diversitat de CAN CET, metodològicament té una estructura definida:

1. **Fase diagnòstica** de la situació de les dones i homes de la empresa. Mitjançant un anàlisi quantitatiu i qualitatiu en matèria de: característiques de la plantilla, accés, contractació, conciliació amb la vida personal, etc.
2. **Programes d'actuació** elaborats a partir dels resultats de la informació obtinguda a la fase diagnòstica i amb les necessitats detectades.
3. **Seguiment i avaluació** per tal de vetllar per que el pla s'estigui complint.

A més, dins el Pla d'Igualtat i Diversitat s'incorporen les millores aconseguides des de la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats al 2011 fins avui.

L'equip tècnic de CAN CET considera imprescindible no tan sols fer el seguiment del Pla. També, considera imprescindible fer revisions anuals amb la finalitat de detectar noves necessitats i incorporar nous objectius amb la finalitat de mantenir la plena igualtat *a priori* aconseguida. A continuació es presenta un petita gràfica que representa el desenvolupament del Pla:





## ANÀLISI DE MILLORA DE LA SITUACIÓ

Per tal de plantejar els objectius del Pla d'Igualtat i Diversitat de CAN CET així com *a posteriori* desenvolupar les mesures que es prendran per aconseguir-les és necessari analitzar quins son els aspectes a millorar dins l'empresa en matèria d'igualtat.

Per definir els aspectes de millora trobats a l'anàlisi de la informació obtinguda qualitativa i quantitativament estructurarem els diferents àmbits analitzats i els aspectes de millora plantejats.

ÀMBITS D'ANÀLISI	ASPECTES DE MILLORA
Accés	No arriben candidatures de dones als llocs de treballs històricament coberts per homes, cal sensibilitzar vers aquesta qüestió a les entitats derivants de personal.
Promoció i desenvolupament professional	Igualar i mantenir els percentatges en relació a llocs de treball per sexe a tots els nivells de l'empresa.
Compromís amb la igualtat	Informar i sensibilitzar del compromís vers la igualtat entre tota la plantilla.
Formació continua	Formació del personal en aspectes d'igualtat i sensibilització dels col·laboradors de Can.Cet que proporcionen les persones per als processos de selecció.
Política retributiva	Mesurar la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per categories per definir polítiques internes.
Ordenació del temps de treball i conciliació	En funció de les disponibilitats personals i característiques s'assignen les propostes de lloc de treball assumibles pel personal d'acord amb el seu Pla Sociolaboral.
Salut laboral	Informar als treballadors del protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Llenguatge igualitari	Assignació de responsable, de forma temporal fins que tot l'equip tècnic hagi assolit coneixements sobre llenguatge no sexista, que vetlli per l'ús d'un llenguatge i imatges inclusives en totes les comunicacions internes i externes de l'empresa. Donar formació a l'equip tècnic de la plantilla en matèria de llenguatge no sexista.

## AGENT D'IGUALTAT I COMITÈ ÈTIC I D'IGUALTAT

Del primer Pla d'Igualtat i Oportunitats presentat s'ha derivat, d'entre altres accions, la creació de la figura de l'Agent d'Igualtat i la creació del Comitè ètic i d'Igualtat com a mecanisme de participació i seguiment del Pla.

L'**agent d'igualtat** té assignades les següents competències:

- Aclarir els dubtes que poden sorgir sobre l'aplicació de les mesures d'igualtat.
- Recopilar, per poder traslladar a la Comissió, Tots els suggeriments i iniciatives que poden sorgir de la plantilla respecte aquest tema.
- Traslladar a la Comissió totes les incidències que es derivin per a la seva valoració i solució.
- Dinamitzar el treball de la Comissió.
- Fomentar la formació de les persones amb responsabilitats en l'empresa per assegurar l'ús del llenguatge igualitari i la imatge neutre de l'organització.

Pel que fa a la **Comitè ètic i d'Igualtat**, té per objectius:

- Realitzar un seguiment del compliment i desenvolupament de les mesures previstes al Pla d'Igualtat.
- Promoure el principi d'igualtat i no discriminació i el seguiment de l'aplicació de les mesures legals que s'estableixin per fomentar la igualtat.
- Conèixer les denúncies que es puguin generar en el marc de l'assetjament moral i sexual per valoració, intervenció i prevenció.

Nom i Cognom	Càrrec a l'entitat	Àrea o departament	Càrrec a la comissió	Formació, habilitats o interessos especials
Alba Massó	Responsable RSE	Social	Agent d'Igualtat	Treballadora social i responsable d'àrea social amb visió transversal de l'entitat.
Pedro Perea	Representant Comitè empresa	Serveis	Representant Comitè empresa	Contacte amb la plantilla des de la vessant de comitè d'empresa.
Albert Galceran	Responsable Àrea Serveis	Medi Natural	Representant de la plantilla de l'àrea de Medi Natural	Apropament a la plantilla, amb supervisors a càrrec que li permet informació directe de totes les persones de l'àrea.
Piedad Balibrea	Adjunta a gerència	Direcció	Representant de l'empresa	Implicació directa per agilitat de decisions.
Daniel Carbonell	Supervisor	Serveis	Representant de la plantilla de l'àrea de producció	Apropament a la plantilla, amb rol de supervisor de servei que li permet contacte directe amb moltes persones.
Sònia Aulló	Psicòleg	Social	Representant de persones treballadores des de l'àmbit psicosocial	Apropament a les persones; contacte directe mitjançant seguiments i tutories.
Dolores Medialdea	Recursos humans	Administració	Representant de Recursos humans	Contacte amb la plantilla des de la vessant administrativa.

## Modificació 2018\_Composició Comitè Ètic

## OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS:

### OBJECTIUS GENERALS

- Aconseguir i mantenir la Igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones de la plantilla de CAN CET.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la empresa.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar y laboral del personal de la empresa.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS (per àrees)

#### **a. Accés a la empresa, contractació i retribució.**

- Garantir la igualtat de tracte d'oportunitats en la selecció per l'accés a l'empresa.
- Utilitzar llenguatge i imatges no sexistes a les ofertes de treball amb la intenció de dones i homes, en igualtat de condicions, puguin optar a lloc vacant.
- Garantir les mateixes condicions contractuals per dones i homes.
- Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes.

#### **b. Formació i Promoció.**

- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat.
- Garantir possibilitat de promoció dins l'empresa a tota la plantilla.
- Formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla de l'empresa.

#### **c. Comunicació i Sensibilització.**

- Revisar, corregir i vigilar el llenguatge i les imatges utilitzades en les comunicacions (internes i externes) amb la finalitat d'eliminar el sexisme.

#### **d. Salut Laboral.**

- Promoure condicions de treball que evitin el assetjament sexual o per raó de sexe.

#### **e. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

- Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Fomentar l'ús de mesures de coresponsabilitat entre els homes de la plantilla.

## ACCIONS PER INTEGRAR LA IGUALTAT

### a. ACCÉS A LA EMPRESA, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ

#### Mesures:

- Establir quotes per tal de que el nombre de treballadors de la plantilla siguin els mateixos per raó de sexe (D50%-H50%).
- Aconseguir que les proves de selecció mesurin les competències necessàries i capacitats personals per al desenvolupament de la feina.
- Accions positives de contractació: a igual mèrit entre una candidata i un candidat, apostar per la contractació igualitària.
- Fer contractes per substituir les persones que estan de baixa per maternitat o paternitat, o que han demanat una excedència pel mateix motiu.
- Establir indicadors de segregació en tots els processos de selecció, contractació i retribució.
- Publicació d'entrevistes de treball sense cap tipus de discriminació.

**Persones Responsables:** Psicòleg / Responsable d'Administració i RRHH.

**Persones destinatàries:** Plantilla de Can.Cet i altres grups d'interès.

**Seguiment i avaluació:** Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

### b. FORMACIÓ I PROMOCIÓ

#### Mesures:

- Formar i sensibilitzar a les persones de la plantilla en igualtat de gènere.
- Establir mecanismes de formació tècnica per a la promoció de dones a funcions on estan poc representades.
- Accions positives de promoció: apostar per promocionar dones.
- Facilitar la realització de cursos de formació dins l'horari laboral.
- Dissenyar programes de formació en igualtat per a totes les categories de l'empresa.
- Dissenyar i entregar un díptic amb informació en matèria d'igualtat (amb enllaç a la pàg. web) als treballadors de la plantilla.

**Persones Responsables:** Psicòleg / Responsable d'Administració i RRHH / Responsable de Producció

**Persones destinatàries:** Plantilla de Can.Cet

**Seguiment i avaluació:**

### c. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

#### Mesures:

- Procurar revisar la documentació interna de l'empresa per tal de garantir que no s'utilitza un llenguatge sexista ni discriminatori.
- Creació de procediment específic per assegurar la sistemàtica i homogeneïtat per a la transmissió d'un missatge no sexista.

#### Persones Responsables:

**Persones destinatàries:** Persona responsable de vetllar per la comunicació no sexista a l'empresa

**Seguiment i avaluació:** Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

### d. SALUT LABORAL

#### Mesures:

- Realització de seguiments amb la finalitat de detectar possibles situacions d'assetjament a la feina.
- Informar a la plantilla sobre situacions d'assetjament entre el personal i en la relació amb altres grups d'interès de l'empresa (com pot ser la clientela)
- Mantenir el protocol d'actuació davant situacions d'assetjament i fer seguiments, revisions, actualitzacions...
- Mantenir una persona o un comitè ètic responsable de prevenció de l'assetjament, que sigui l'interlocutor eventual en possibles casos.

**Persones Responsables:** Responsable àrea social / Psicòleg

**Persones destinatàries:** Plantilla de Can.cet / Agent d'igualtat

**Seguiment i avaluació:** Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

## e. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

### Mesures:

- Mantenir les mesures en matèria de conciliació ja establertes.
- Facilitar, en la mida de lo possible, l'accés a permisos en situacions no recollides dins les pròpies de l'empresa i/o regulades a la legislació vigent.

**Persones Responsables:** Psicòleg / Responsable d'Administració i RRHH

**Persones destinatàries:** Plantilla de Can.cet

**Seguiment i avaluació:** Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.



*La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de buen gobierno.- Kofi Anan*

## SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat i Diversitat són parts fonamentals ja que ens mostren les millores obtingudes, com també ens ajuda a detectar possibles mancances a millorar.

Per això i amb la finalitat de realitzar una avaluació i un seguiment del Pla d'Igualtat i Diversitat més eficient s'assignaran unes persones responsables per dur a terme aquestes tasques. Pel que respecta a la periodicitat de l'elaboració dels informes es realitzaran anualment en el cas de l'avaluació i semestralment en el cas del seguiment.

### **Funcions de les persones responsable:**

#### Direcció General

- Participació en reunions.
- Presa de decisions sobre futures actuacions.

#### Agent d'Igualtat

- Elaboració d'informes de seguiment.
- Participació en reunions.
- Elaboració d'informes d'avaluació.

#### Comissió d'Igualtat:

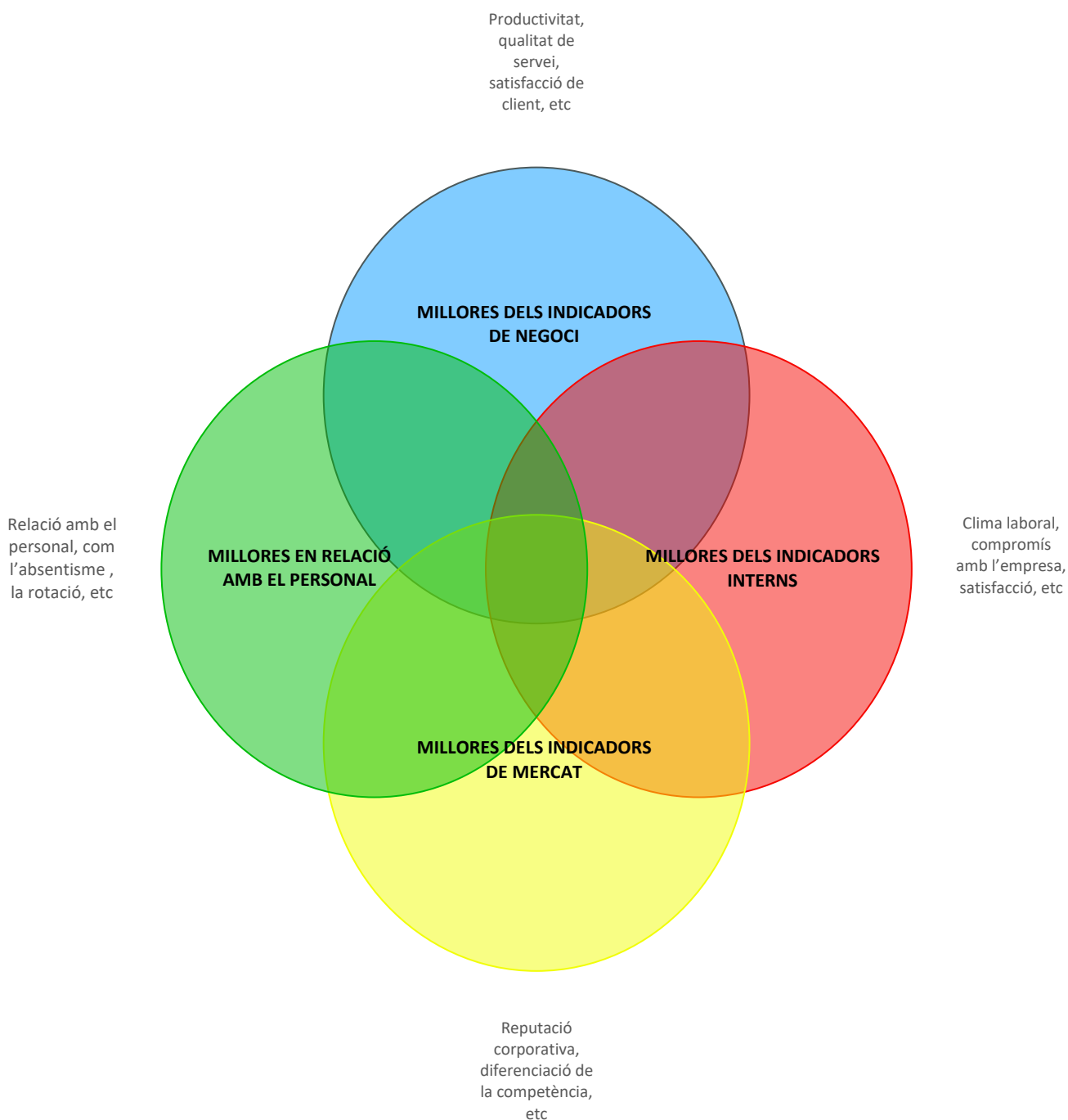
- Aplicació dels mecanismes de seguiment de les accions.
- Participació en reunions.
- Realització de l'avaluació.

**Des de CAN CET es planteja**, que a més de realitzar un seguiment i una avaluació dels objectius plantejats de forma periòdica, una **revisió integral del Pla d'Igualtat i Diversitat al 2019**.



## BENEFICIS DIRECTES/INDIRECTES DE L'APLICACIÓ DEL PLA

Dins aquest apartat es pretén exposar quins son els beneficis que s'obtenen a l'empresa amb l'aplicació del Pla d'Igualtat i Diversitat de CAN CET. Això, ho presentarem mitjançant el gràfic que es pot observar a continuació:

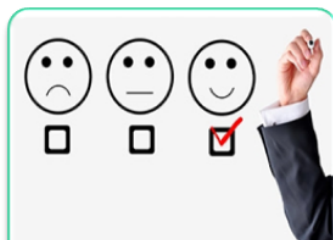


## Millors aconseguides 2011-2018



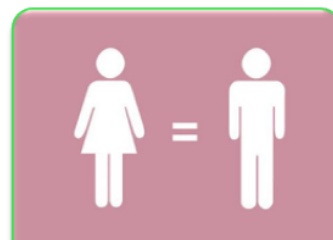
APLICACIÓ  
PROTOCOL  
D'ASSETJAMENT

C



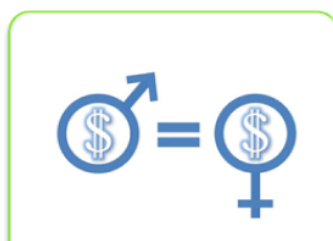
MILLORA DEL  
CLIMA LABORAL

a



IGUALTAT  
TREBALLADORS  
DONES/HOMES

n



IGUALTAT DE  
SALARIS

C



INFORMACIÓ EN  
IGUALTAT A  
L'EMPRESA

e



SEGUIMENTS I  
REVISIÓ DEL PLA

t

Signat: Jorge León  
Direcció General  
Can.Cet

A Badalona, desembre 2018