

can cet

INFORME DE PROGRESO 2021

PACTO MUNDIAL





C/ Manuel Fernández Márquez, 21 - 08918 Badalona
Tel. 934 685 430 - cancet@cancet.org



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO

Can Cet apoya el Pacto Mundial con el objetivo de contribuir de forma activa en el fomento de unos valores y principios ligados al respeto a la dignidad de las personas, el apoyo a los sectores más desfavorecidos, el cuidado del medioambiente y la lucha contra la corrupción.

El año 2021 se ha mantenido la estructura de Can Cet, un año en el que no podemos dejar de nombrar la Covid_19. Can Cet no ha realizado ningún ERTD y ha mantenido a toda su plantilla asegurando su puesto de trabajo y su salario.

Estos cambios se han producido bajo la lupa de los principios éticos y de transparencia que rigen la organización y teniendo en cuenta los Principios del Pacto Mundial y nuestro compromiso a la contribución de la creación de un entorno más sostenible.

En Can Cet visualizamos un mundo más respetuoso, contribuyendo en la construcción de proyectos innovadores e inclusivos con el fin de transformar la sociedad en la que vivimos. La organización actúa con responsabilidad en la gestión de las personas, manteniendo un buen clima laboral y desarrollando el talento de los profesionales, así como la gestión del entorno en el que desarrollamos nuestra actividad, procurando reducir el impacto que esta pueda tener en el medioambiente.

Para finalizar, queremos con esta carta reiterar el compromiso de Can Cet con el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas y con el avance en la implantación y promoción de sus Diez Principios un año más.

Jorge León García

Gerente

NUESTRA ORGANIZACIÓN

Can Cet es un centro especial de trabajo constituido en el año 1995 y formado en un principio, por un equipo de personas con discapacidad sensorial. Durante los años Can Cet ha ido integrando a personas con discapacidad física, psíquica y sensorial. Somos una empresa social porque **facilitamos la integración y el mantenimiento de un trabajo digno**. Realizamos servicios de conserjería, limpieza y jardinería. El 87,86% de la plantilla dispone de certificado de discapacidad, y el 48,94 % corresponde a colectivos de especiales dificultades.

La misión de Can Cet es **facilitar el desarrollo profesional, social y personal de las personas con discapacidad**, mediante la creación de puestos de trabajo y ofreciendo a cada persona el soporte individualizado que pueda requerir para facilitar su desarrollo profesional, social y personal. La entidad revierte todos los beneficios en la empresa para así asegurar su crecimiento y su sostenibilidad.

el **objetivo principal de la entidad es la inserción laboral del máximo de personas con discapacidad**. Esto lo conseguimos trabajando para alcanzar un crecimiento sostenible de todos los servicios que ofrecemos y buscando nuevas áreas de actuación en el mercado laboral, para ofrecer el máximo de oportunidades posibles a nuestros usuarios y usuarias.

Como Centro Especial de Trabajo (CET), ofrecemos un trabajo y proveemos a las personas con la formación y el soporte necesarios para desarrollar sus competencias y favorecer su crecimiento.

Como empresa de servicios, nos caracterizamos por ofrecer soluciones de calidad, eficientes, eficaces y responsables. Nuestra profesionalidad nos ha hecho acreedores de diferentes certificaciones en los ámbitos de la Calidad (**ISO 9001**), del Medio Ambiente (**ISO 14001**), Seguridad y salud en el Trabajo (**ISO 45001**) y de la Responsabilidad Social Corporativa (**SGE21**).





Estamos comprometidos con el cumplimiento de todos los requisitos legales y otros requisitos aplicables a nuestros servicios y actividades; además de la mejora continua de la calidad de nuestros servicios, nuestro comportamiento ambiental y la eficacia de nuestros sistemas de gestión.

En el presente documento describimos los principios con los que la Entidad se identifica y por los que, apuesta para respaldar al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ofreciendo un diagnóstico de la situación actual de Can Cet con relación a la promoción de los Derechos Humanos, la protección del Medioambiente y la lucha contra la corrupción en la organización.

También nos comprometemos a compartir de forma pública la información a continuación proporcionada.

SERVICIOS

Can Cet es una empresa de servicios profesional, que busca siempre una mejora de la calidad y está orientada hacia el cliente, dando siempre respuestas a sus necesidades.

Así, la premisa es trabajar para una mejora continua de los procesos y los servicios que ofrecemos, apostando por ofrecer la máxima calidad en cada una de nuestras actividades.

SERVICIOS DE LIMPIEZA Y CONSERJERÍA

SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA

- Fachadas. (Grafitis, etc.)
- Escaleras mecánicas y ascensores.
- Forestal (bosques, márgenes fluviales, etc.)
- Mobiliario urbano.
- Parques y Jardines.
- Vial.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS

- Aparcamientos públicos y privados
- Centros de enseñanza y sanitarios.
- Conductos de aire acondicionado.
- Establecimientos y superficies comerciales.
- Fachadas, Local y almacén.
- Industrial, Post obra y Oficinas.
- Comunidades de vecinos.



CONSERJERIA Y SERVICIOS AUXILIARES

- Conserjería, vigilancia y control de accesos
- Conserjería, recepción y atención telefónica
- Digitalización de documentos audio y visuales
- Recogida de documentación, preparación de documentación y digitalización.
- Emisión de llamadas (outbound)
- Recepción de llamadas (inbound)





SERVICIOS DE TRABAJOS FORESTALES, JARDINERÍA y PARQUES

TRABAJOS FORESTALES

- Servicios de limpieza forestal (bosques, márgenes fluviales, Etc.).

JARDINERÍA y PARQUES

- Jardinería de interior y ornamental
 - Jardinería y limpieza integral de parques públicos
 - Plantación y mantenimiento de cubiertas vegetales
 - Horticultura
 - Mantenimiento de granjas escuela
 - Otras actuaciones
-

PERFIL DE LA PLANTILLA

PLANTILLA MEMÒRIA ANUAL 2021

1. PLANTILLA TOTAL INCORPORANT PERSPECTIVA DE GÈNERE

Al desembre d'aquest 2021 la plantilla total de persones contractades a Can Cet és de 236 persones treballadores dels quals un 86,44 % té reconeguda una discapacitat.



32 Persones Treballadores sense Diversitat funcional:13,55 %

204 persones amb Diversitat funcional : 86,44 %

101 persones treballadores amb diversitat funcional CET

103 persones treballadores amb Diversitat funcional USAP

1.1 TOTALS



	 Dona %	 Home %
SENSE DIVERSITAT FUNCIONAL	8,47	5,04
AMB DIVERSITAT FUNCIONAL	30,92	55,50
CET	14,83	27,96
USAP	16,10	28
	39,39	60,54
		100,00%

Figura 1: Distribució de les persones contractades al 2021 Amb Diversitat funcional No Prioritaris (CET)

Física	Intel·lectual	Malaltia Mental	Sensorial Auditiva	Sensorial Visual
<ul style="list-style-type: none"> • 91 persones • 31 Dones • i 60 Homes • 90,09 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 0 persones • 0 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 0 persones • 0 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 9 persones • 3 Dones • i 6 Homes • 8,91 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 persones • 1 Dona • 0,99 %

Figura 2: Distribució de les persones contractades al 2021 Amb Diversitat funcional Prioritaris (Especials

Dificultats-USAP)

Física	Intel·lectual	Malaltia Mental	Sensorial Auditiva	Sensorial Visual
<ul style="list-style-type: none"> • 9 persones • 2 Dones • i 67 Homes • 6,61 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 persones • 7 Dones • i 17 Homes • 28,92 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 67 persones • 28 Dones • i 39 Homes • 61,98 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 persones • 1 Dona • 2 Homes • 0 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 0 persones • 0 %

Figura 3: Distribució de les persones contractades al 2021 amb diversitat funcional

Física	Intel·lectual	Malaltia Mental	Sensorial Auditiva	Sensorial Visual
<ul style="list-style-type: none"> • 100 persones • 33 Dones • i 67 Homes • 46,44 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 persones • 7 Dones • i 17 Homes • 14,64 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 67 persones • 28 Dones • i 39 Homes • 31,38 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 persones • 4 Dona • i 8 Homes • 7,11 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 persones • 1 Dona • 0,41 %



Figura 4: Col·lectius amb Diversitat funcional a 31 de desembre de 2021 segons gènere i tipologia

	Dona	Home	Total
AUDITIVA	04	08	12
VISUAL	01	0	01
M. MENTAL	28	39	67
PSIQUICA	07	17	24
FISICA	33	67	100
TOTAL GENERAL GÈNERE	73	131	204

Taula 1: Plantilla per edats a 31.12.2021

Edat	Dona		Home		Total general
	Amb Diversitat Funcional	Sense Diversitat Funcional	Amb Diversitat Funcional	Sense Diversitat Funcional	
de 18 a 24 anys	-	2	1	-	3
de 25 a 30 anys	1	2	8	3	14
de 31 a 44 anys	12	5	32	3	52
de 45 a 54 anys	27	2	53	4	86
de 55 a 64 anys	31	9	36	2	78
des de 65 anys	2	-	1	-	3
TOTAL GENERAL	73	20	131	12	236

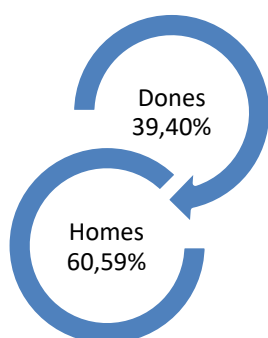
Taula 2: Plantilla per Sexe i Edat a 31.12.2021

	 Dones %	 Homes %
De 18 a 24 anys	0,84	0,42
De 25 a 30 anys	1,27	4,66
De 31 a 44 anys	7,20	14,83
De 45 a 54 anys	12,28	24,15
De 55 a 64 anys	16,94	16,10
Més de 65 anys	0,84	0,42
TOTAL GENERAL	39	60,58

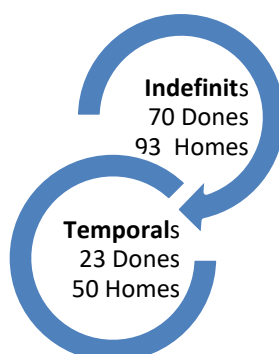
Taula 3: Plantilla per Serveis de Can Cet a 31.12.2021

	Dona	%	Home	%	Total
MEDI	3	8,3	33	91,66	36
NETEJA	34	50,74	34	50,74	67
CONSERGERIA	47	40,51	68	58,62	116
STAFF TÉCNIC	9	52,94	8	47,05	17
TOTAL GENERAL	93	39,4	143	60,59	236

Gràfica 1: Distribució de la plantilla total a 31.12.2021 segons gènere.

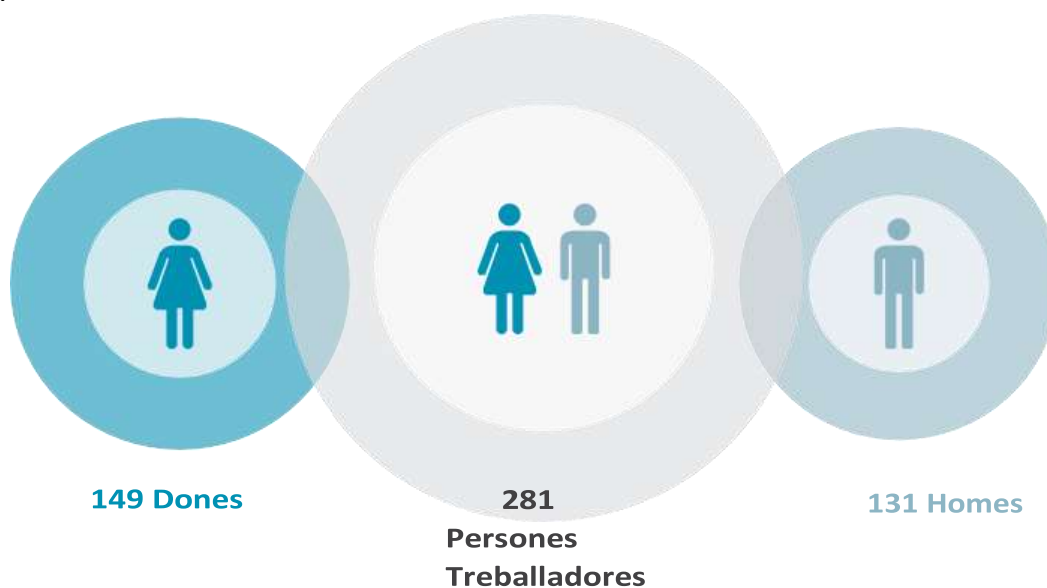


Gràfica 2: Distribució de la plantilla total a 31.12.2021 per tipus de contracte.



2.FORMACIÓ ANY 2021

Durant l'any 2021 s' han realitzat més de **2261 hores de formació** contemplades en el Pla anual de formació continua.



LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



DERECHOS HUMANOS

Principio 1

“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

En Can Cet asumimos una responsabilidad sobre la sociedad de la que formamos parte, y es la base desde donde articulamos todas las acciones de la organización. Con el objetivo de materializar este compromiso con la sociedad tenemos implantado **un sistema de gestión ética y socialmente responsable**. Más allá de cumplir de forma estricta la legislación vigente, en Can Cet se integra de forma voluntaria otras preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos.

El **Código Ético** de Can Cet establece que las personas trabajadoras y colaboradoras, independientemente del lugar que ocupen en la empresa, se comprometen a mantener una conducta responsable respecto a su trabajo así como un comportamiento adecuado con otras personas trabajadoras, clientes y cualquier persona que se relacione con la organización, actuando según los valores, principios y leyes por lo que esta se rige. Este año hemos realizado como novedad un

documento de Compromiso de Buen trato entre personas trabajadoras. Otros aspectos que tiene en cuenta este Código Ético en relación a los derechos de las personas trabajadoras y colaboradoras de Can Cet son los siguientes:

- Ser respetada y no ser discriminada por razón de raza, sexo, religión, nacionalidad o ideología.
- Manifestar libremente cualquier problema que pueda tener, relacionado con el trabajo o las personas con las que se relaciona en el entorno laboral.
- Denunciar cualquier posible situación de abuso (moral o psicológico, sexual o por cuestión de sexo).
- Recibir información y formación suficiente sobre los canales de comunicación establecidos por la empresa para ejercer su derecho de denuncia.
- Contar con unas condiciones de trabajo dignas y suficientes para poder realizar su trabajo con eficacia.
- Acceso a una formación adecuada a los requerimientos del trabajo que tiene que realizar.



Toda la plantilla conoce el código Ético de Can Cet y se puede acceder a él en la página web de la organización. Además hay habilitada una dirección de e-mail (comiteetic@cancet.org) gestionada desde el Área Social, mediante el cual las personas trabajadoras pueden denunciar infracciones del código Ético o resolver dudas. Además, el Dossier de bienvenida para las nuevas incorporaciones incluye dicho compromiso de la organización. En 2021 no ha habido ningún incumplimiento del código Ético. También se ha puesto un buzón de sugerencias para así seguir con el anonimato y poder realizar también sugerencias de mejora.

En la organización existe **un Comité Ético y de Igualdad**, organismo formado por un equipo de profesionales multidisciplinar, cuya función principal es velar por el cumplimiento de criterios de igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos definidos en Can Cet, así como prevenir, analizar y asesorar en la resolución de situaciones que puedan plantear conflictos éticos. En el 2021 el Comité Ético se ha reunido en dos ocasiones por conflictos de acoso resolviendo de forma pacífica las situaciones planteadas.

Conscientes de que nuestras actividades tienen repercusión sobre el entorno, trabajamos para una mejora continua en todos los procesos de la organización. Como **organización firmante del Chárter de la Diversidad** trabajamos para asegurar los principios en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. Durante el 2021 hemos continuado colaborando en diferentes actividades.

Somos miembros activos **de la Economía del Bien Común**, como agentes del cambio, participando activamente en actividades de difusión. También hemos renovado el distintivo Etiqueta Responsable 2021.

También colaboramos con el mundo académico para facilitar el acceso de las personas jóvenes al mundo laboral.

En Can Cet disponemos de un **Sistema de gestión de quejas y reclamaciones** con el objetivo de detectar no conformidades y diseñar acciones correctivas y acciones preventivas, determinando e implementando disposiciones eficientes para la comunicación con los clientes. En este sentido, en el 2021 se han recibido algunas quejas por parte de clientes o colaboradores en relación al sector de limpieza siendo paliada esta situación mediante la intervención del Área de Servicios y el Área Social de Can Cet.

Principio 2

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

Complementando lo señalado en el principio 1, desde Can Cet se vela porque las relaciones de trabajo en la organización estén basadas en los principios de respeto mutuo e igualdad, salvaguardando sus derechos humanos en todo momento.

Desde el punto de vista de la Responsabilidad Social entendemos que la **transparencia** es un valor fundamental para relacionarnos con nuestros grupos de interés.

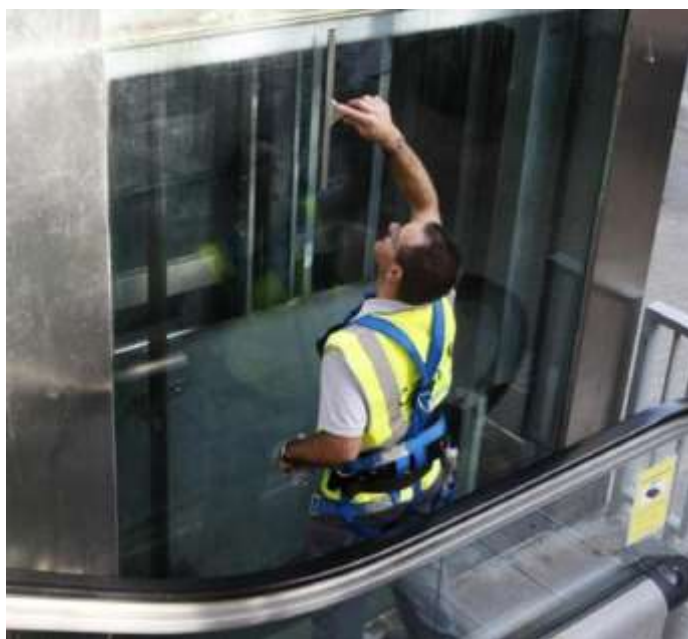
Es el molde desde el cual gestionamos la relación tanto con las administraciones públicas como con los clientes, personas usuarias, plantilla, personas colaboradoras, empresas proveedoras y sociedad en general incorporando de manera voluntaria el compromiso de integrar aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superan las exigencias de la legislación.

Nos comprometemos a cumplir con todos los requisitos legales y otros requisitos aplicables a nuestros servicios y actividades y a mejorar de manera continua la calidad de nuestros servicios, nuestro comportamiento ambiental y la eficacia de nuestros sistemas de gestión. En este sentido, **Can Cet garantiza también que sus proveedores no vulneran los derechos humanos** y asegura que los productos adquiridos en la

realización de los servicios cumple con los requisitos de compra especificados, así como con la normativa ambiental y de prevención de riesgos laborales. El tipo y el grado de control aplicado en la empresa proveedora y el producto adquirido depende del impacto del producto adquirido en la posterior realización del servicio. Se dispone de un **sistema de evaluación y diagnóstico de proveedores con criterios de RSC**.

La organización tiene que evaluar y seleccionar las empresas proveedoras en función de su capacidad para suministrar productos de acuerdo a unos requisitos determinados. Todos los proveedores y contratistas, antes de iniciar su relación comercial con Can Cet, tienen que superar un proceso de cualificación en relación a su gestión ética. En este

proceso se analiza información y documentación técnica de gestión ética y de gestión de calidad, seguridad y medioambiente del proveedor en cuestión. Los productos comprados son verificados en su recepción por el departamento de servicios de los centros o responsables del Área con el objetivo de comprobar que los productos corresponden a los solicitados.





En el 2021 se han evaluado 35 empresas proveedoras con las que se sigue colaborando ya que han obtenido buenos resultados en la evaluación.

En la organización nos comprometemos a trabajar para consolidar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos y en el que todas las personas sean tratadas con respeto y colaboren para que el ámbito laboral esté libre de cualquier tipo de acoso. Siguiendo estos principios, a través del **Protocolo para la prevención, la detección la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexos**, declaramos que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral no se permiten ni toleran bajo ninguna circunstancia, conductas que serán sancionadas en el mismo momento. A Finales del 2020 se realizó un nuevo protocolo de acoso sexual por razón de sexo o psicológico. Durante el 2021 se ha seguido trabajando con el mismo protocolo.

Todas las personas que trabajan en Can Cet tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación, tratamiento injusto, discriminatorio o desfavorable. Se informa a todas las personas trabajadoras que existe un protocolo de acoso en las nuevas incorporaciones y así conocen desde el principio sus derechos, responsabilidades y mecanismos de soporte y protección disponibles mediante el Dossier de Bienvenida. El protocolo está disponible y accesible a todas las personas trabajadoras en el tablón de anuncios de Can Cet.

Durante el 2021 se ha trabajado en la difusión de este protocolo y se ha intervenido en dos casos dónde uno ha terminado identificándose como un caso real de acoso horizontal, según el **Comité Ético y de Igualdad**. En Can Cet se realiza una encuesta de **Clima Laboral** que aporta información muy satisfactoria de la percepción del personal respecto a la empresa. En el 2021 se han obtenido muchas más respuestas y obtenido más datos que otros años, pudiendo realizar así un análisis más detallado.



NORMAS LABORALES

Principio 3

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Can Cet se rige por tres convenios:

- El XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- VII Convenio Colectivo de trabajo para el sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña.

Del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, el artículo 71 del capítulo 1 recoge que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato. b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro. c) Recibir información que le remita su sindicato. d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras. El capítulo 2 dice quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la L.O.L.S a:

- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los Convenios Colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente de la fecha del cese.

Principio 4

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

El trabajo forzoso o realizado bajo coacción es incompatible con la legislación vigente y los principios de la entidad. La organización está sujeta a un Convenio Colectivo que establece las jornadas, remuneraciones y beneficios sociales de toda la plantilla de personas trabajadoras.

La Dirección de Can Cet considera que la prevención de riesgos Laborales es parte integrante de la gestión y de la organización de la empresa. Por este motivo se compromete a conseguir un elevado nivel de seguridad y salud en el trabajo para todo su personal, cumpliendo con la legislación vigente en esta materia y basándose en el principio de la mejora continua de la acción preventiva.

La **política de prevención y riesgos laborales** elaborada y difundida por Can Cet tiene como objetivo promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En este sentido, la Dirección de Can Cet ha elaborado y difundido a todo el personal su política de seguridad y salud.

La empresa dispone de los recursos humanos y materiales para el desarrollo de la actividad preventiva requerida por la ley de prevención de riesgos laborales y la legislación ambiental aplicable. El **Comité de Seguridad y Salud** se reúne mínimo trimestralmente. En las reuniones se trabaja si han existido accidentes, se investigan y se evalúan las causas para establecer las medidas correctoras.

En Can Cet se le da una especial importancia al hecho de tener unos espacios adecuados para trabajar, se da prioridad a este objetivo ya que se entiende la influencia que el entorno tiene sobre las personas. Se desea que el trabajo en equipo disfrute del espacio donde se desarrolla su actividad, con unos espacios funcionales en un ambiente agradable y luminoso. Desde este punto de vista, el espacio es considerado como una herramienta de gran importancia para el logro de todos los objetivos y metas.

Uno de los objetivos de Can Cet es promover la calidad de vida de las personas trabajadoras y una de las herramientas para favorecerla en la inclusión de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se trata de un conjunto de acciones que Can Cet adopta de forma voluntaria y que se enfocan en la creación de condiciones que favorezcan a que las personas trabajadoras tengan más facilidad para cumplir con sus responsabilidades familiares, personales y laborales.

Durante el 2021 Se han puesto en marcha un pack de medidas de conciliación de vida laboral y personal aprobadas por Dirección.

Además, también garantizamos una formación de calidad a la plantilla. Can Cet realiza un Plan Anual de formación que incluye la formación prevista según la identificación de las necesidades formativas por parte de los responsables de Área. El plan de formación se puede modificar en función de las necesidades extraordinarias de formación y el responsable del personal que ha recibido la formación valora su eficacia. En el año 2021, toda la plantilla de Can Cet recibió formación, sumando un total de **2261 horas**.

Principio 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo Infantil”

Por la actividad de la organización y la zona geográfica en la que desarrolla su actividad, no existe posibilidad que se dé algún caso de trabajo infantil. Can Cet rechaza públicamente el trabajo infantil y todos los proveedores y colaboradores deben cumplir con la política de compra responsable que establece los estándares de conducta ética empresarial, derechos humanos y laborales y de respeto al medioambiente a seguir.



Principio 6

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Por la naturaleza de la propia actividad, en Can Cet se trabaja por la inclusión de personas con algún tipo de diversidad funcional para su desarrollo social y laboral, siendo la inclusión social y la igualdad de oportunidades el objetivo de la organización.

Las personas beneficiarias de estos servicios en ocasiones son personas con un alto riesgo de exclusión laboral y de dependencia social. Por ello se presta especial atención en asegurarse que existe un reparto justo de las labores dentro de la empresa por medio del reparto igualitario de las diferentes tareas. La empresa está regulada por el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Can Cet es un espacio de tolerancia y fomenta la incorporación de personas en riesgo de exclusión social, asegurando el acceso a todas las personas capacitadas independientemente de cualquier otra consideración.

En la Declaración de compromiso con la Igualdad, en Can Cet declaramos el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley orgánica 17/2015 del 21 de julio para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además atendemos de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.”





La composición de la plantilla, se trabaja para que sea paritaria ya que en el año 2021, el 39,40% de la plantilla han sido mujeres frente al 60,59 % de hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adopten en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se proyecta una imagen de la empresa acorde con este principio, haciendo uso de una **Guía de comunicación ética y no sexista**.

Estos principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y la implantación de un Plan de Igualdad de forma voluntaria y desde el año 2011 que tiene los siguientes objetivos:

- Asegurar los procesos de selección, contratación y retribución igualitaria.
- Sensibilizar hacia la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la comunicación neutra por parte de la empresa.
- Prevenir posibles situaciones de acoso sexual y / o moral.
- Fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral de la plantilla.

Del Plan de Igualdad han derivado, entre otras acciones, la creación de la figura del agente de igualdad y la creación de la Comisión de Igualdad como mecanismo de participación y seguimiento del plan, donde están representadas todas las Áreas de la empresa, involucrando a la dirección y la representación del Comité de empresa. Toda la plantilla está informada de su existencia y de los canales de comunicación.

En 2021 se ha renovado la primera prórroga del **Distintivo de Igualdad** en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales y Igualdad que sigue vigente durante 3 años más. Durante el año 2021 se ha modificado un apartado del plan de Igualdad, firmado a finales de año 2020 para la implantación del nuevo Plan de Igualdad del 2021 al 2026. El Plan refleja no solo criterios de igualdad sino también todos los aspectos de discriminación y diversidad.

En Can Cet también contamos con un Protocolo de **Reestructuración Responsable del Personal** que estudia cada caso en particular con la finalidad de derivar a la persona hacia un nuevo patrón laboral, ya sea a través de la formación, el cambio del lugar de trabajo o del horario. Este proceso va acompañado de un seguimiento y una evaluación. En el 2021 existieron 2 reestructuraciones de personal siguiendo dicho protocolo.



MEDIO AMBIENTE

Principio 7

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Como Empresa Social, en Can Cet hacemos llegar el compromiso con la sociedad a todos los niveles incluyendo la prevención de la contaminación, la minimización de residuos y el respeto por el medioambiente y la biodiversidad. En este sentido, hemos desarrollado un Sistema de **gestión de la Calidad y el Medioambiente basado en las Normas de referencia UNE-EN-ISO 9001:20015 y UNE-EN-ISO 14001:20015**. La legislación ambiental de aplicación se encuentra identificada, es conocida por las personas responsables del sistema, se mantiene al día y se verifica su cumplimiento.

En el 2019 se apostó por una nueva de referencia la **Norma 45001**, centrada en la prevención y Seguridad en el Trabajo, siendo aprobada y durante el 2021 se ha seguido trabajando.



Se adoptan medidas preventivas basadas en las buenas prácticas de gestión ambiental, especialmente las relativas a:

- Evitar emisiones contaminantes a la atmosfera y ruidos, por ejemplo, mediante el uso de vehículos de baja emisión de gases muy contaminantes.
- Evitar vertidos líquidos no deseados: fugas, derramamientos y contaminación del suelo, evitando el abandono de cualquier tipo de residuo, gestionando los residuos definidos como peligrosos y manipulando correctamente los productos químicos y productos peligrosos.
- La minimización en el uso de productos fitosanitarios, priorizando los productos biológicos y ecológicos para el tratamiento de las plagas.
- Ahorro de agua, optimizando el consumo en cada zona y el sistema de riego.
- Compra de suministros y productos de proximidad, siguiendo criterios de comercio justo y de producción ecológica en la compra de vestuario o priorizando el uso de adobo de origen orgánico

En Can Cet contamos con un **Plan de control Ambiental** con el que garantizamos que todas las soluciones técnicas adoptadas son las más adecuadas para preservar el medioambiente, que las actividades cumplen con el principio de prevención de la contaminación y que cumplimos con las normativas ambientales.

Los aspectos ambientales significativos se someten a mecanismos de seguimiento y medición periódicos. Esta sistemática se recoge en el **Plan de Seguimiento Ambiental** y se realiza a través de unos indicadores definidos, con el objetivo de garantizar un correcto comportamiento ambiental de la empresa.

Las situaciones de emergencia potenciales, así como sus impactos ambientales se identifican y se definen unas pautas de actuación con el objetivo de evitar o minimizar el impacto ambiental que pueda generarse. Durante el año 2021 no se han identificado situaciones de emergencia potenciales.

Durante el 2021 se han mantenido las placas solares fotovoltaicas en el techo de Can Cet para ayudar a la mejora del Medio Ambiente y así seguimos consumiendo la electricidad que necesitamos.

Principio 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

En Can Cet se fomentan las iniciativas para una mayor responsabilidad ambiental principalmente en tres aspectos:

- Reducción de los impactos ambientales en el uso de recursos naturales y en términos de consumo de energía.
 - Reducción de los impactos ambientales en términos de emisiones.
 - Reducción de los impactos ambientales en términos de reducción y aprovechamiento de residuos.
-



Principio 9

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”

Las variables ambientales que se consideran en Can Cet para desarrollar y utilizar tecnologías respetuosas con el medioambiente son las siguientes:

- **EMISIÓN DE GASES:** se utilizan vehículos que sean lo menos contaminantes posibles según la disponibilidad tecnológica actual. Disponemos de cuatro furgonetas eléctricas dentro de la flota de vehículos, dos motos eléctricas, una bicicleta eléctrica y dos coches híbridos.
- **IMPACTO ACÚSTICO:** Los vehículos y maquinaria utilizada cumplen con las directivas europeas sobre las emisiones sonoras en el aire libre.
- **CONSUMO y TIPOLOGÍA DE AGUA:** se prioriza el agua freática y el uso de especies autóctonas y ecológicas de la región mediterránea.
- **CONSUMO EN LAS INSTALACIONES:** se dispone de un plan de gestión de reciclaje de vehículos, siguiendo el sistema de gestión ambiental de la organización, y se gestionan los residuos derivados de la actividad que se realiza.

Mensualmente se realiza un registro del control operacional de los servicios y trimestralmente se facilita información para demostrar la adecuada gestión ambiental. De forma genérica se informa de la gestión de residuos por tipología, consumo de combustible por tipología, gestión de la flota de vehículos y maquinaria y consumo de agua.

En el año 2021 seguimos trabajando en la eliminación de casi todos los productos químicos de limpieza por el sistema de agua ionizada.



ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

En Can Cet contamos con una **Política Anticorrupción** con el objetivo de prevenir y combatir la corrupción en todas sus formas.

En esta Política declaramos que no se contribuye en la financiación de los partidos políticos, ni directa ni indirectamente y que se mantienen relaciones de transparencia económica y la publicación de cuentas anuales.

En el caso de detectarse cualquier intento de extorsión o soborno en la organización, implicaría ir en contra de nuestro código Ético y de la política de Can Cet y, por lo tanto, se aplicarían las medidas disciplinarias correspondientes.

Cualquier persona del equipo de Can Cet tiene el derecho y la obligación de informar sobre cualquier sospecha de conducta relacionada con el soborno o la extorsión. Asimismo, cualquier otra persona no trabajadora en Can Cet pero relacionada por razón de trabajo puede dirigirse a Can Cet para denunciar cualquier sospecha al respecto. El Comité Ético es el organismo encargado de estudiar los casos de actuación dudosa. Siempre que se detecte un posible conflicto de intereses, se recurrirá al Comité Ético para que analice la situación y proponga una solución.





En el código Ético se indica que las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la información y formación suficiente de los canales de comunicación establecidos por la empresa para ejercer su derecho de denuncia. Se especifica que quedan totalmente prohibidos los sobornos y las comisiones a funcionarios de la administración pública o a entidades dependientes de la administración pública con la finalidad de conseguir favores comerciales. También se respetan los principios de la competencia leal y las correspondientes leyes de defensa de la competencia.

Además, el Código Ético especifica que Can Cet se compromete a tener actualizada la legislación y normativa que aplica, así como mantener un seguimiento y control de la misma. También se compromete a ir más allá de lo que la legislación establece con la finalidad de cumplir con sus compromisos con la gestión ética y socialmente responsable.

Teniendo en cuenta que el personal de Can Cet tiene contacto con los diferentes grupos de interés, también disponemos una Política de aceptación de regalos en relación a los clientes y proveedores. Esta política se difunde entre la plantilla y el resto de grupos de interés en el dossier de bienvenida.

En relación a los regalos que se hacen desde Can Cet, estos consisten, habitualmente, en un pequeño regalo original y de bajo coste, que no representa ningún esfuerzo económico para la empresa ni un beneficio correlativo para la persona o entidad clienta receptora, sino un detalle simbólico de agradecimiento.

En relación a la aceptación de regalos por parte del personal de Can Cet provenientes de las personas y entidades proveedoras o clientes:

- Se siguen las mismas líneas de actuación anteriores: las personas podrán aceptar el mismo tipo de regalos que las organizaciones entrega a entidades, clientes o personas colaboradoras.
- Estos obsequios serán recibidos a título personal y no por razones profesionales. en ningún caso los regalos pueden generar algún tipo de conflicto de interés con la empresa, ni influenciar en ninguna decisión de compra, contratación o subcontratación.

De este modo, la política de regalos tiene como objetivo central defender los principios de honestidad, transparencia, confianza y respeto por los que se guía, entre otras, la actuación de nuestra organización y, en concreto, la relación con las personas trabajadoras, empresas proveedoras y clientes.

can cet
INFORME DE
PROGRESO
2021

PACTO
MUNDIAL

www.cancet.org

c/Manuel Fernández Márquez, 21 · 08918 Badalona

T. 934685430 · F. 934685431

cancet@cancet.org