

## **COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)**

Período cubierto por la Comunicación de progreso (COP)

De: 20 Mayo de 2022 A: 20 de Mayo de 2023

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que DIUTEX IGUALADA, S.L. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación manteniendo nuestra política anti corrupción.

Para ello, estamos realizando la auditoría anual de mantenimiento de la Norma UNE- ISO 9001 y adjuntamos la documentación:

- Código de conducta: Septiembre 2021
- Plan de Igualdad: Octubre de 2021

Quedando a su entera disposición para cualquier deuda o aclaración

Atentamente,

**David Torilo Romero - CEO**



**DIUTEX**  
INDUSTRIA TEXTIL

# **CÓDIGO DE CONDUCTA DE DIUTEX IGUALADA**



**DIUTEX IGUALADA, S. L.**





## CÓDIGO DE CONDUCTA

---

Nuestro objetivo es ofrecer cada día un servicio de mayor calidad y garantizar la satisfacción de nuestros clientes, así como el comportamiento profesional ético y responsable de todos los grupos de interés de la empresa (equipo de trabajo, clientes, proveedores, colaboradores y administración), a la vez que minimizamos nuestro impacto en el medio ambiente.

Os hacemos llegar nuestro “Código de Conducta” con la voluntad que os adheráis, como expresión de compromiso para trabajar conjuntamente en el beneficio del respeto social y la conservación y protección del medio.

El código se estructura en dos bloques diferenciados:

**A. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**  
**(Código de Conducta Ética)**

**B. BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES (Código de Conducta**  
**Ambiental)**

**¿Qué hacemos para ser más respetuosos con el medio ambiente?**

- *BPA en las oficinas*
- *BPA en el trabajo de campo*
- *BPA generales*



## **A. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

DIUTEX IGUALADA, S.L. está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apoya los 10 Principios referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, al Medio Ambiente y en la lucha contra la corrupción.

### ***Derechos Humanos***

#### **Principio 1**

**LAS EMPRESAS TIENEN QUE DAR APOYO Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.**

DIUTEX IGUALADA considera que el equipo humano es su principal activo y, en coherencia, presta especial atención a su bienestar, así como a su derecho a una formación adecuada y de calidad, para mejorar progresivamente su desarrollo personal y profesional.

#### **Principio 2**

**LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURAR QUE NO SÓN CÓMPLICES DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**

DIUTEX IGUALADA considera muy importante sus relaciones con los proveedores, clientes y empleados y solo se plantea establecerlas y mantenerlas siempre que se garantice que todos ellos cumplan con los Principios de derechos humanos.

### ***Normas laborales***

#### **Principio 3**

**LAS EMPRESAS TIENEN QUE DAR APOYO A LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y SU RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

DIUTEX IGUALADA está comprometida con la difusión y transparencia en la información relacionada con los derechos laborales.

#### **Principio 4**

**LAS EMPRESAS TIENEN QUE DAR APOYO A LA ELIMINACIÓN DE CUALQUIER FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN**

DIUTEX IGUALADA cumple estrictamente con la legislación vigente en el ámbito laboral y está comprometida con la incorporación y/o salida voluntaria de los trabajadores en la organización, así como el uso del dialogo como herramienta para buscar el mayor grado de acuerdo.

#### **Principio 5**

**LAS EMPRESAS TIENEN QUE APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

DIUTEX IGUALADA cumple estrictamente con la legislación vigente en el ámbito laboral que prohíbe expresamente el trabajo infantil y está comprometida en no colaborar ni adquirir bienes o servicios de ninguna organización de la que se conozca la utilización de trabajo infantil.



#### Principio 6

### **LAS EMPRESAS TIENEN QUE APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA OCUPACIÓN**

DIUTEX IGUALADA cumple estrictamente con la legislación vigente en el ámbito de la no discriminación laboral. Así mismo se compromete a no incluir ni valorar aspectos no relacionados con el ámbito estrictamente profesional en los procesos de selección de empleados y proveedores.

#### *Medio ambiente*

#### Principio 7

### **LAS EMPRESAS DEBERÁN DE MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE**

DIUTEX IGUALADA, como empresa del sector ambiental, además de cumplir estrictamente con la legislación vigente en el ámbito medio ambiental, tiene como objetivo prioritario la conservación y mejora del medio ambiente y considera la prevención en este ámbito como la mejor herramienta en la lucha contra las agresiones ambientales y el cambio climático.

#### Principio 8

### **LAS EMPRESAS HAN DE FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MEJOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL**

DIUTEX IGUALADA se compromete a incorporar, en todos sus procesos, las prácticas, tecnologías y equipos que puedan ser considerados medioambientalmente respetuosos.

#### Principio 9

### **LAS EMPRESAS TIENEN QUE FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE SUS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE**

DIUTEX IGUALADA se caracteriza históricamente por su compromiso en la utilización de las mejores tecnologías disponibles desde el punto de vista medioambiental y a seguir investigando y avanzando para su incorporación continua en el futuro.

#### *Anticorrupción*

#### Principio 10

### **LAS EMPRESAS HAN TRABAJADO CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMES, INCLUIDA LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.**

DIUTEX IGUALADA es una compañía privada independiente y no está relacionada ni directa ni indirectamente con ningún partido político, lobby o grupo de presión, ni con ninguna organización que no esté relacionada con su actividad profesional o con los compromisos éticos y sociales con los que está comprometida la organización.



## *B. BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES*

La actividad de DIUTEX IGUALADA se realiza en las oficinas (trabajo de despacho) y en el taller.

Las buenas prácticas ambientales se listan por separado para la actividad diaria en el despacho y el taller, por parte del equipo de trabajo y colaboradores.

En el siguiente bloque, se establecen los criterios ambientales generales recomendados para el correcto desarrollo de una adecuada gestión de los recursos naturales.

Los objetivos del documento de “Buenas prácticas ambientales”, son:

- Mejorar el conocimiento y la concienciación ambiental del equipo de trabajo y colaboradores de DIUTEX IGUALADA.
- Divulgar los criterios de buenas prácticas en los diferentes grupos de interés de la empresa.

## B.1.OFICINAS- BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES

### PAPER

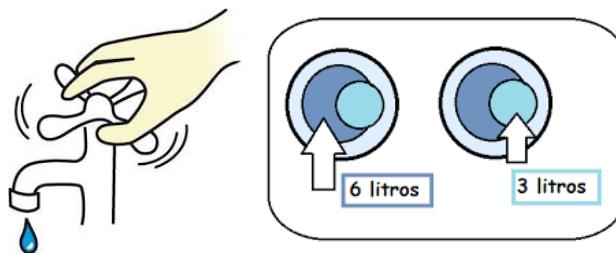
Reducir, reutilizar y reciclar



- **Reducimos el uso de papel (priorizamos el formato digital):**
  - Utilizamos medios electrónicos siempre que es posible para reducir la impresión en papel.
  - Hacemos las impresiones y fotocopias estrictamente necesarias.
  - Hacemos las impresiones y fotocopias siempre a doble cara, a no ser que el cliente no lo acepte.
  - Utilizamos el correo electrónico para nuestra comunicación interna.
- **Reutilizamos el papel consumido.**
  - Imprimimos los documentos internos a doble cara, con preferencia en blanco y negro (ahorro de cartuchos y tintas de color), o en papel reciclado (bandeja en la impresora con papel reciclado).
  - Reutilizamos el papel impreso en una sola cara para imprimir los borradores o para blocs de notas.
- **Reciclamos el papel utilizado:**
  - Realizamos la recogida selectiva del papel reciclado y lo llevamos al centro de recogida de residuos para ser reciclados.

### AGUA

Ahorro de recursos



- **Instalaciones de agua para fomentar el ahorro:**
  - Uso de dispositivos de ahorro (reductores de presión en todos los grifos, doble carga en las cisternas de los lavabos).
  - Mantenimiento de las instalaciones
  - Control de consumos
- **Uso racional:**
  - Criterios de uso responsable del agua (se evita dejar correr el agua y uso de las cisternas de los sanitarios innecesariamente).
  - Si se detecta una pérdida de agua en el grifo o en la cisterna, se da aviso al responsable de mantenimiento.

o

## ENERGIA

### Eficiencia energética y ahorro de recursos

- Iluminación:



- o Aprovechamos la luz natural (Edificio diseñado para facilitar al máximo el uso de luz natural).
- o Uso de dispositivos de ahorro:
  - o Luminarias de máxima eficiencia energética (fluorescentes con balasto eléctrico (26W) y electrónico (archivo y garaje), halógenos (sectores de trabajo). Ninguna bombilla incandescente convencional).
  - o Interruptores independientes por zonas; cada uno es responsable de cerrar las luces de su sector cuando hay suficiente luz natural o cuando se va, incluso por intervalos, como por ejemplo durante el desayuno.
- o Sistema fotovoltaico: conjuntos independientes de placas, con una potencia nominal de 15 kW que permiten la lectura comparativa para detectar posibles problemas y al mismo tiempo, facilitar el funcionamiento independiente.
- o Mantenimiento de las instalaciones.
- o Sistema de monitorización del consumo energético que permite detectar potenciales de mejora.

- Aparatos electrónicos:



- o Apagamos los ordenadores y pantallas cuando finalizamos la actividad diaria y las impresoras y plotter durante el fin de semana.
- o Tenemos configurado el salvapantallas del ordenador en modo "Pantalla en negro", evitando de esta manera que funcione mientras no se está utilizando.

- Climatización:

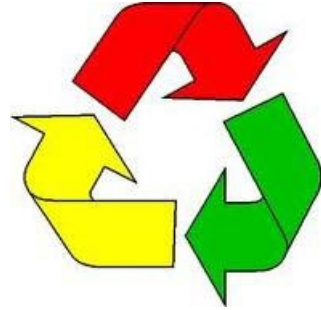


- o Sistema programado como medida de optimización y ahorro (23-25 verano y 21-23 invierno), en sinergia con el control de la temperatura exterior.
- o Aislamiento térmico de la nave.



## GESTIÓN DE RESIDUOS

### Minimización de residuos



- **Reducimos, Reutilizamos, Reciclamos:**
  - Minimización del uso de las papeleras de desperdicio a favor de la separación selectiva de residuos.
  - Separación de residuos (no reciclables, materia orgánica, plástico, papel y cartón, tóneres y cartuchos, aparatos electrónicos)
  - Reutilizamos los residuos generados o los recursos ya usados y con potencial para darles usos alternativos (cajas, carpetas, materiales de encuadernación, etc.)

## B.2. TRABAJO EN TALLER- BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES

### PAPER

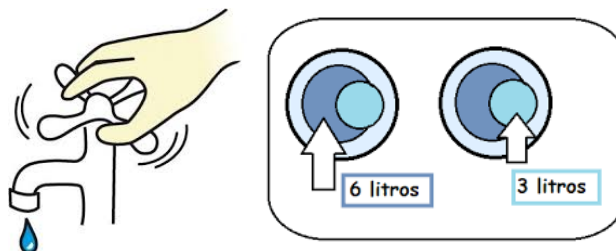
Reducir, reutilizar y reciclar



- **Reducimos el uso de papel (priorizamos el formato digital):**
  - Hacemos las impresiones y fotocopias estrictamente necesarias.
  - Hacemos las impresiones y fotocopias siempre a doble cara, a no ser que el cliente no lo acepte.
  - Utilizamos el correo electrónico para nuestra comunicación interna.
- **Reutilizamos el papel consumido.**
  - Imprimimos los documentos internos a doble cara, con preferencia en blanco y negro (ahorro de cartuchos y tintas de color), o en papel reciclado (bandeja en la impresora con papel reciclado).
  - Reutilizamos el papel impreso en una sola cara para imprimir los borradores o para blocs de notas.
- **Reciclamos el papel utilizado:**
  - Realizamos la recogida selectiva del papel reciclado y lo llevamos al centro de recogida de residuos para ser reciclados.

### AGUA

Ahorro de recursos



- **Instalaciones de agua para fomentar el ahorro:**
  - Uso de dispositivos de ahorro (reductores de presión en todos los grifos, doble carga en las cisternas de los lavabos.
  - Mantenimiento de las instalaciones
  - Control de consumos
- **Uso racional:**
  - Criterios de uso responsable del agua (se evita dejar correr el agua y uso de las cisternas de los sanitarios innecesariamente).

- Si se detecta una pérdida de agua en el grifo o en la cisterna, se da aviso al responsable de mantenimiento.
- 

## ENERGIA

### Eficiencia energética y ahorro de recursos

- Iluminación:



- Aprovechamos la luz natural (Edificio diseñado para facilitar al máximo el uso de luz natural).

#### Uso de dispositivos de ahorro:

- Luminarias de máxima eficiencia energética (fluorescentes con balasto eléctrico (26W) y electrónico (archivo y garaje), halógenos (sectores de trabajo). Ninguna bombilla incandescente convencional).
- Interruptores independientes por zonas; cada uno es responsable de cerrar las luces de su sector cuando hay suficiente luz natural o cuando se va, incluso por intervalos, como por ejemplo durante el desayuno.

#### Mantenimiento de las instalaciones.

- Aparatos electrónicos:



- Para evitar los excesos de trabajo y sobreesfuerzos de la maquinaria, se dispone de un listado de tareas de mantenimiento que se realizan periódicamente. Así mismo, casi toda la maquinaria dispone de alertas de mantenimiento preventivo externo.

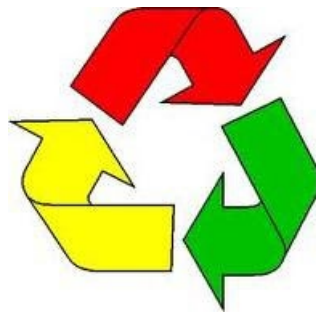
- Climatización:



- Sistema programado como medida de optimización y ahorro (23-25 verano y 21-23 invierno), en sinergia con el control de la temperatura exterior.
- Aislamiento térmico de la nave.

## GESTIÓN DE RESIDUOS

### Minimización de residuos



- **Reducimos, Reutilizamos, Reciclamos:**
  - Minimización del uso de las papeleras de desperdicio a favor de la separación selectiva de residuos.
  - Separación de residuos (no reciclables, materia orgánica, plástico, papel y cartón, tóneres y cartuchos, aparatos electrónicos)
  - Reutilizamos los residuos generados o los recursos ya usados y con potencial para darles usos alternativos.
  - Para aquellos residuos no reciclables y, en consecuencia, dañinos para el medio ambiente, se entregan a un gestor autorizado quien se encarga de gestionar su tratamiento de forma adecuada.
  - La compañía gestiona de forma inmediata los productos no conformes mediante una rápida reparación o un reaprovechamiento, siempre que sea posible.

### RECOMENDACIÓN DE USO DE VEHICULOS Ahorro de recursos/ Minimización de la contaminación



- **Transporte**
  - Siempre que sea posible, es preferente el uso de vehículos de transporte público o compartido con otros compañeros.
  - **Criterios de uso de vehículo para fomentar el ahorro:**
  - Uso preferente (siempre que sea posible) de un vehículo de menor consumo.
  - **Conducción eficiente y responsable:**
  - Arrancada del vehículo: arrancar sin acelerar.
  - Uso de las marchas de la manera adecuada: Circulación en la marcha más larga posible y en bajas revoluciones.
  - Velocidad: Velocidad de circulación lo más uniforme posible.
  - Climatización: aconsejable usar el aire acondicionado sólo cuando se supere la temperatura media de 23-24°.
  - En paradas de más de 5 minutos, recomendable parar el motor.

### B.3.CRITERIOS AMBIENTALES GENERALES

*Las pautas para unas buenas prácticas ambientales de DIUTEX IGUALADA se hacen extensivas a sus proveedores y a otras partes interesadas en su actividad diaria.*

- **AHORRO DE RECURSOS:**
  - **Papel:**
    - Reducir el uso de papel (priorizando el formato digital).
    - Reutilizar el papel consumido.
    - Reciclar el papel utilizado.
  - **Agua:**
    - Ahorro de agua con la instalación de dispositivos para dicha finalidad (reductores de presión en todos los grifos, doble carga en las cisternas de los lavabos).
    - Uso responsable de agua (se evita dejar correr el agua y uso de las cisternas de los sanitarios innecesariamente).
    - Mantenimiento periódico y control consumo.
  - **Energía:**
    - Medidas de alumbrado para ahorro de energía (priorizar la luz natural y uso de alumbrado de bajo consumo).
    - Medidas en los aparatos electrónicos para ahorrar energía (control de las pantallas de los ordenadores).
    - Medidas en la climatización para ahorro de energía (sistema programado).
    - Mantenimiento periódico y control de consumo.
- **GESTIÓN DE RESIDUOS:**
  - Separación de residuos no peligrosos (no reciclables, materia orgánica, plástico, papel y cartón, algunos tóneres y cartuchos, aparatos electrónicos, ...) y peligrosos (fluorescentes y luces de bajo consumo, pilas, algunos tóneres y cartuchos, electrodomésticos con sustancias peligrosas, ...)
  - Correcta gestión de los residuos peligrosos (almacenaje, etiquetado y traslado)
  - Prioridad de la Reducción de residuos y Reciclaje de material.
- **OTRAS RECOMENDACIONES:**
  - Uso y mantenimiento responsable de los vehículos.
  - Campañas de concienciación en ahorro de recursos y en la prevención de la contaminación del medio ambiente.
  - Inclusión de criterios ambientales en la evaluación de proveedores.

# JULIOL DE 2021 - QUESTIONARI DE COMPROVACIÓ DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

Aquest informe us servirà de model per analitzar les dades de la diagnosi d'igualtat de dones i homes de la vostra empresa o organització.

A mesura que aneu treballant els diferents àmbits, redacteu les vostres respostes i finalitzeu amb una taula que reculli els punts forts i les àrees de millora de cadascun.

Els punts forts són aquells aspectes que evidencien un alt nivell d'integració de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a la vostra organització. Les àrees de millora assenyalen aquells punts sobre els que cal treballar per assolir la igualtat d'oportunitats real i efectiva.

Les accions que constituïran el Pla d'igualtat es desprenen de les àrees de millora identificades a partir de la diagnosi de cada àmbit i, si es considera adient, també poden haver-hi mesures que permetin consolidar els punts forts.



# DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES



**DIUTEX IGUALADA, S. L.**

## Índex

<b>Presentació de l'organització .....</b>	<b>5</b>
<b>LA DIAGNOSI PER ÀMBITS.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Cultura i gestió organitzativa .....</b>	<b>8</b>
Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	9
Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa .....	9
<b>2. Condicions laborals.....</b>	<b>9</b>
Conclusions de l'àmbit condicions laborals.....	14
<b>3. Accés a l'organització.....</b>	<b>14</b>
Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	16
Conclusions de l'àmbit accés a l'organització.....	16
<b>4. Formació interna i/o contínua.....</b>	<b>17</b>
Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	19
Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua.....	19
<b>5. Promoció i/o desenvolupament professional.....</b>	<b>19</b>
Percepció creences i mentalitat de les persones.....	21
Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional .....	21
<b>6. Retribució.....</b>	<b>22</b>
Percepció creences i mentalitat de les persones.....	24
Conclusions de l'àmbit retribució .....	24
<b>7. Temps de treball i corresponsabilitat .....</b>	<b>25</b>
Percepció creences i mentalitat de les persones.....	26
Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat .....	27
<b>8. Comunicació no sexista .....</b>	<b>27</b>
Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	27
Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista .....	28
<b>9. Salut laboral.....</b>	<b>28</b>
Conclusions de l'àmbit salut laboral .....	29
<b>10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe .....</b>	<b>30</b>
Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	31
Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe .....	31







## Presentació de l'organització

<b>Nom i Raó Social</b>	DIUTEX IGUALADA, S.L.
<b>Forma jurídica</b>	Societat limitada
<b>Activitat</b>	Fabricació i venda
<b>Sector</b>	Tèxtil
<b>Adreça (*)</b> Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	Carrer Itàlia, 9 – 08700 IGUALADA
<b>Telèfon</b>	93 8045137
<b>Web</b>	
<b>Correu electrònic</b>	administracion@diutex.com
<b>Persona de contacte</b>	David Torilo



## Dades de la diagnosi

<b>Data de realització de la diagnosi</b>	JUNY 2021
<b>Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*)</b> (*En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència.	11/2018 – 6/2021
<b>Nº de persones en plantilla</b>	14
<b>Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi</b>	Administrador
<b>Perfils de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.</b>	Tot el personal ha col·laborat



# LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

## 1. Cultura i gestió organitzativa

- Detalleu si heu realitzat alguna acció relativa a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització prèvia al desenvolupament del present Pla d'igualtat.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existeix o ha existit una persona de referència destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització</li> </ul> <p>En cas afirmatiu: Indiqueu el perfil de la/ les persona/es, així com la formació rebuda.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.</li> </ul> <p>En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa.                  CARTA DECLARACIÓ ADHESIÓ PACTE UN</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si disposeu de documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc.... S'hi contempla la igualtat de dones i homes? NO ES DISPOSA</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?</li> </ul> <p>Expliqueu a través de quin canal s'ha posat en coneixement de l'organització. Quina ha estat la resposta de la direcció?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Percepció, creences i mentalitat de les persones

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**
  - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
  
  - Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què?

## Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

## 2. Condicions laborals

### Dades plantilla total

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### Distribució de la plantilla per antiguitat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, quines explicació hi trobeu?</li></ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### Distribució de la plantilla per edat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu?</li></ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



### Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

#### Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>                     Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?                      Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants                      En cas afirmatiu, quines? LES UNIQVES PERSONES AMB FORMACIÓ                      UNIVERSITARIA SON DONES                 </li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>                     Hi ha algun departament/àrea funcional on hi hagi un percentatge                      important de dones/homes? TOTS                      En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? HI HA MES                      DONES QUE HOMES QUE TREBALLIN AL SECTOR TÈXTIL,                      SOBRETOT EN TASQUES ESPECIALITZADES                 </li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Distribució de la plantilla per categoria o lloc de treball.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Adjunteu un organigrama de l'organització.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha equilibri de dones i homes en categories o llocs de direcció?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les categories o llocs de treballs?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es concentren les dones o els homes a determinades categories o llocs de treball?                      En cas afirmatiu, en quins? TOTS Quina explicació hi trobeu?                      HI HA MES DONES QUE HOMES QUE TREBALLIN AL SECTOR TÈXTIL, SOBRETOT EN TASQUES ESPECIALITZADES                      En cas que hi hagi subrepresentació de dones a determinades categories o llocs de treball, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho?                      NO                       En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En quina proporció estan representades les dones a la direcció? I als comandaments intermedis? 0% A DIRECCIÓ I ENTRE 60 I 100% A LES ALTRES SECCIONS</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenint en compte les dades, hi ha diferències en la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? En cas afirmatiu, quines? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

### Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

---

SI NO



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? Responen aquestes diferències a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

### 3. Accés a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposeu d' un protocol de selecció? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A les ofertes de feina o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge no sexista? Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta.PLANXA, CONFECCIÓ, TEIXIDURIA, ADMINISTRACIÓ.....</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins han estat els resultats?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat? En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### Contractacions produïdes els últims quatre anys

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? MANCA DE FORMACIÓ ESPECÍFICA DE MOLTS DELS HOMES QUE PODRIEN OPTAR AL LLOC DE TREBALL</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### Percepció, creences i mentalitat de les persones

#### Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?  
SI
- Creuen que hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes?  
NO  
Quins llocs? Per què (com s'argumenta) aquesta opinió?
- Dones i homes tenen una percepció diferent? NO

### Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

**Àmbit accés a l'organització**



PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

#### 4. Formació interna i/o contínua

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització                      ANALITZANT LES ERRADES, ENDERRERIMENTS O PROBLEMES DE QUALITAT I                      LES SOL-LICITUDS D'INFORMACIÓ I FORMACIÓ ESPECÍFIQUES</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els                      canals de comunicació.                      TREBALLANT AMB FORMACIÓ INICIAL I FITXES DE TREBALL I SEGUIMENT DE                      TASQUES</li> </ul>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'incorpora la perspectiva de gènere en la definició del Pla formatiu                      anual?                      En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, detalleu els perfils que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació. TOTS, 8/12 HORES FORMACIÓ INICIAL EN EL LLOC DE TREBALL, MITJA DE 2 HORES MENSUALS DE FORMACIÓ CONTINUADA, NIVELL DE SATISFACCIÓ PERSONES ASSISTENTS ALT.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu detalleu les mesures FORMACIÓ CONJUNTA PER LLOC DE TREBALL</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Participació global de dones i homes a la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?</li> </ul> <p>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Respon a necessitats de conciliació?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?</li> </ul> <p>NO HI HA DIFERÈNCIES</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Majoritàriament la formació es realitza:**



- En horari laboral
- Fora de l'horari laboral
- En el centre de treball
- Fora del centre de treball
- En modalitat presencial
- En modalitat on-line

### Percepció, creences i mentalitat de les persones

#### Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?

SI

- Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme?

NO

### Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

### 5. Promoció i/o desenvolupament professional

SI NO



<ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? En cas afirmatiu, com s'expressa? ES VALOREN LES TASQUES DE LES PERSONES</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------	--------------------------

- Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?

- Avaluació de l'acompliment.
- Opinió del/de la superior immediat/a.
- Funcionament dels equips de treball.
- No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins són els criteris?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detal·leu els canals. REUNIÓ INFORMATIVA AMB LES POSSIBLES PERSONES CANDIDATES</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de dones? En cas afirmatiu, detal·leu els mecanismes. NO ES DISCRIMINA</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)? FORMACIÓ En cas afirmatiu, detal·leu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Percepció creences i mentalitat de les persones

- Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**
  - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?  
SI
  - Perceben diferències, encara que no es tinguin les dades, en les possibilitats de promoció i desenvolupament professional?  
NO

## Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

<b>Àmbit promoció i desenvolupament professional</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>



--	--

## 6. Retribució

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? En cas afirmatiu, detal·leu l'any en què es va dur a terme.2021</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? En cas negatiu, assenyalau quins llocs en queden fora. EXCEPTE ADMINISTRADOR Assenyalau el conveni/acord d'aplicació a l'organització. TÈXTIL</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es retribueixen incentius/variables? En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? ES VALORA PRODUCTIVITAT I QUALITAT</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals anuals? PER LLOCS EQUIVALENTS NO, LES DIFERENCIES VENEN MARCADES PEL GRAU DE RESPONSABILITAT</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? 15.22% TENIM UNA DONA A NETEJA, QUE AL TREBALLAR A MITJA JORNADA, DISTORSIONA L'ESTADISTICA, NOMÉS 4 HOMES, ADMINISTRADOR, PROGRAMACIÓ, PRODUCCIÓ (ENCARREGAT) I ADMINISTRACIÓ, SON FEINES MILLOR PAGADES, MALGRAT TOT, EL SOU MES ALT CORRESPON A UNA DONA, LA RESPONSABLE D'ADMINISTRACIÓ PERO LA MITJANA BAIXA AL TENIR 10 DONES, ALGUNES AMB SALARIS MES BAIXOS PER LES TASQUES A REALITZAR</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de retribució bruta per hora?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? 16.31%, EXPLICAT AL PUNT ANTERIOR</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### **Beneficis socials. Tipologia.**

Es disposa de beneficis socials? Quins? NO

En cas afirmatiu, hi tenen accés per igual homes i dones?

### **Percepció creences i mentalitat de les persones**

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**
  - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa hi ha una bretxa salarial de gènere? NO

### **Conclusions de l'àmbit retribució**

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

<b>Àmbit retribució</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>



--	--

## 7. Temps de treball i corresponsabilitat

- Disposeu de mesures que afavoreixen la conciliació i coresponsabilitat dins de l'organització? SI

En cas afirmatiu feu una relació de les mateixes:

- ESPERIT D' EQUIP
- CAPACITAT DE DIALEG PER PART DE PERSONES EN COMANDAMENT
- OBJECTIUS COMUNS
- COL-LABORACIÓ PERMANENT

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? En cas afirmatiu, detal·leu les mesures.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes? En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal directiu fa ús d'alguna de les mesures? En cas afirmatiu, quines?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? PRIMEN ELS INTERESSOS COLECTIUS SOBRE ELS INDIVIDUALS</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas que hi hagi diferències, aquestes perjudiquen especialment a les dones pel que fa a la seva acceptació als equips de treball?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Percepció creences i mentalitat de les persones

- Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**
  - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral? NO S'HO HAN PLANTEJAT MAI
  - Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble?
  - Quines mesures creuen que es podrien aplicar?

## Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

## 8. Comunicació no sexista

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? En cas afirmatiu, indiqueu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tant a escala interna com externa (imatges i llenguatge de la web, publicitat que s'edita, comunicats interns, etc.), es fa un ús generalitzat d'una comunicació no sexista?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Percepció, creences i mentalitat de les persones

- Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**
  - Com valoren les persones que han realitzat l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista? LA CONSIDEREN IMPORTANT
  - L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i





homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/persones usuàries)? SI

### Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

### 9. Salut laboral

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha realitzat per part de l'organització una avaluació de riscos, incorporant la perspectiva de gènere?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, exposeu els principals resultats. S'HA REALITZAT PEL SERVEI PRL EXTERN, S'APLIQUEN LES MESURES PREVENTIVES DEFINIDES A L' AVALUACIÓ</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats? PLANXA</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es contempen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades? CANVI DE LLOC DE TREBALL</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Conclusions de l'àmbit salut laboral

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

## 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposau d'un protocol que estableixi com prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe? Es fan actuacions per a la prevenció de l'assetjament? En cas afirmatiu, indiqueu la data de realització del protocol i les actuacions realitzades.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. En cas afirmatiu, quines han estat les vies?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? En cas afirmatiu, en quins documents?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? En cas afirmatiu:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Quins han estat els perfils que han rebut aquesta formació?</li> <li>En quines dates es va portar a terme?</li> <li>Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha una persona de referència dins de l'organització per atendre les situacions d'assetjament?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en els últims 4 anys?  En cas afirmatiu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quants casos?</li> <li>- Quina ha estat la via de resolució: interna o externa?</li> <li>- S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les esmentades situacions? PARTINT DE LES DADES OBTINGUDES A PARTIR D'AQUEST ESTUDI ES PLANTEJA LA NECESSITAT URGENT DE CREAR I DOCUMENTAR PROTOCOLS ESPECÍFICS</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--	--------------------------	-------------------------------------

### Percepció, creences i mentalitat de les persones.

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**
  - Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe? NO
  - Creuen les persones entrevistades que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement? NO
  - Coneixen les persones treballadores l'existència del protocol?

### Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

<b>Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
	PARTINT DE LES DADES OBTINGUDES A PARTIR D'AQUEST ESTUDI ES PLANTEJA LA NECESSITAT URGENT DE CREAR I DOCUMENTAR PROTOCOLS ESPECÍFICS



--	--