



**COMFORSA**  
**Pla d'Igualtat**

Empresa	COMFORSA - COMERCIAL DE LA FORJA, S.A.
Adreça	c/ Gombrén 51,17530- CAMPDEVANOL
Data	Desembre de 2013

- 1- Introducció**
- 2- Àmbit d'aplicació, vigència i objectius generals**
- 3- Resultats del diagnòstic**
- 4- Propostes de millora per àrees d'intervenció**
- 5- Accions i terminis d'execució per àrees d'intervenció**
- 6- Composició del Comitè Permanent d'Igualtat  
Funcions, evacuació i seguiment del Pla d'igualtat.**
- 7- Protocol de prevenció i actuació en matèria d'assetjament  
psicològic, sexual i per diferència de gènere.**
- 8- Annexos**

## **1- Introducció**

El Pla d'igualtat **COMERCIAL DE LA FORJA, S.A.** d'ara endavant **COMFORSA** persegueix el compliment de la legislació vigent, específicament el que s'ha establert en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

En l'article 45.1 d'aquesta llei orgànica, s'estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

El punt 2 del mateix article 45 estableix que en el cas de les empreses de més de 250 persones en plantilla, les mesures d'igualtat s'han de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

L'empresa disposa d'un Conveni col·lectiu d'empresa que correspon al període 2012-2013. S'ha establert un capítol d'aquest conveni (capítol XV, Art. 69 ) que regula l'assetjament sexual en les relacions laborals, on es prevenen les situacions de risc i defineix les actuacions a seguir.

El compromís de la Direcció de **COMFORSA** i la implicació de la plantilla és una obligació per tal d'aconseguir que aquest pla d'igualtat sigui un instrument efectiu per a aconseguir la igualtat real entre dones i homes.

Per a l'elaboració del Pla d'igualtat de **COMFORSA** s'ha realitzat un estudi i una valoració de la situació de les dones i els homes des d'una perspectiva de gènere dins la empresa per a establir unes conclusions i les possibles àrees de millora.

La igualtat real entre homes i dones s'aconsegueix evitant discriminacions en àrees diferents: igualtat del tractament, igualtat d'oportunitats en l'accés a l'empresa, contractació i condicions de treball; promoció; formació; retribució; conciliació de la vida personal, laboral i familiar; salut laboral, etc.

La Llei d'igualtat defineix el Pla d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures i accions positives que persegueixen integrar el principi d'igualtat en les empreses. El Pla d'igualtat de **COMFORSA** es realitza després d'haver efectuat un diagnòstic de la situació real de l'empresa en les diferents àrees d'interès.

Els resultats del diagnòstic que s'han obtingut després d'haver analitzat les dades derivades de la informació i documentació per **COMFORSA** referides a les característiques de l'empresa i la seva estructura organitzativa; cultura d'empresa i RSC; i a les característiques del personal, selecció de personal; incorporació i sortida de l'empresa; formació; condicions de treball; remuneracions; representació legal dels treballadors; prevenció de riscos laborals; promoció i desenvolupament de la carrera professional o comunicació externa i interna; ordenació del temps de treball i conciliació laboral; polítiques socials, etc. ens mostren que **COMFORSA** intenta aplicar el principi d'igualtat encara que alguns dels resultats obtinguts mostren que s'haurien de realitzar determinades propostes de millora.

Les propostes de millora es definiran amb el propòsit d'incrementar l'aprofitament de les capacitats de tots els recursos humans (coneixement de la plantilla) a través de l'establiment d'objectius d'igualtat: mesures d'acció positiva que corregeixin les diferències i l'adopció de mesures d'igualtat que de forma transversal garanteixin la integració del principi d'igualtat en totes les polítiques, processos i nivells de **COMFORSA**.

## 2- Àmbit d'aplicació, vigència i objectius generals

### **Àmbit d'aplicació:**

El Pla d'igualtat de **COMFORSA** s'aplicarà a les treballadores i als treballadors de **COMFORSA** que presten serveis en els centre de treball de l'empresa.

En tant que li sigui possible, **COMFORSA** donarà a conèixer les accions realitzades en matèria d'igualtat en l'àmbit intern i contribuirà a la promoció de la igualtat en la societat.

### **Vigència:**

Les mesures que cal desenvolupar en aquest pla d'igualtat estan orientades a aconseguir les propostes de millora que es poden aconseguir de manera progressiva i cal tenir present que les accions que es plantegen són d'aplicació mentre existeixin cadascun dels suposats. Per això, inicialment, estaria mancat d'un termini determinat de vigència ja que està lligada a la consecució dels objectius plantejats, si bé, s'entén que el seu contingut ha de ser revisat si es presenten canvis organitzatius o estructurals en l'empresa.

### **Objectius generals:**

- Promoure el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones en **COMFORSA**.
- Implantar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

### **3- Resultats del diagnòstic**

El diagnòstic mostra la situació de **COMFORSA** en igualtat d'oportunitats i s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació qualitativa i quantitativa aportada per l'empresa en les diferents àrees d'estudi.

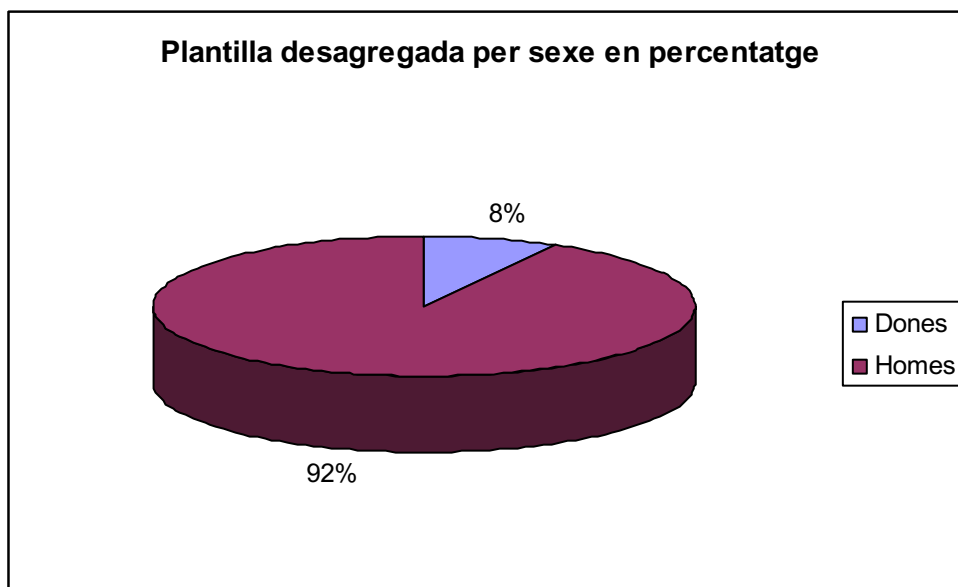
#### **Contextualització i característiques generals de l'empresa**

**COMFORSA** ha aconseguit unir la llarga tradició de la "farga catalana", orígens que es remunten a l'Edat Mitjana, amb la tecnologia més moderna i el profund coneixement del mercat. Combina l'experiència en el forjat i la mecanització amb la innovació contínua.

És una empresa que desenvolupa i fabrica solucions sota la forma d'elements forjats, tractats i mecanitzats. Disposa d'una enginyeria sòlida amb els actuals mitjans de producció i una potent capacitat de coenginyeria.

#### **Anàlisi**

Aquesta empresa compte amb una plantilla de 324 treballadors dels quals 299 són homes i 25 són dones (informació facilitada durant el mes de novembre de 2013).



El 8% de la plantilla està format per dones i el 92%, per homes.

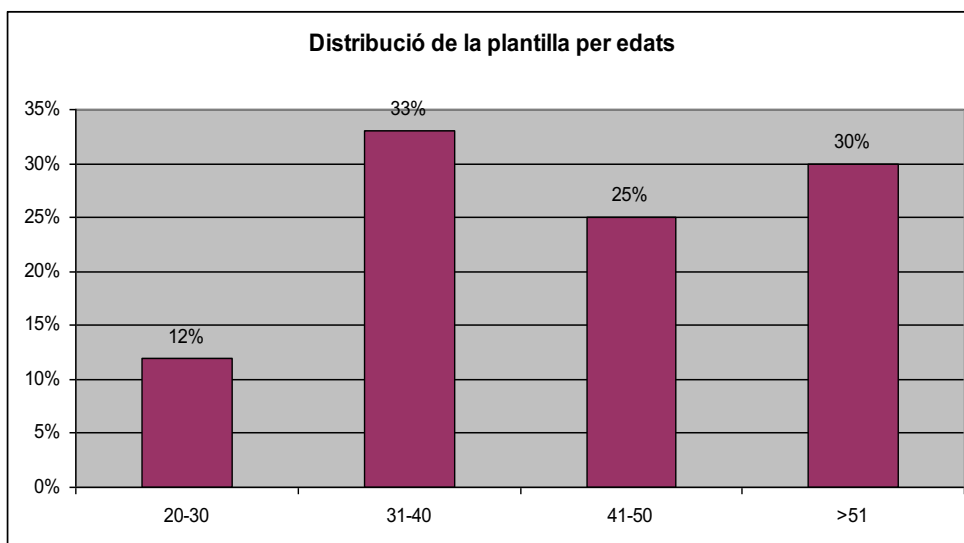
L'índex de feminització del total de la plantilla és de 0,08 (valor per sota d'1 = infra representació de les dones).

### **Anàlisi de les dades de l'empresa.**

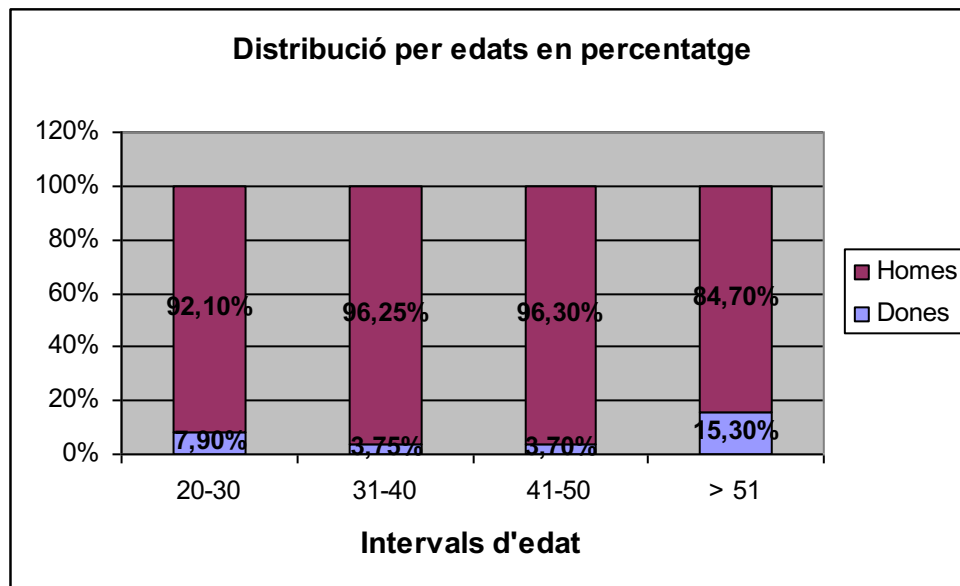
#### **Dades quantitatives:**

- Distribució de la plantilla per edats:

<b>EDAT</b>					
<b>Distribució de plantilla per edats</b>	<b>Totals parcials</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
		<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
20-30	38	3	7,9%	35	92,1%
31-40	107	4	3,75%	103	96,25%
41-50	81	3	3,70%	78	96,30%
> 51	98	15	15,30%	83	84,70%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>25</b>	<b>7,70</b>	<b>299</b>	<b>92,30</b>



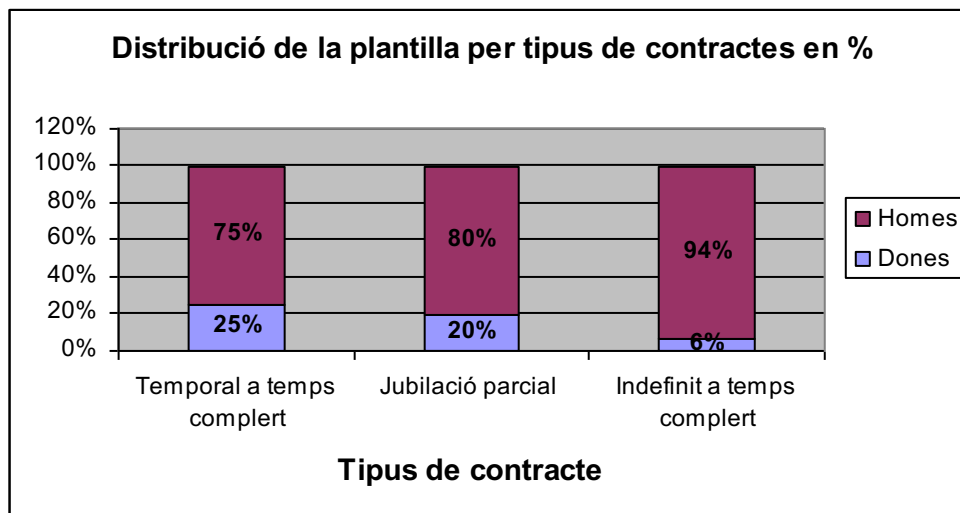
El 55% de la població treballadora està per sobre dels 41 anys, en el què l'índex de distribució de les dones és el 10 % i el dels homes, del 90 %.



- Distribució de la plantilla per tipus de contracte:

CONTRACTACIÓ					
Modalitat de contracte	Totals parcials	Dones		Homes	
		Total	%	Total	%
Indefinit a temps complet	288	18	6,25%	270	93,75%
Indefinit a temps parcial	2	0	0%	2	100%
Temporal a temps complet	4	1	25%	3	75%
Jubilació parcial	30	6	20%	24	80%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>25</b>	<b>7,70%</b>	<b>299</b>	<b>92,30%</b>

El 89% de la plantilla té contracte indefinit a temps complet.



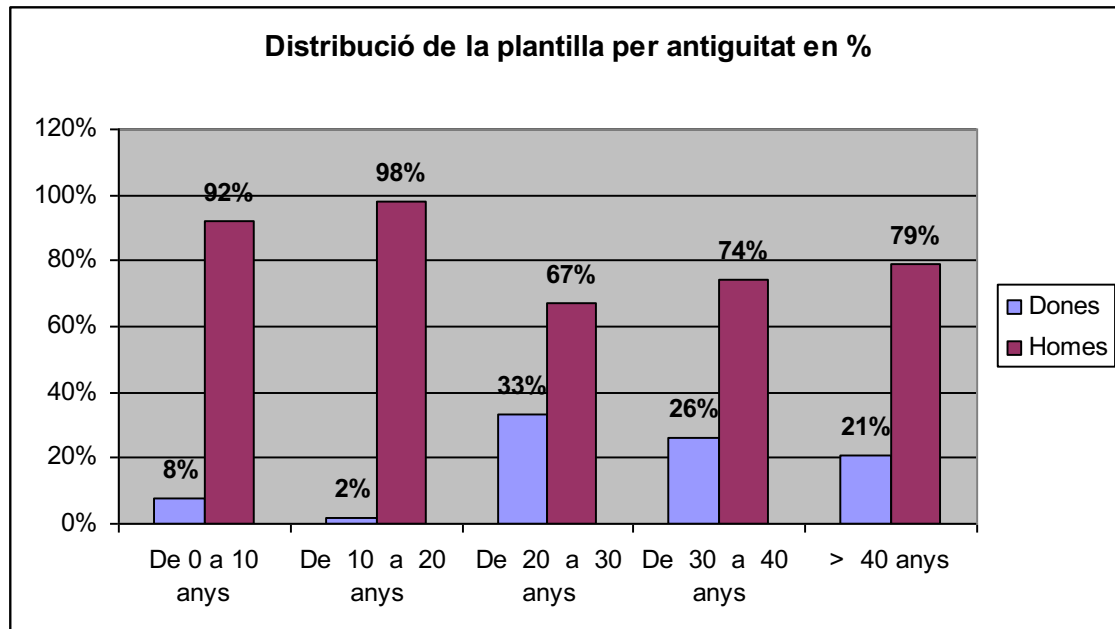
En la distribució de la plantilla per tipus de contracte podem observar que els percentatges són semblants en els grups que treballen a temps complet, independentment que siguin contractes temporals o indefinits. El percentatge de treballadors en modalitat d'indefinit a temps parcial és de 2 persones, el 0,6 de la plantilla.



- Distribució de la plantilla per antiguitat:

ANTIGUITAT					
Antiguitat en la plantilla	Totals parcials	Dones		Homes	
		Total	%	Total	%
0 a 10 anys	101	8	7,90%	93	92,10%
10 a 20 anys	159	2	2,15%	157	98,75%
20 a 30 anys	3	1	33,3%	2	66,7%
30 a 40 anys	23	6	26%	17	74%
>40 anys	38	8	21%	30	79%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>25</b>	<b>7,70%</b>	<b>299</b>	<b>92,30%</b>

El 80% de la plantilla té una antiguitat d'entre 0 a 20 anys.

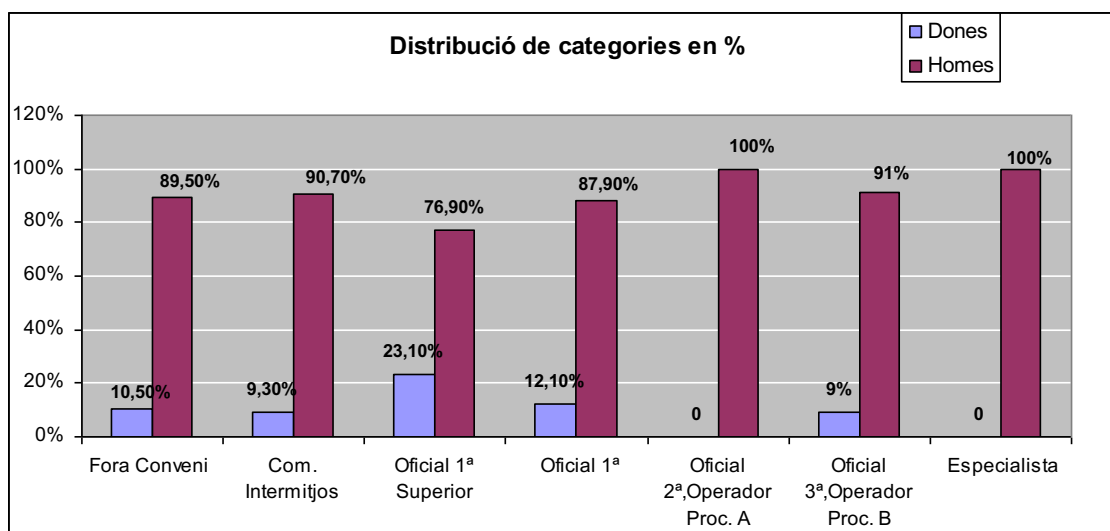


S'ha de destacar que en l'interval de 20 a 30 anys, el percentatge de dones és superior (33%) que en la resta d'interval.

- Distribució de la plantilla per categoria professional:

CATEGORIA PROFESSIONAL					
CATEGORIA PROFESSIONAL	Totals parcials	Dones		Homes	
		Total	%	Total	%
Fora Conveni	38	4	10,50%	34	89,50%
Comandaments intermedis	43	4	9,30%	39	90,70%
50-Oficial 1ª Superior	39	9	23,10%	30	76,90%
40- Oficial 1ª	33	4	12,10%	29	87,90%
30-Oficial 2ª / Operador Proc. A	122	0	0%	122	100%
20-Oficial 3ª / Operador Proc. B	44	4	9%	40	91%
Especialista	5	0	0%	5	100%
Auxiliar/Peó	0	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>25</b>	<b>7,70%</b>	<b>299</b>	<b>92,30%</b>

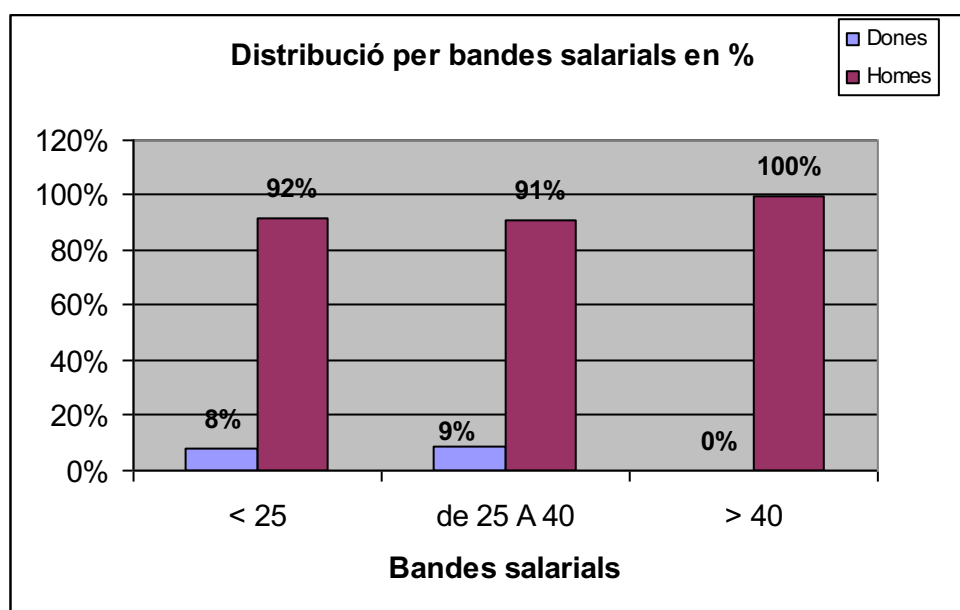
En els rangs de categoria professional 30-Oficial 2ª / Operador Proc. A i Especialista no hi ha treballadors en plantilla.



La majoria de les dones tenen la categoria 50-Oficial 1ª Superior. En aquesta categoria l'índex de plantilla femenina és d'un 23,10%.

- Distribució de la plantilla per retribucions salarials:

RETRIBUCIONS SALARIALS					
Retribucions salarials	Totals parcials	Dones		Homes	
		Total	%del total plantilla	Total	%del total plantilla
< 25	101	8	7,90%	93	92,10%
de 25 a 40	191	17	8,90%	174	91,10%
> 40	32	0	0%	32	100%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>25</b>	<b>7,70%</b>	<b>299</b>	<b>92,30%</b>



S'observa que en els intervals de les retribucions salarials menors de 40.000€/anuals l'índex de distribució és el del 100% per a les dones i del 89% per als homes.

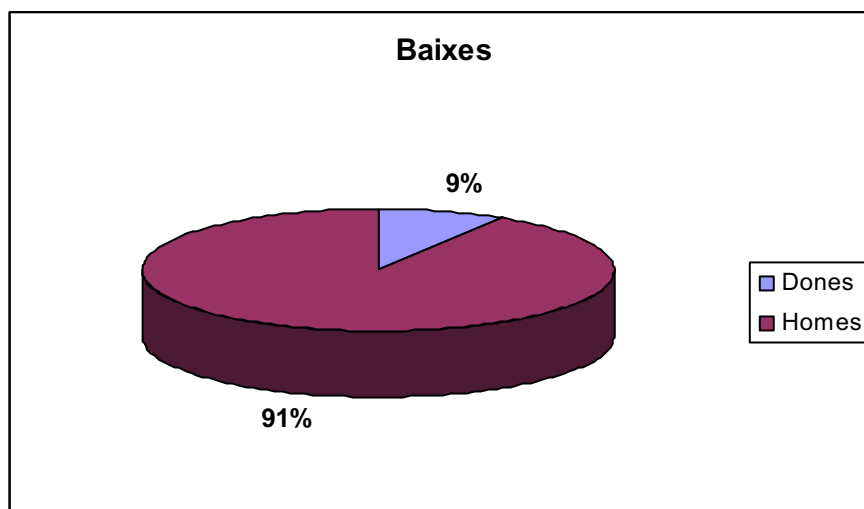
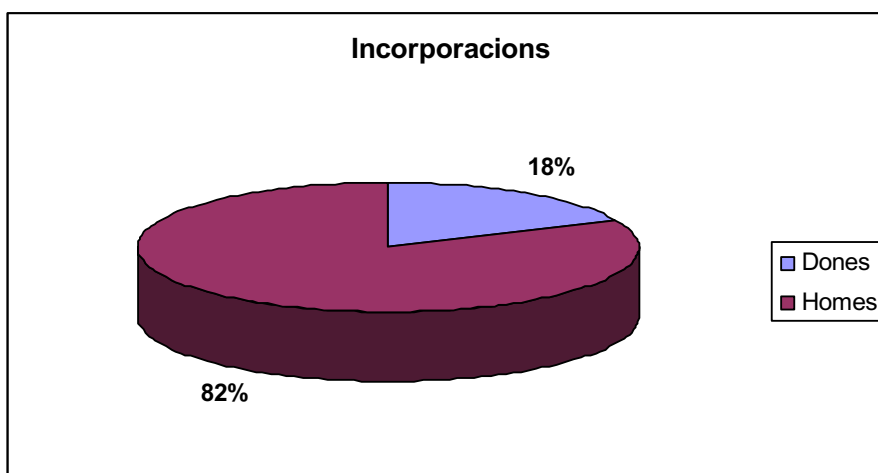
En l'interval que correspon a les retribucions salarials superiors a 40.000€/anuals l'índex del 100% és per als homes.

- Moviments de personal:

Incorporacions i baixes:

BAIXES I ALTES					
		Dones		Homes	
		Total	%	Total	%
Incorporacions	11	2	18,20%	9	81,80%
Baixes	22	2	9%	20	91%
	33	4	12,10%	29	87,90%

Els resultats indiquen que tant en les incorporacions com en les baixes l'índex de distribució dels homes és superior al de les dones.

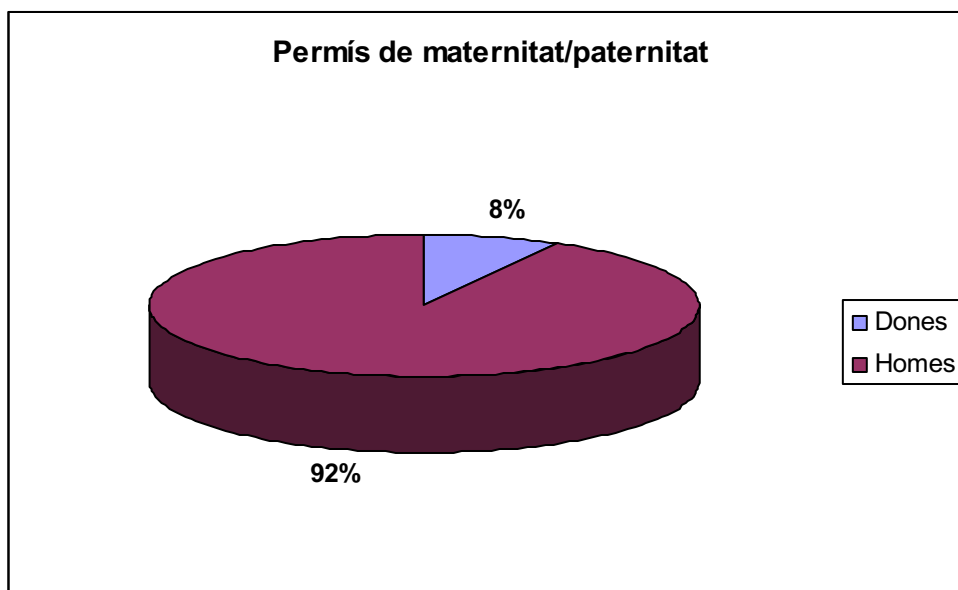


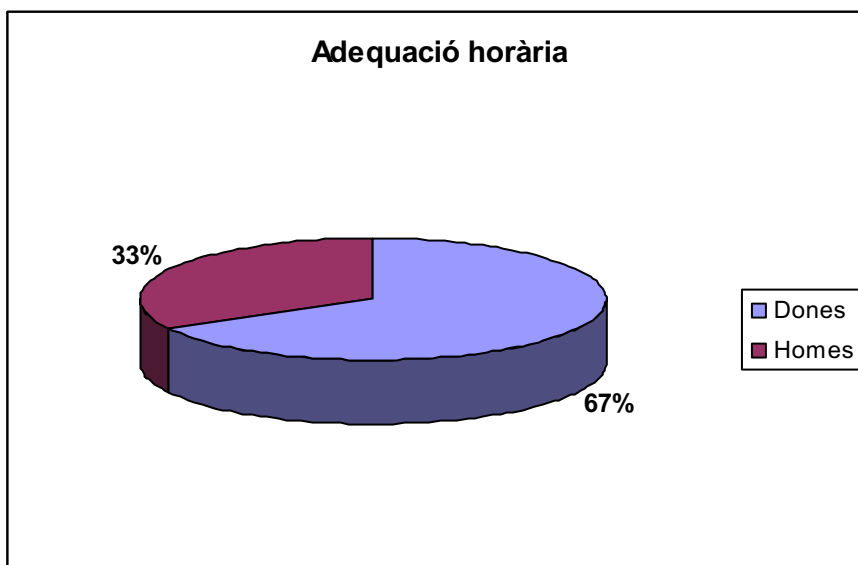
- Permisos i excedències:

PERMISOS					
Tipus de permís	Totals parcials	Dones		Homes	
		Total	%	Total	%
Permís maternitat/ paternitat	12	1	8,30%	11	91,70%
Reducció de jornada	1	0	0%	1	100%
Excedències	0	0	0%	0	0%
Adequació Horari	3	2	66,70%	1	33,30%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>18,75%</b>	<b>13</b>	<b>81,25%</b>

Segons la informació facilitada, podem observar que dels permisos de maternitat/ paternitat gaudits, el 91,70% són sol·licitats per homes.

Referent al permís d'adequació de l'horari, el 66,70% és gaudit per dones.

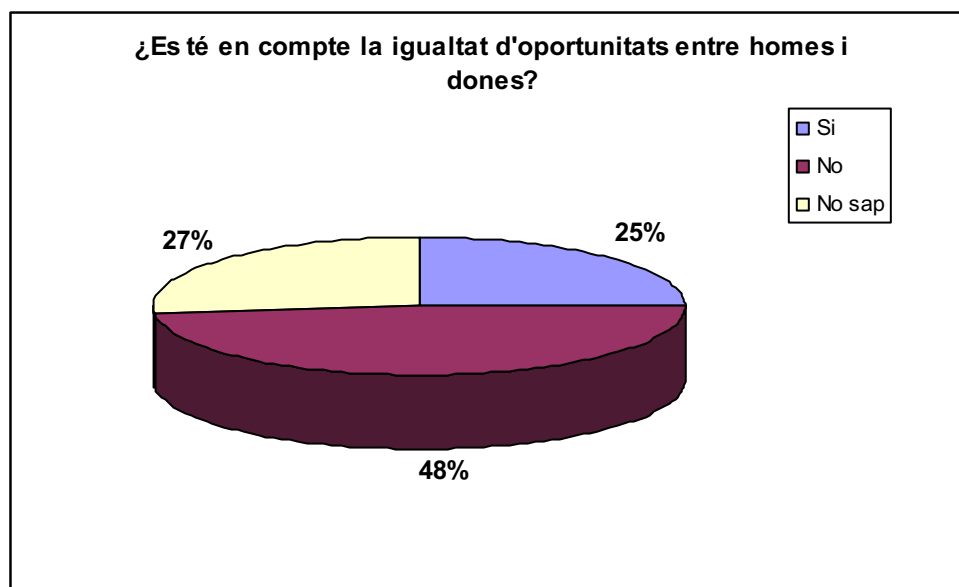




**Anàlisi de la informació proporcionada per la plantilla.**

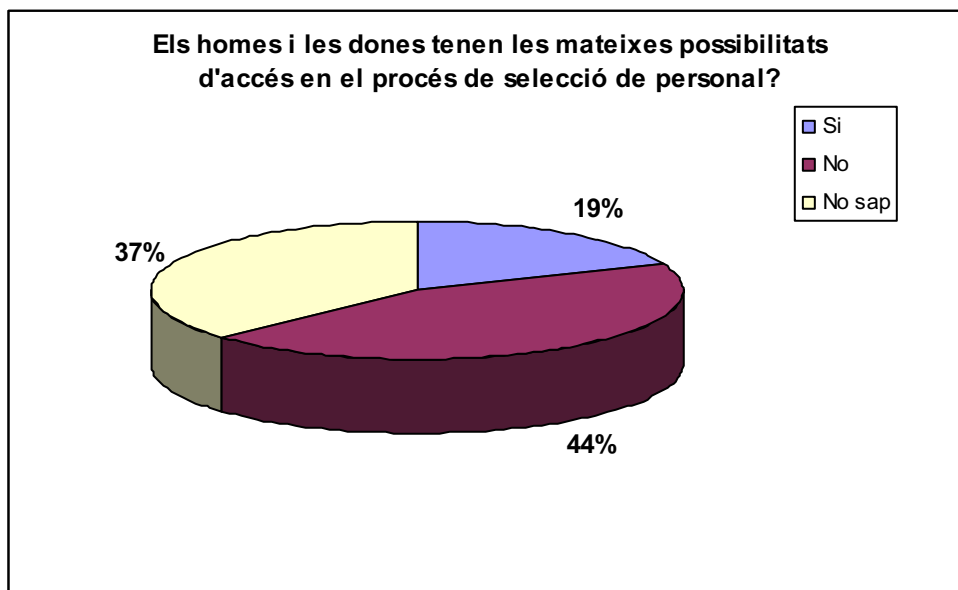
A continuació presentem les respostes de la plantilla en les següents preguntes del qüestionari sobre la igualtat en l'empresa:

**Primera pregunta:**



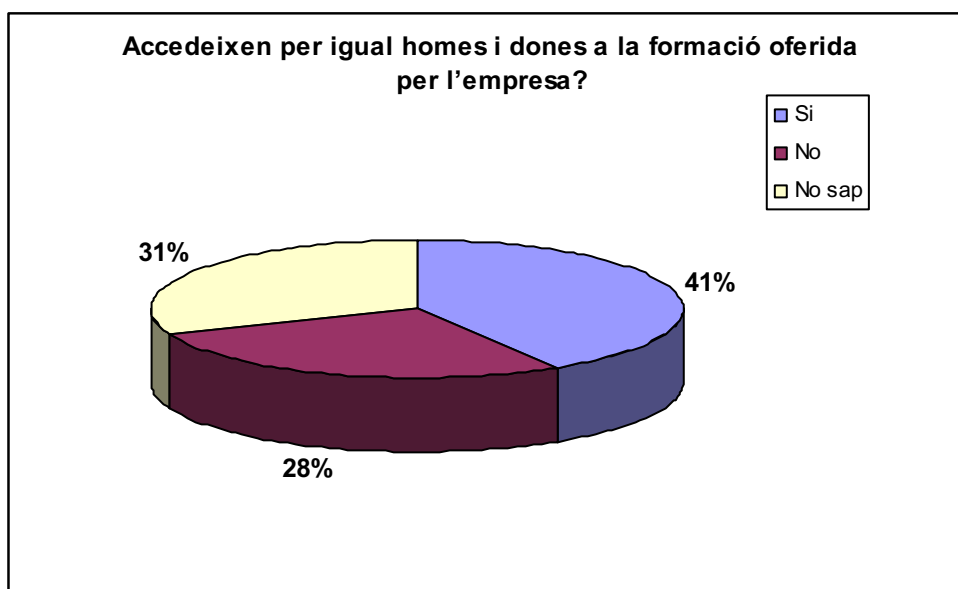
Del total de la població, el 48% contesta que "No es té en compte".

**Segona pregunta:**



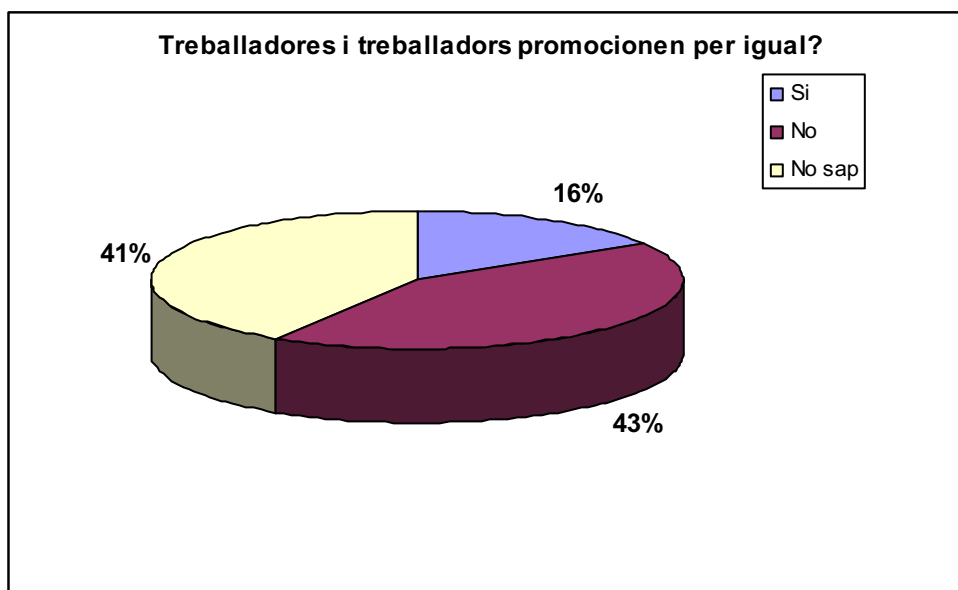
La resposta amb un percentatge més elevat és “No” amb un 44%, seguit per “No sap”.

**Tercera pregunta:**



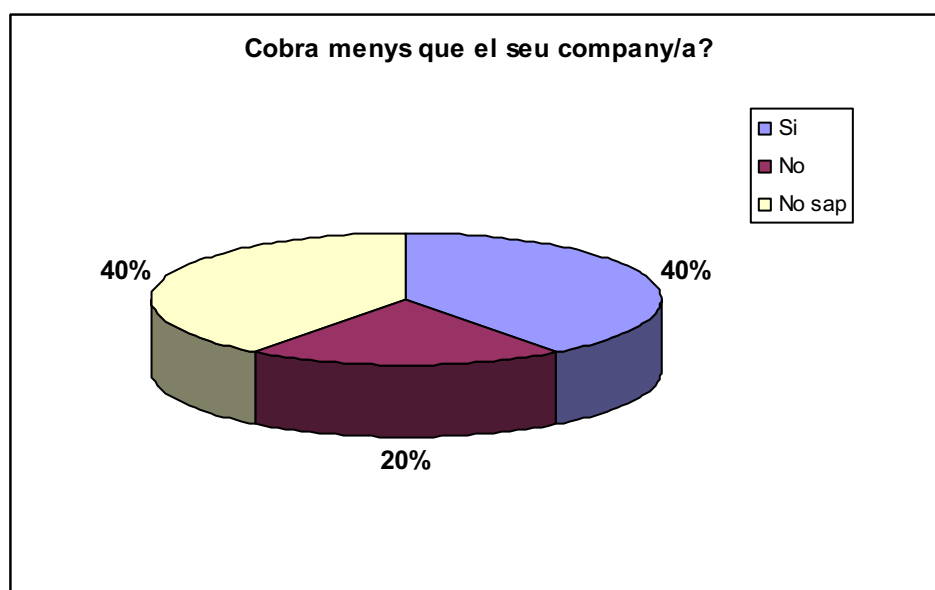
El 41% opina que “Sí”, mentre que en la resta d'opcions el resultat és semblant.

**Quarta pregunta:**



El 16% dels qüestionaris complimentats respon que "Sí" promocionen igual, la resta es divideix entre "No" i "No sap" en percentatges semblants.

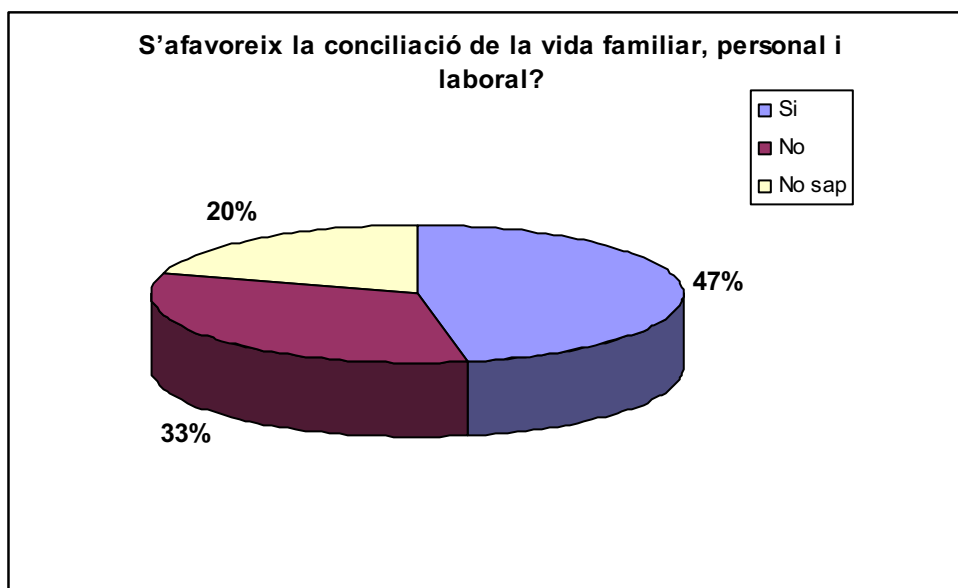
**Cinquena pregunta:**



El 40% opina que "No sap" si cobra menys que el company/a i un altre 40%, "Sí".

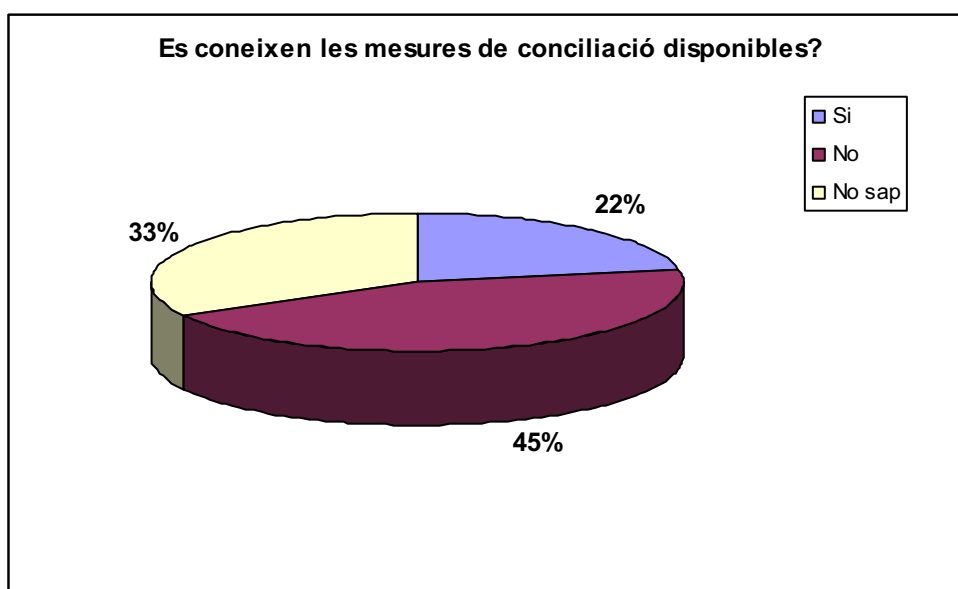


**Sisena pregunta:**



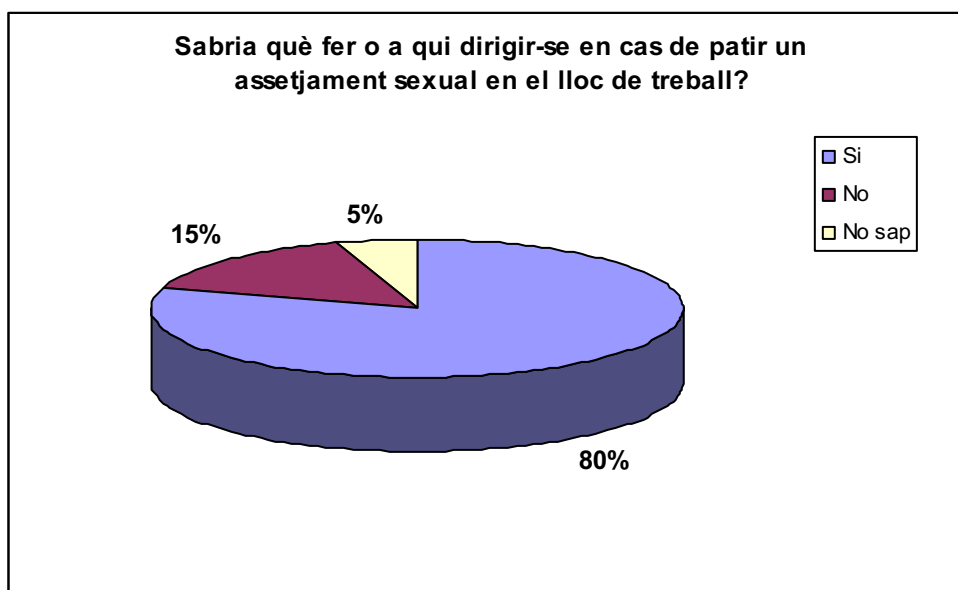
Les opinions majoritàries són en un 47% "Sí", seguit d'un 33% "No", per la qual cosa estan dividides.

**Setena pregunta:**



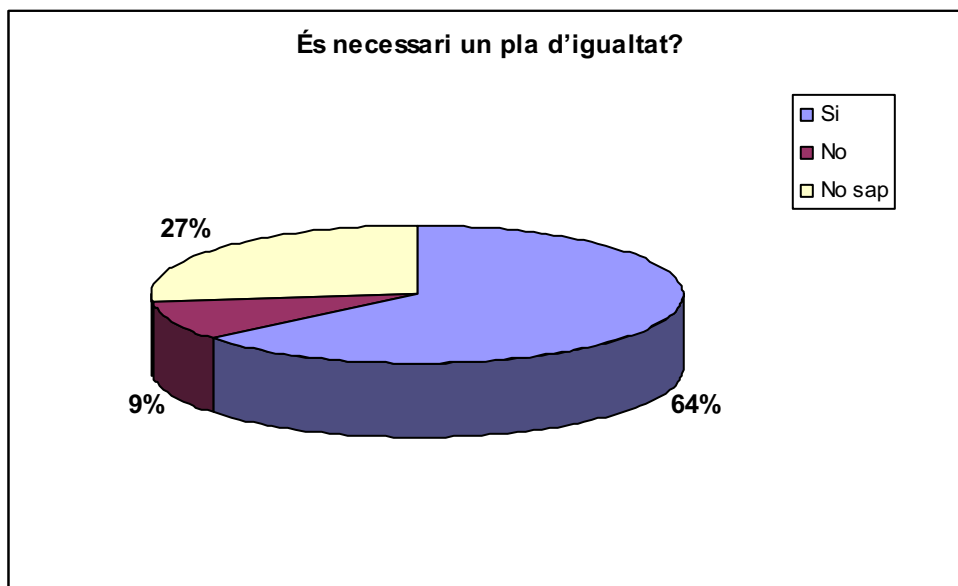
El 45% desconeix les mesures de conciliació.

**Vuitena pregunta:**



El 80% del personal que ha complimentat el qüestionari ha opinat que "Sí".

**Novena pregunta:**



Del total del personal que ha realitzat el qüestionari, el 64% opina que "Sí és necessari un pla d'igualtat".

## 4- Propostes de millora per àrees d'intervenció

Un cop realitzat el diagnòstic de la situació d'igualtat entre homes i dones en **COMFORSA** es procedeix a definir l'àmbit d'aplicació i vigència, els objectius que cal aconseguir, les estratègies que cal utilitzar i les accions que s'han de realitzar per a millorar les condicions de treball.

### 4.1 Àrea de selecció o contractació:

- 1- Garantir la igualtat efectiva entre homes i dones en l'accés i procés de selecció de **COMFORSA**.
- 2- Potenciar la presència equilibrada de les dones i dels homes en els diferents grups professionals i en l'estructura directiva de **COMFORSA**.

### 4.2 Àrea de promoció:

- 1- Garantir que la promoció de les treballadores i treballadors s'ajusti als criteris d'igualtat d'oportunitats.

### 4.3 Àrea d'ordenació del temps de treball:

- 1- Gestionar l'ordenació del temps de treball de manera que s'ajustin les necessitats del personal als objectius de **COMFORSA**.
- 2- Garantir que la plantilla pugui acollir-se a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral sense distinció de sexe o tipus de contracte, sempre que les necessitats dels departaments ho permetin.
- 3- Informar dels plans de conciliació a les treballadores i als treballadors.
- 4- Fomentar l'ús de les mesures de conciliació per a tot el personal.

### 4.4 Àrea de formació:

- 1- Revisar els plans de formació de **COMFORSA**.
- 2- Fomentar la participació equilibrada dels homes i de les dones en els plans de formació.
- 3- Garantir que la formació permeti el desenvolupament de les habilitats i capacitats del personal.

#### 4.5 Àrea de retribució:

- 1- Mantenir un sistema retributiu per al personal, basat en l'equitat interna per a tota la plantilla.

#### 4.6 Àrea de comunicació:

- 1- Difondre el Pla d'igualtat a tot el personal mitjançant accions formatives i informatives.
- 2- Utilitzar un llenguatge no sexista.

#### 4.7 Àrea de prevenció de situacions d'assetjament:

- 1- Prevenir la discriminació per raó de sexe, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, mitjançant la implementació i aplicació del Protocol d'assetjament psicològic i/o sexual i assetjament per raó de sexe.
- 2- Informar i sensibilitzar tot el personal sobre situacions d'assetjament.

### 5- Estratègies i terminis d'execució per àrees d'intervenció

#### 5.1 Àrea de selecció i contractació:

<b>Acció</b>	<b>Execució</b>
Revisar i modificar si cal els documents utilitzats en els processos de selecció que existeixen en la empresa per garantir la igualtat d'oportunitats i evitar d'aquesta manera situacions de segregació horitzontal i vertical.	<b>1r trimestre de 2014.</b>
Garantir l'objectivitat i la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció que es realitzen a través de consultories, head hunter, agències de treball o portals d'Internet de selecció de personal.	<b>1r trimestre de 2014.</b>
Revisar el llenguatge que s'utilitza en les ofertes de treball. El llenguatge ha de ser no sexista en les ofertes, tant en el sistema de reclutament intern com extern.	<b>1r trimestre de 2014.</b>

Establir criteris clars i objectius en l'avaluació i els mètodes de selecció de les candidates i candidats evitant estereotips i prejudicis.	<b>1r trimestre de 2014.</b>
En la contractació de persones, promoure la contractació de dones tal com disposa l'article 14 del Conveni col·lectiu de Comforsa.	<b>FET</b>
Aconseguir una representació equilibrada de dones i homes en les diferents categories professionals de l'empresa. Tenint en compte les peculiaritats funcionals de cadascun dels llocs de treball i la distribució actual de la plantilla. Revisant possibles desviacions en la composició de dones i homes en la plantilla en totes les categories professionals.	<b>1r trimestre de 2014.</b>

Es revisarà per part de RRHH els procediments de contractació, així com la documentació utilitzada ("Sol·licituds de treball", "Sol·licitud de personal" etc.). Tanmateix, es revisarà el procediment intern de IIC (Instruccions internes de Contractació).

Tot això amb la finalitat de garantir la igualtat a totes les persones a formar part de l'equip Comforsa.

S'enviarà una còpia d'aquests procediments als membres de la Comissió del pla d'igualtat perquè verifiquin que són procediments no discriminatoris.

## 5.2 Àrea de promoció:

<b>Acció</b>	<b>Execució</b>
Dissenyar plans de carrera que valorin la carrera professional a mitjà o a llarg termini, on es fomentin les habilitats i capacitats.	<b>1 any Desembre '14</b>
Promoure la valoració per l'execució i garantir, en la mesura que sigui possible, l'objectivitat de la puntuació.	<b>1 any Desembre '14</b>
Descripció objectiva dels llocs de treball i les seves funcions corresponents.	<b>1 any Desembre '14</b>
Establir criteris objectius i mesures per a accedir a la promoció. Comunicació transparent i informació de la disponibilitat i criteris d'accés.	<b>1 any Desembre '14</b>
Garantir l'objectivitat de les decisions preses per la Comissió d'Avaluació en el cas de possibles concursos.	<b>1 any Desembre '14</b>

Revisar el llenguatge que s'utilitza en les publicacions de vacants disponibles en l'empresa (tauler d'anuncis...), evitant el llenguatge sexista i discriminatori.	<b>1 any</b> <b>Desembre '14</b>
---	-------------------------------------

S'acorda revisar el manual de llocs de treball ja que actualment està desfasat, s'han d'introduir els nous llocs de treball i revisar els ja existents.

Revisar les valoracions de rendiment per a estar en sintonia amb les normativa ISO i el manual de llocs de treball. Tenir en compte la polivalència de les persones, la formació (assistència a cursos de formació) etc... Introduir a més ponderacions en les valoracions per tal d'evitar puntuacions subjectives que facin perillar la valoració correcta del personal.

Per tot s'està a l'espera de la negociació dels nous Grups Professionals.

### 5.3 Àrea d'ordenació del temps de treball:

<b>Acció</b>	<b>Execució</b>
Utilitzar els canals d'informació de <b>COMFORSA</b> per a informar la plantilla sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (permisos, excedències...) facilitant la possibilitat d'acollir-s'hi per part de tot el personal.	<b>Juny '14</b>
Realitzar entrevistes per a identificar les necessitats reals de les persones que sol·liciten l'aplicació d'alguna mesura conciliadora.	<b>Juny '14</b>
Mantenir i millorar les mesures relacionades amb la conciliació que ja estiguin instaurades en l'empresa promovent un estudi (entrevistes, qüestionaris...) per a ajustar-les a les necessitats reals.	<b>Juny '14</b>

Realitzar un cartell informatiu on s'exposi les mesures de conciliació familiar a la què opta tota la plantilla, sempre amb motius justificats. (Permisos per maternitat, paternitat, i tots aquells que permet el conveni i l'E.T.). Amb relació amb el nou articulat de Conveni Col·lectiu.

Es reconeix per part de tots els membres de la Comissió que, en aquest punt, Comforsa és una empresa col·laboradora i que sempre que hi ha una necessitat real, i la organització ho permet, s'atorguen els permisos especials necessaris per garantir als seus treballadors/es la correcta conciliació familiar i laboral.

#### 5.4 Àrea de formació:

<b>Acció</b>	<b>Execució</b>
Dissenyar (o revisar) el sistema de detecció de les necessitats reals de formació.	<b>Desembre '15</b>
Informar totes les treballadores i tots els treballadors de l'oferta formativa.	<b>Desembre '15</b>
Dissenyar les activitats formatives en condicions d'igualtat d'oportunitats garantint l'accés i la participació de la plantilla.	<b>Desembre '15</b>
Potenciar el desenvolupament d'habilitats i competències per igual de les dones i dels homes de la plantilla.	<b>Desembre '15</b>
Sempre que sigui possible per la organització del treball, desenvolupar les activitats formatives en horari laboral per a potenciar la conciliació de la vida familiar i laboral.	<b>Desembre '15</b>

Tenint en compte que els plans de formació es realitzen d'un any per l'altre es demana per aquest punt 2 anys per a la seva execució completa. El problema detectat és que, malgrat que el procediment de formació és l'adequat, no arriben correctament les necessitats formatives al departament de RRHH. Una solució és lligar les matrius de polivalència amb el manual de llocs de treball, on s'introduirà tota la formació i polivalència necessària de tots els llocs de treball. I així es podrà detectar amb claredat les necessitats de formació de cada persona segons el lloc que ocupa en cada moment.

#### 5.5 Àrea de retribució:

<b>Acció</b>	<b>Execució</b>
Realització de revisions periòdiques de salaris comparant la retribució salarial de les dones i la dels homes per a poder identificar possibles desequilibris.	<b>FET</b>
Establiment d'un sistema retributiu en funció de la valoració dels llocs de treball i la classificació, tenint en compte les funcions que cal acomplir i no la persona que ocupa el lloc.	<b>FET</b>

Estem tots d'acord en què no hi ha discriminació en l'àrea de retribució, tothom cobra el que s'ha definit en les taules salarials de conveni.

#### 5.6 Àrea de comunicació:

Acció	Execució
Editar i difondre el Pla d'igualtat de <b>COMFORSA</b> i les actuacions desenvolupades en l'àmbit de la igualtat quan sigui possible.	<b>En execució</b>
Mantenir informat el Comitè d'Empresa en matèria d'igualtat.	<b>En execució</b>
Planificar accions formatives i informatives per a tot el personal per tal de difondre tot allò relacionat amb la igualtat d'oportunitats.	<b>En execució</b>
Revisar la documentació generada en l'empresa per a evitar l'ús del llenguatge o imatges sexistes.	<b>En execució</b>

#### 5.7 Àrea de prevenció de situacions d'assetjament:

Acció	Execució
Revisió del protocol d'actuació davant situacions d'assetjament incorporant, si cal, totes les situacions possibles que es puguin donar.	<b>Desembre '14</b>
Formació específica als caps o responsables perquè els permeti identificar les possibles situacions d'assetjament i l'actuació que cal seguir.	<b>Desembre '14</b>
Informar els treballadors i les treballadores sobre la política de l'empresa davant les situacions d'assetjament i el compromís de l'eradicació d'aquest problema.	<b>Desembre '14</b>

S'ha detectat que la prevenció en matèria d'assetjament, ja sigui sexual, físic o psíquic; no compleix tots els requisits necessaris. No hi ha un pla d'accions que s'hagi de seguir, ni es determina quines situacions suposen una situació real d'assetjament.



Es determina que es realitzarà un Procediment d'assetjament laboral fora del Pla d'igualtat i d'acord amb l'articulat del conveni. Es formarà una Comissió d'assetjament on, totes aquelles persones que considerin que estan sent víctimes d'un assetjament, es podran dirigir per tal de resoldre la situació de la millor manera possible.

Per això, el Comitè d'empresa es compromet a presentar totes les situacions d'assetjament que poden donar-se a Comforsa. Un cop fet això, es determinarà quines persones seran les responsables de vetllar perquè no es produeixin aquestes situacions dins de l'organització. També hauran de verificar que les possibles denúncies corresponguin a situacions reals. I seran les encarregades de fer ús dels mitjans necessaris per a resoldre aquestes situacions.

**6- Composició del Comitè permanent d'igualtat.  
Funcions, avaluació i seguiment del Pla d'igualtat.**

Acta de la Comissió d'igualtat.

**7- Protocol de prevenció o actuació en matèria d'assetjament  
psicològic, sexual i per diferència de gènere**  
Ampliar el protocol a totes les situacions possibles.

**8- Annexos**