



Junta de Andalucía

Consejería de Economía, Hacienda,
Fondos Europeos y Diálogo Social
Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. M.P.

I PLAN DE IGUALDAD EPGASA

EDICIÓN: Definitiva
CATEGORÍA: Uso Interno
4-11-2025

TABLA DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	2
II. MARCO NORMATIVO	4
III. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL COLECTIVO DE EPGASA	6
• Diagnóstico	10
• Auditoría retributiva	15
IV. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD Y ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	20
V. ESTRATÉGIAS Y EJES DE ACTUACIÓN	20
VI. ACCIONES	21
VII. PROTOCOLO DE ACOSO (Anexo II)	29
VIII. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	29
IX. CLAÚSULA ADICIONAL	30

I. INTRODUCCIÓN

Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. M.P. (en adelante EPGASA), adquiere el compromiso de integrar la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En concreto el artículo 32 de la Ley Andaluza en materia de Igualdad, establece que:

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, cada cuatro años, planes de igualdad en el empleo.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

EPGASA por lo tanto tiene por objetivo la realización de un Plan de Igualdad, con la finalidad de promover la incorporación, permanencia y promoción desde una cultura basada en la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, EPGASA como empresa pública de la Junta de Andalucía y de acuerdo con la normativa de igualdad vigente de la Junta de Andalucía, tiene la obligación de contar con un Plan de Igualdad.

Existe una referencia a los contenidos mínimos que deben contener estos planes en el artículo 27 de la Ley Andaluza en materia de Igualdad, por la que se establece que deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

La Comisión de Igualdad viene trabajando en el texto del Plan de Igualdad desde 2020.

En el BOE de 7 de marzo, fue publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicha norma contiene una referencia a las materias que debe incluir el plan de Igualdad, en concreto:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación

- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los aspectos indicados se contienen en el presente Plan, si bien los ejes se denominan de otra manera, según se acordó por la Comisión de Igualdad en su primera reunión.

- 1. Sensibilización y comunicación
- 2. Acceso y clasificación profesional
- 3. Formación
- 4. Retribuciones
- 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo
- 6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género

Más allá del estricto cumplimiento normativo y de las prescripciones de la legalidad, EPGASA asumió el compromiso para progresar en el impulso en materia de igualdad y conciliación introduciendo en el Convenio Colectivo de empresa, en vigor desde enero de 2009 el siguiente artículo en materia de igualdad:

“Art. 11. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y de oportunidades, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias con objeto de:

- *Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, en la remuneración y en las condiciones del trabajo, sin más diferencias que las que resulten del mérito y capacidad de cada trabajador, y a la protección a la maternidad.*
- *Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.*
- *Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.”*

Tal como establece la normativa, el análisis y diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en el colectivo del personal de EPGASA con los datos correspondientes al año 2024, se ha elaborado a través de la Comisión de igualdad.

II. MARCO NORMATIVO

La igualdad es un principio jurídico universalmente reconocido en la actualidad que impregna los valores de la Unión Europea y es un pilar de nuestro ordenamiento jurídico.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el compromiso estratégico para la igualdad de género 2017-2020. El compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

MARCO ESTATAL

La Constitución Española en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas.

Posteriormente, fue la Ley Orgánica 1/2004, de fecha 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la que inicia el camino de prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Le siguen la Orden PRE 525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y, por último, destacan sobre todas ellas la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de recoger el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, recoge el deber general de las empresas de negociar planes de igualdad, definiéndolos como:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

NORMATIVA AUTONÓMICA

Con el acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejero de Gobierno, por el que se aprueba la Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, como señala el mencionado acuerdo, en Andalucía la igualdad de género ha alcanzado un lugar central en todas sus políticas, fruto de la aplicación de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía.

Dicho Plan estratégico aprobado por el acuerdo antes señalado, tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

Además de lo anterior, debemos tomar también en cuenta la circular 1/2018 de fecha 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría para la Administración Pública, sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del acuerdo marco de 13 de julio de 2018, de la mesa general de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público, aprobado por acuerdo del Consejo de gobierno de fecha 17 de julio de 2018, en todas las medidas que previamente hayan sido informadas favorablemente por las por las consejerías competentes en dicha materia.

III. ANALISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL COLECTIVO DE EPGASA

METODOLOGÍA DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Informe de diagnóstico del Plan de Igualdad de EPGASA, se han analizado fuentes de información primarias, como las Memorias Anuales y otros documentos internos, junto con fuentes secundarias, derivadas de la explotación de las bases de datos de recursos humanos.

Por otro lado, además de la información cuantitativa proporcionada por las estadísticas de personal correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 y desde 2020 para variaciones de plantilla, se ha contado con información cualitativa obtenida a través de la Encuesta de Opinión sobre Igualdad, cumplimentada por el personal de plantilla que ha deseado participar. Estas encuestas fueron distribuidas en noviembre 2020 con el objetivo de conocer la situación y el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en EPGASA; además, se realizaron con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación orientado a la toma de decisiones.

El proceso desarrollado para la elaboración de este diagnóstico, así como la recogida de información, se ha realizado con perspectiva de género y se han seguido las siguientes fases:

Fase 1. Diseño del diagnóstico

La Ley Andaluza en materia de Igualdad establece la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad para entidades instrumentales como EPGASA, si bien no ofrece información pormenorizada sobre el contenido del mismo, por lo que ha sido fundamental el estudio de otras experiencias en la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, que ha llevado al siguiente plan de trabajo para el diagnóstico:

- Identificación de los ejes de igualdad.
- Determinación de los indicadores de cada eje.
- Diseño y difusión de un cuestionario de opinión en materia de igualdad.
- Explotación de información cuantitativa.
- Redacción del informe de diagnóstico.
- Aprobación del informe de diagnóstico.

Fase 2. Identificación de ejes e indicadores

Esta fase consiste en la determinación de los principales aspectos que son objeto de análisis y de negociación en el Plan de Igualdad, y que articulan el mismo. Estos aspectos, denominados ejes del Plan, serán acordados por la Comisión de Igualdad y comunicados a todo el personal por la Dirección Gerencia de EPGASA, y consisten en los siguientes:

- Eje1. Sensibilización y comunicación.
- Eje2. Acceso y clasificación profesional por sexo.
- Eje3. Formación por sexo.

- Eje4. Promoción y retribuciones por sexo.
Eje5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo por sexo.
Eje6. Prevención del acoso sexual y por razones de sexo y salud laboral por sexo.

Una vez determinados los ejes, la Comisión de Igualdad establece una serie de indicadores por cada uno de ellos al objeto de obtener una imagen actualizada de la situación de partida en materia de igualdad dentro de EPGASA. Estos indicadores se complementan con otros de carácter general, que dan información sobre el perfil de la empresa desde una perspectiva de género.

Fase 3. Cuestionario de igualdad

En paralelo a la determinación de los indicadores del diagnóstico, la Comisión de Igualdad acordó el contenido de un cuestionario de opinión para captar la percepción de los y las profesionales de EPGASA acerca de la situación en materia de igualdad dentro de la empresa. El cuestionario se estructuró en torno a diversas preguntas que permitieran conocer los siguientes aspectos:

- La opinión general sobre igualdad.
- La opinión del estado de dicha materia en el centro de trabajo de cada profesional.
- Los datos sobre la situación personal y profesional del trabajador/a.

En concreto, las preguntas planteadas se formularon en los dos siguientes bloques:

Consideras que en esta empresa:	Enumera tus sugerencias con relación a:
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	¿Qué necesidades identificas en tu empresa que el Plan debiera contener?
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	Otras sugerencias
¿Cobra menos que su compañero/a?	
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	

Al objeto de garantizar el anonimato y facilitar la participación del personal distribuido por distintos edificios, la Comisión optó por difundir vía email el formulario con fecha 26/11/2020 y establecer dos

puntos de recogida (buzones), uno en el edificio Expo y otro en el Pabellón de la Navegación, dado que ambos concentran prácticamente el 100% de la plantilla.

Fase 4. Desarrollo y análisis del diagnóstico

El análisis de la información documental, de los indicadores y del cuestionario de opinión ha servido para conocer, entre otros aspectos:

- Si la plantilla está equilibrada, o si está feminizada o masculinizada.
- Si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.
- El alcance del aprovechamiento del potencial de las mujeres y de los hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan o si existe sobre cualificación de las mujeres o de los hombres.
- La estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores en EPGASA.

El estudio de indicadores se ha centrado, fundamentalmente, en la explotación estadística de las bases de datos de recursos humanos. En tal sentido, la Comisión ha acordado evitar que el análisis se redujera a una imagen estática de la situación actual, por lo que se ha estudiado la evolución de los datos a lo largo de un horizonte temporal delimitado durante los 3 últimos años (2022 a 2024), obteniendo así un estudio dinámico de la situación de EPGASA en materia de igualdad.

Tras el estudio de la información, se ha procedido al análisis de las conclusiones del diagnóstico al objeto de proponer medidas que corrijan las posibles desigualdades detectadas y que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad. Estas propuestas suponen el punto de partida para la determinación del Plan de Acción del citado Plan que ha de ser negociado y aprobado en el seno de la Comisión de Igualdad.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Razón Social	Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. M.P.
NIF	A28784957
Año Constitución	1982
Forma Jurídica	Sociedad Mercantil Sector Público Andaluz
Responsable de la Entidad	D. Ignacio Carrasco López
Domicilio Social	Camino de los Descubrimientos, 2 – Pabellón de la Navegación 41092 SEVILLA
Teléfono:	954081989
E-mail:	gerencia@epgasa.es
Página Web:	www.epgasa.es

Comisión Igualdad	RLT: D ^a Rosario Sánchez Sánchez y D ^a Aurora María Moreno Delgado Empresa: Servicios Jurídicos: D ^a Susana Randon Reyna y Coordinadora RRHH D ^a Rosa M ^a Collado Barreiro
Sector Actividad	Inmobiliario y actividades museísticas y congresuales
CNAE	68.20 Alquiler de Bienes Inmobiliarios por cuenta propia

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo 2022 a 2024

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2022					
Plantilla desagregada por sexo	21	47,73%	23	52,27%	44
2023					
Plantilla desagregada por sexo	20	46,51%	23	53,49%	43
2024					
Plantilla desagregada por sexo	21	46,67%	24	53,33%	45

La plantilla de EPGASA durante el periodo analizado se encuentra equilibrada. En el año 2024, el número total de trabajadores aumenta en una persona por la contratación temporal para cubrir la situación de un puesto con reserva de puesto de trabajo por baja laboral temporal de larga duración. El puesto ha sido cubierto por una mujer.

Tabla 2: Representación Legal Plantilla 2024

Los miembros que conforman la representación legal de los trabajadores se han mantenido estables durante el periodo 2022 a 2024, siendo los siguientes:

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación	Sindicato
Representante 1	X		Afiliado/a	X
				UGT
Representante 2	X		Afiliado/a	X
				UGT
Representante 3		X	Afiliado/a	X
				UGT
TOTAL	2	1		

Organigramas 2022 a 2024

Se adjunta en el Anexo I, los organigramas de la sociedad de cada ejercicio.

- **Diagnóstico**

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización significa la realización de un estudio sobre la realidad, en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos, así como el asentamiento en la cultura de la organización. A través del mismo, se realizan sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de Igualdad según la realidad y necesidades concretas de las personas implicadas en EPGASA, permitiendo con ello la mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad.

Los objetivos del Diagnóstico son:

- Obtener información de las características de la plantilla de EPGASA.
- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Estudiar la estrategia actual de EPGASA en materia de igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Proponer y aplicar medidas que corrijan las posibles desigualdades detectadas y que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad.

Son precisamente dichas situaciones de desigualdad o debilidades las que la Dirección Gerencia de EPGASA se compromete a subsanar o mejorar a través de un Plan de Acción, dentro del Plan de Igualdad, negociado y consensado con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y que estará dirigido a la consecución de la igualdad efectiva de género para todo el personal de EPGASA.

El diagnóstico del Plan de Igualdad de EPGASA se ha realizado a través de un doble análisis, interno y externo, de la empresa.

- El **análisis interno** trata aspectos relacionados con la propia estructura y funcionamiento de EPGASA, sobre todo en lo relacionado con su personal, con el objetivo de detectar debilidades y fortalezas de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Gran parte de la información utilizada para el análisis proviene de la explotación de información estadística de recursos humanos desde una perspectiva de género, de modo que

se ha realizado un estudio comparativo entre sexos de las variables relacionadas con los ejes que vertebran el Plan de Igualdad. La importancia del análisis de esta información, en este caso, va también más allá de la igualdad de oportunidades, puesto que se trata de la primera vez que se ha realizado un análisis sobre la caracterización de la plantilla o de las condiciones laborales de todo el personal de EPGASA, y sus conclusiones son de suma utilidad como soporte para los procesos de toma de decisiones en materia de política de recursos humanos. Además de información estadística, el análisis interno del Plan de Igualdad se ha complementado con otras informaciones emanadas de la propia organización, como el Convenio Colectivo y los acuerdos alcanzados, relacionados con el personal de EPGASA.

- **El análisis externo**, por su parte, trata los aspectos relacionados con la igualdad que emanan del entorno de EPGASA, y que pueden suponer de forma directa o indirecta amenazas u oportunidades al fomento de la igualdad en la organización.

Para el análisis externo se ha recurrido a diversas fuentes de información, entre las que destaca la primera Encuesta de Igualdad realizada en EPGASA, cumplimentada por los empleados y empleadas de la empresa. Las conclusiones de dicha encuesta se basan en las opiniones acerca de la igualdad dentro de EPGASA.

Además de los resultados de la Encuesta, se ha realizado un análisis del entorno de EPGASA desde perspectivas como la normativa, la situación económica, política o social, tratando de identificar aspectos, factores y agentes externos clave que pudieran ejercer una influencia positiva o negativa en la igualdad de oportunidades para el personal de EPGASA.

Asimismo, para ambos análisis se han utilizado otras fuentes de información de EPGASA, como las Memorias Anuales o de actividades, y se han analizado planes de igualdad de otros organismos o entes instrumentales al objeto de identificar buenas prácticas que puedan tener aplicación en el Plan de Igualdad de EPGASA.

A continuación, se ofrece, a modo de síntesis de los análisis internos y externos, una tabla DAFO con las principales conclusiones acerca de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de EPGASA en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas conclusiones servirán como base para la determinación de los objetivos de cada eje de actuación del Plan, que ayuden a minimizar las amenazas y debilidades, y aprovechar las oportunidades y fortalezas.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Escasa concienciación de los empleados varones sobre la igualdad entre hombres y mujeres. No se evidencia en las encuestas por no participar. ◆ Falta de planificación planes de formación. ◆ Existencia de diferencias salariales entre personal con igual categoría profesional con diferentes puestos. ◆ La falta de un Plan Estratégico en la empresa en el que se indiquen los objetivos en materia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Restricciones presupuestarias que afectan a la capacidad de decisión y de actuación en política de RRHH en los entes instrumentales, sobre todo en materia de promoción y contratación.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analizados los Datos y encuestas no se aprecia problemas de igualdad por razón de género. ◆ Plantilla equilibrada entre mujeres y hombres. ◆ Plantilla equilibrada en formación. ◆ Plantilla equilibrada mujeres y hombres cargos máxima responsabilidad. Segregación vertical. ◆ El espíritu abierto y negociador de la Dirección Gerencia y de los representantes del personal de EPGASA para alcanzar acuerdos que mejoren las condiciones laborales y de conciliación, dentro de un contexto económico, laboral y social adverso. ◆ La profesionalidad demostrada por la plantilla a pesar de los recortes económicos y derechos laborales implantados en el sector público andaluz a partir de julio de 2012. ◆ Compromiso en materia de igualdad recogido en nuestro convenio colectivo, artículo 11, como principio informador de todos los procesos y políticas de RRHH más allá del estricto cumplimiento normativo. ◆ Desde 2012 la Dirección Gerencia de EPGASA, la dirección financiera, área jurídica y puestos de técnicos superiores con mayor retribución, han sido en algunos años y continúan siendo ocupadas por mujeres en su gran mayoría. ◆ Implantación de jornada intensiva continua para toda la plantilla, anulación de turnos. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La igualdad se reconoce como principio en la Constitución Española (1) y en Andalucía está reconocida además como derecho en el Estatuto de Autonomía de Andalucía (2), junto con el de protección contra violencia de género. ◆ Existe un impulso normativo (3) de alcance nacional y autonómico para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que prevé órganos como el Instituto Andaluz de la Mujer e instrumentos como los planes de igualdad de cara a garantizar la igualdad de derechos en el ámbito laboral. ◆ Se han producido acuerdos institucionales de diverso alcance (europeo, autonómico) para el impulso de la igualdad en todos los ámbitos sociales (4).

(1) Artículos 9.1 y 14 de la Constitución Española.

(2) Artículos 15 y 16 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

(3) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

(4) Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020; Pacto Andaluz por la Igualdad de Género.

INFORME PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:

En principio, de los datos desagregados de la plantilla de EPGASA se concluye que durante el periodo 2022 a 2024 está equilibrada, siendo la distribución media del ejercicio 2024 un 46,67% de mujeres frente a un 53,33% de hombres, de un total de 44 personas. Sin embargo, se encuentra envejecida dado que, al cierre de 2024, la edad media de la plantilla es de 57 años y cerca del 95% del total tiene 48 años o más, lo que implica que más del 65% de los empleados y empleadas tienen una antigüedad en la empresa que supera los 20 años, siendo la media de la antigüedad de 24 años.

Aclarar, que la empresa dados los porcentajes de trabajadoras y trabajadores, menos del 60% en ambos géneros, no se considera que esté feminizada ni masculinizada, sin perjuicio de la masculinización de la categoría de oficiales de mantenimiento y la feminización de la categoría de administrativa/o.

Con carácter general, no se han detectado efectos discriminatorios o diferencias entre mujeres y hombres por razón de género ocasionados por la gestión y actividad de la empresa y ello se ha hecho visible dada la situación de partida de la plantilla en los datos manejados para su análisis.

Entre las conclusiones del estudio de diagnóstico realizado cabe destacar las siguientes:

- 1ª Se ha puesto de manifiesto la falta de sensibilización en materia de Igualdad existente entre los varones que conforman la plantilla de EPGASA. Como puede comprobarse, en la encuesta que sobre esta materia ha promovido la Comisión de Igualdad, sólo han participado 5 de los 23 hombres que la conforman, es decir, un 22% de ellos; frente al 65% de mujeres que han tomado parte (13 de 20 mujeres). Lo expuesto puede interpretarse como falta de sensibilización de los varones de la empresa por los problemas de igualdad o como muestra de la percepción de la inexistencia de problemas en materia de igualdad de sexos.
- 2ª El porcentaje de estudios universitarios entre las empleadas a finales de 2024 (52%) de EPGASA es superior al de los empleados (46%), las mujeres ocupan las categorías y niveles retributivos más bajos; en concreto, dos (2) auxiliares administrativas, una de las cuales ostenta título universitario.
- 3ª Entre las distintas categorías profesionales se observa que la correspondiente a “Administrativos/as” se encuentra feminizada (8 mujeres y 1 hombre). En cambio, la categoría de “Oficiales 1ª” se haya totalmente masculinizada (0 mujeres y 8 hombres).

Denominación categorías	Mujeres						Hombres					
	2022		2023		2024		2022		2023		2024	
DIRECTOR/A GERENTE	-	-	-	-	-	-	1	100	1	100	1	100
DIRECTORES/AS	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50
GESTORES/AS	2	40	2	40	2	40	3	60	3	60	3	60
TECNICOS/AS SUPERIORES	2	100	2	100	2	100	-	-	-	-	-	-

Denominación categorías	Mujeres						Hombres					
	1	100	1	100	1	100	-	-	-	-	-	-
COORDINADOR/A	1	100	1	100	1	100	-	-	-	-	-	-
TECNICOS/AS	4	33	4	33	5	36	8	67	8	67	9	64
ADMINISTRATIVOS/AS	8	89	7	88	7	88	1	11	1	12	1	12
OFICIALES 1ª	-	-	-	-	-	-	8	100	8	100	8	100
AUXILIARES ADMTIVOS./AS	2	100	2	100	2	100	-	-	-	-	-	-
TOTAL	21	48	20	47	21	47	23	52	23	53	24	53

- 4ª Con carácter general y sin considerar la perspectiva de género, existe brecha salarial dentro de los componentes de las mismas categorías profesionales y diferentes puestos que convendría analizar de cara a fijar una estrategia para su reparación. Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En relación con el registro retributivo correspondiente al periodo 2022 a 2024, se observa que la Brecha salarial es negativa -1,72 y positiva en 2023 y 2024, 0,19 y 2,85 respectivamente, aunque sin desviaciones significativas. En la variación de la brecha en 2023 y 2024, ha influido el complemento recibido en los citados años derivado de sentencias laborales, fundamentalmente por atrasos del complemento del plus de transporte de años anteriores, percibidos en 2023 por hombres y en 2024, por hombres mujeres, pero que afecto mas a los hombres y en mayor cantidad que a las mujeres. Desde el ejercicio 2024, se percibe el complemento del plus de transporte sin discriminación entre hombres y mujeres.

No obstante, y en relación con los complementos de puestos si se observan diferencias en relación con el complemento de puesto en trabajadores/as de igual categoría y diferente puesto de trabajo; igualmente se observan diferencias en relación al precio de los trienios dentro de la misma categoría, que en ningún caso son por razones de género.

Se detalla datos comparativos de la brecha salarial durante el periodo 2022 a 2024:

	2022	2023	2024
Brecha salarial global	-1,72	0,19	2,85
Brecha por grupo profesional:			
Grupo 1-Gerente	100	100	100
Grupo 2-Directores Departamento	-2,91	-3,33	-2,47
Grupo 3-Gestores/as	6,01	2,5	10,53
Grupo 4-Técnicos/as	-10,89	-5,74	-3,99
Grupo 5-Coordinadora	0	0	0
Grupo 6-Administrativos/as	-9,1	-12,14	-15,89
Grupo 7-Oficiales	100	100	100
Grupo 8-Auxiliares Administrativos/as	0	0	0
Grupo 9-Técnicas Superiores	0	0	0
Grupo 10-Administrativa S/C	0	0	0

Brecha por Grupo profesional/Categorías	2022		2023		2024	
	Salario base	Complementos	Salario base	Complementos	Salario base	Complementos
Grupo 1-Gerente	100	100	100	100	100	100
Grupo 2-Directores Departamento	0	-9,25	0	-10,49	0,34	-8,13
Grupo 3- Gestores/as	-0,59	14,73	-0,5	6,41	-0,5	22,11
Grupo 4-Técnicos/as	-0,23	-27,01	-0,03	-13,41	0,46	-9,74
Grupo 5-Coordinadora	0	0	0	0	0	0
Grupo 6-Administrativas/os	0,5	-18,96	0	-24,63	0,09	-31,2
Grupo 7-Oficiales	100	100	100	100	100	100
Grupo 8-Aux. Administrativas	0	0	0	0	0	0
Grupo 9-Técnicas Superiores	0	0	0	0	0	0
Grupo 10-Administrativa S/C	0	0	0	0	0	0

5ª De las cuatro (4) promociones internas con cambios de categoría profesional realizadas por EPGASA en los 5 últimos años, el 50% ha correspondido a mujeres. De dichas promociones una de ellas ha influido en personal de las categorías inferiores.

6ª Sería conveniente avanzar en la formación específica en la empresa donde poder incluir cursos monográficos en materia de igualdad de género, lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género dirigido tanto al personal con responsabilidades directivas como al resto.

7ª Se observa, que, siendo el número de hijos de los hombres de la empresa superior al número de hijos de las mujeres, los derechos establecidos indistintamente para la atención de los hijos *los ejercen mayormente las mujeres*. Con respecto a esto, quizás sería preciso concienciar a los hombres de su obligación corresponsable en la atención de las necesidades de los hijos.

8ª Como objetivo general, Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla, contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, informando y estableciendo Protocolo de actuación de acoso laboral.

- **Auditoría retributiva**

Con el fin de que EPGASA esté plenamente armonizada con la normativa en materia de igualdad, conforme a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elabora dicho informe acorde al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo mediante la herramienta de valoración de puestos de trabajo elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Para los puestos de trabajo que conformaban la plantilla de trabajo durante el ejercicio 2024 se han aplicado los factores y subfactores de valoración determinados en la herramienta de trabajo anteriormente descrita.

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte.

Vigencia del Plan de igualdad de EPGASA: 4 años a partir de su aprobación

Vigencia auditoría retributiva de EPGASA: 4 años

Dicho informe, ha sido realizado por la propia entidad, la cual ha informado a los/as representantes de los/as trabajadores/as tanto del registro retributivo como de la valoración de los puestos de trabajo.

1. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

El diagnóstico retributivo es un resultado de evaluación que tras analizar el sistema retributivo de EPGASA, de manera íntegra y transversal, facilita detectar las posibles diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

Por todo ello y conforme al art. 8 del RD902/2020, para llevar a cabo dicho diagnóstico, se realiza una evaluación de los puestos de trabajo de forma transversal, desagregando los datos por sexo para cada tabla estadística dada.

EPGASA es una entidad que cuenta con convenio colectivo de empresa para toda la plantilla a excepción de 3 trabajadoras, 2 trabajadores al cierre de 2024, que se regulan por sus contratos laborales individuales provenientes de la extinta SOGEFINPA tras la fusión en 2015.

Todos los contratos de la plantilla de EPGASA tienen carácter indefinido, excepto la contratación en 2024, de una trabajadora con contrato temporal por sustitución a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

2. VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo del ejercicio 2024 siendo el resultado obtenido el siguiente:

Agrupaciones ▼	Puesto + Puntos
☐ Agrupación 8	Director /aGerente(656)
☐ Agrupación 7	Director/aTécnico/a(606)
	Director /aExplotación(596)
	Director/aJurídico/a(559)
	Director/a Financiero/a(580)
☐ Agrupación 6	Gestor/a Arquitecto/a(527)
	Gestor/a mantenimiento(527)
	Gestor/a comercial(506)
	Gestor/a Financiero/a(502)
	Letrado/a(502)
☐ Agrupación 4	Coordinador/a Recursos Humanos(387)
	Técnico/a eventos(370)
	Técnico/a Archivo(374)
	Tesorero/a(392)
	Técnico/a mantenimiento(363)
	Contable(353)
	Técnico/a Telecomunicaciones(343)
	Técnico/a informatico/a(362)
	Técnico/a Instalaciones especiales(389)
	Técnico/a facturacion de ingresos(330)
	Técnico/a Comercial Isla(337)
	Técnico/a Edificio Expo(364)
	Técnico/a delineante proyectista(368)
	Responsable control interno y evaluación(371)
	Responsable Comunicación(343)
	Técnico Gestión de Inmuebles(395)
☐ Agrupación 3	Secretario/a departamento jurídico(256)
	Secretario/a dirección(285)
	Secretario/a departamento explotación(260)
	Administrativo/a unidad contratacion(256)
	Administrativo/a registro facturas(256)
	Secretario/a departamento financiero(256)
	Administrativo/a departamento técnico(256)
	Administrativo Pabellón Navegación(259)
☐ Agrupación 2	Oficial de Primera Mantenimiento(249)
	Oficial Primera telecomunicaciones(249)
	Oficial Primera sistema GMAO y SCADA(250)
	Oficial 1ª reprografia(247)
	Oficial 1ª Informático(247)
☐ Agrupación 1	Auxiliar Administrativo Pabellón Navegación(173)
	Operador/a(170)

Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo de la empresa, la herramienta de forma automática realiza las agrupaciones de puestos de igual valor. Como resultado se han creado 8 agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Tras el estudio de diagnóstico retributivo y valoración de puestos, se desprende lo siguiente:

Tras la valoración de puestos de trabajo las funciones asignadas al puesto no atienden a ningún criterio de sexo.

Analizado el registro retributivo del periodo 2022 a 2024 ejercicio, no se aprecian retribuciones económicas con una variación superior al 25%.

El cálculo de la nómina se basa únicamente a cuestiones matemáticas y no de sexo.

La entidad tiene como uno de los fundamentos apoyar a las personas trabajadoras para facilitar la conciliación familiar y personal, por lo que se facilitan medidas para apoyar este hecho, se evalúa y aprueba todas las propuestas de las personas trabajadoras respecto a este hecho siempre que no afecte al desempeño del puesto.

La agrupación con mayor brecha de puntuación entre los puestos de trabajo (65 puntos) corresponde a la agrupación 4 correspondiendo a puestos de trabajo, en su mayoría, con la categoría de técnico. A su vez, es en esta agrupación donde existe mayor disparidad de retribuciones salariales, sin tener en cuenta la antigüedad.

En esta agrupación se incluyen al cierre del ejercicio 2024, 16 puestos de trabajo, de los cuales 7 están ocupados por mujeres. Entre los 5 primeros puestos de mayor valoración 3 son ocupados por mujeres y en términos de retribución 4 de las 5 mayores retribuciones, sin tener en cuenta el complemento percibido por ejecución de sentencias, corresponden a puestos de trabajo ocupados por mujeres. Por tanto, desde un punto de vista de género se confirman las conclusiones analizadas en el Informe retributivo para el año 2024, no existiendo brecha salarial por razón de sexo en la agrupación 4.

En el resto de agrupaciones donde existe presencia equilibrada de hombres y mujeres, la brecha de puntuación no es tan significativa como la agrupación 4, y tanto la valoración de los puestos de trabajo como las retribuciones se encuentran equilibradas entre hombres y mujeres.

Asimismo, del resultado del análisis se pone de manifiesto que los factores relacionados con las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño se encuentran

masculinizados fundamentalmente por las condiciones físicas necesarias, horarios descansos y vacaciones que ponderan en mayor medida en puestos de trabajo del departamento técnico. Sin embargo, los factores relacionados con las condiciones profesionales y de formación, condiciones educativas y naturaleza de las funciones o tareas, aunque los puntos asignados a los hombres son superiores, las diferencias de valoración entre hombres y mujeres son poco significativas, encontrándose en una horquilla del 7% y 10%.

Por último, los grupos de valoración que se encuentran más masculinizados corresponden con la agrupación 2 donde se incluyen los puestos de trabajo de Oficiales de 1ª y la agrupación 8 que corresponde al Director Gerente. Se encuentra equilibrada la agrupación 4 correspondiente fundamentalmente a los puestos de trabajo de técnico, la Agrupación 6 de Gestores y la agrupación 7 correspondiente a los Directores.

4. PLAN DE ACTUACIÓN

Para tratar de prevenir desigualdades que pudieran acontecer tanto de forma directa e indirecta, la entidad pone de manifiesto que tomará las siguientes medidas:

1. Equilibrar la presencia femenina y masculina en aquellas categorías donde exista una menor representatividad, utilizando acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
2. Formar al personal de la plantilla con especial interés a aquellas personas que ocupan puestos en los que tenga que coordinarse o dirigir a otras personas de la plantilla, en materia de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.
3. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo por cuidado de algún familiar.
4. Respecto a los complementos salariales, con intención de unificarlos, y con el fin de optimizar y homogeneizar las retribuciones salariales, se adecuarán en las negociaciones del futuro convenio colectivo, fundamentalmente en el grupo 4.

A la fecha de esta auditoría, se está trabajando sobre la negociación de un nuevo convenio colectivo.

IV. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD Y ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan resulta aplicable a Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. M.P (EPGASA) y a todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características específicas de cada uno de los centros de trabajo.

La comisión de igualdad de EPGASA acuerda que la vigencia inicial del Plan será de cuatro años, prorrogable por acuerdo de las partes en tanto no esté negociado un nuevo Plan de Igualdad para la organización.

V. ESTRATEGIAS Y EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo es garantizar la incorporación a EPGASA de la mujer, de forma que permita progresivamente alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que actualmente se encuentre menos representada, se aspira a que con este plan se consiga que la igualdad de género sea real y efectiva.

Por ello y para lograr el objetivo de la igualdad se propone intervenir con tres estrategias complementarias:

1. Visualización de cualquier situación de discriminación de género en nuestra organización mediante el análisis o diagnóstico de la situación en términos cuantitativos y cualitativos.
2. Fomento de un cambio de valores a fin de evitar la desigualdad y empoderamiento en cada área de aquellas personas que por género se encuentren infrarrepresentados.
3. Prevención y lucha contra cualquier situación de violencia, en especial aquella soportada por las mujeres.

Por todo ello, los ejes de intervención son los siguientes:

Eje1. Sensibilización y comunicación.

Eje2. Acceso y clasificación profesional por sexo.

Eje3. Formación por sexo.

Eje4. Promoción y retribuciones por sexo.

Eje5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo por sexo.

Eje6. Prevención del acoso sexual y por razones de sexo y salud laboral por sexo.

VI. ACCIONES

Eje1. Sensibilización y comunicación.

El objetivo del eje, es sensibilizar a la plantilla en los temas de diversidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, informado al personal en esta materia y el uso de un lenguaje neutro y no sexista además de concienciar y sensibilizar a las personas que trabajamos en EPGASA.

Acciones propuestas con carácter general:

- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Oportunidades y no discriminación.
- Extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto internos como externos.
- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas y externas de La Empresa, así como en los medios utilizados para la difusión pública.

Indicadores

Con el fin de alcanzar el objetivo de sensibilizar a la plantilla en los temas de diversidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se adoptarán medidas transversales para incorporar la perspectiva de género:

- Incluir compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio de la organización en documentos estratégicos.

Indicador: Porcentaje de documentos estratégicos elaborados que tiene incluidos el compromiso con la igualdad.

Documentos: Memoria de Gestión, Plan de Formación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Estándar 100%.

- Difusión a través de la Web de EPGASA del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a terceros.

Indicador: Difusión del compromiso de igualdad en la web (si/no) Estándar SI.

- Mantener en los Pliegos de cláusulas administrativas la obligación de aportar el Plan de Igualdad en las empresas de más de 50 efectivos.

Indicador: Porcentaje de Pliegos en los que se haya aportado el Plan. Estándar 100%.

- Lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas siendo inclusivo y no transmitirá estereotipos sexistas.

Indicador: N° de comunicaciones en las que se detecte lenguaje no inclusivo o sexista de los revisados. (Promociones internas, convocatorias provisión de puestos y pliegos). Estándar 0.

Eje2. Acceso y clasificación profesional por sexo.

El objetivo de este eje es sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos/as aquellos/as que, directa o indirectamente, intervienen en el proceso de selección, y ello a través de seminarios y reuniones con especialistas, bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.

Acciones propuestas con carácter general

- Transmitir el Principio de Igualdad de Trato que impera en EPGASA a las Empresas Consultoras que participen, en su caso, en los procesos de selección y a los miembros de la comisión de selección.
- Exigir los mismos criterios de Igualdad de Oportunidades a las todas las contratatas y subcontratatas respecto del personal que las mismas ponen a disposición de EPGASA.
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Atender a los méritos y cualificación como referencia para adoptar decisiones de contratación y empleo.

Indicadores

El objetivo es favorecer el desarrollo profesional de la mujer en la plantilla, potenciando su acceso a aquellas funciones o puestos de responsabilidad:

- En los procesos de provisión interna o externa de puestos con representación mayoritaria de hombres, a igualdad de mérito y capacidad la adjudicación se otorgará a la mujer, al objeto de reducir la segregación horizontal y vertical.

Indicador: Porcentaje de los resultados en las convocatorias internas o externas. Estándar 100%.

- Procesos de Provisión Interna y externa de puestos el comité de selección tendrá, cuando sea viable, una representación paritaria.

Indicador: Porcentaje convocatorias representación equilibrada. Estándar 100%.

Eje3. Formación por sexo.

El objetivo de este eje es formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, especialmente a los niveles directivos, así como facilitar aún más el acceso a la formación de las mujeres.

Acciones propuestas con carácter general

- Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentren menos representadas, en particular a aquellos cursos orientados al desarrollo directivo.
- Diseñar acciones formativas en Igualdad de Oportunidades.
- Implantar acciones específicas de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades.
- Desarrollar acciones formativas especialmente encaminadas a la mujer trabajadora para el desarrollo de las habilidades y capacidades directivas.
- Impulsar la formación y el entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y de no discriminación.

EPGASA se compromete a incorporar en los futuros Planes de Formación en su caso, distintas acciones que permitan una mayor sensibilización general de los empleados sobre la igualdad de oportunidades, la gestión de la diversidad, y en concreto, sobre el contenido del presente documento.

Asimismo, aquellos empleados que se encuentren disfrutando de permisos, licencias o excedencias para el cuidado de familiares podrán participar, siempre que reúnan los requisitos necesarios, en las promociones de ascenso.

Por otra parte, EPGASA procurará facilitar a los empleados con el contrato suspendido por estar disfrutando de permisos, licencias o excedencias para el cuidado de familiares el acceso a la formación que le permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Indicadores

El objetivo es formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, especialmente a los niveles directivos, así como facilitar aún más el acceso a la formación de mujeres:

- Formación a través de cursos monográficos en materia de igualdad para todo el personal que conforma la Comisión paritaria de igualdad.

Indicador: Porcentaje de personas referenciadas formadas. Estándar 100%.

- Incluir en el Plan de Formación, como materia obligatoria para todo el personal de la plantilla, la igualdad de género, lenguaje no sexista y un apartado específico de acosos sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Indicador: Porcentaje de personas formadas. Estándar 100%.

- Impartición de cursos monográficos en materia de género y acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género una vez aprobado su Protocolo.

Indicador: Porcentaje de personas formadas. Estándar 100%.

Eje4. Promoción y retribuciones por sexo.

Se trata de favorecer el desarrollo profesional de la mujer en la plantilla, potenciando su acceso a aquellas funciones o puestos de responsabilidad.

Acciones propuestas con carácter general

- Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y asegurar el acceso de la mujer a puestos directivos.
- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
- Sesiones de trabajo para determinar cuáles son las barreras de la mujer para promocionar, y cuáles son las medidas que pueden potenciar el desarrollo profesional de la mujer hasta alcanzar una representación equilibrada dentro de La Empresa.

Indicadores

El objetivo es contribuir al principio de igualdad de las retribuciones, a partir de la brecha salarial.

El fin principal es garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones propuestas con carácter general

- En su caso, programar medidas que contribuyan a la eliminación de la brecha identificada.

Indicador: elaboración anual del estudio de brecha en su caso. Estándar SI

- Sistema de fijación de salarios establecido en el marco de la negociación colectiva (Convenio Colectivo) debe prever condiciones ligadas a puestos de trabajo con independencia de personas y estructuras. Dicho sistema ha de fomentar la igualdad entre profesionales con similares funciones y responsabilidades estableciendo retribuciones homogéneas entre los grupos y profesionales y permitiendo márgenes lo más reducidos posible a la discrecionalidad en la fijación de las retribuciones.
- Aprovechamiento al máximo de las posibilidades ofrecidas por la legislación presupuestaria para homogenizar, en su caso, los complementos de acuerdo al convenio.
- Realización de una revisión del organigrama y del catálogo de puestos que permita prever y ejecutar dentro de los procedimientos normalizados procesos de promoción profesional.
- Auditoria salarial: cada año, EPGASA presentará a la Comisión de Igualdad el registro con los valores medios de los salarios desagregados por sexo, diferenciando entre salario Base, complementos salariales y percepciones extrasalariales en su caso, distribuidos por grupos profesionales y categorías.

Eje5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; tiempos de trabajo por sexo

El objetivo general del eje de conciliación es crear las condiciones para un entorno de trabajo favorable, facilitando a hombres y mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar las responsabilidades profesionales.

Para intentar alcanzar ese objetivo se ha establecido el siguiente conjunto de medidas, que previamente han sido autorizadas por las consejerías competentes en estas materias, en cumplimiento de la circular 1/2018 de fecha 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría para la Administración Pública, sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del acuerdo marco de 13 de julio de 2018, de la mesa general de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público, aprobado por acuerdo del Consejo de gobierno de fecha 17 de julio de 2018, esta normativa reconoce nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto del personal que presta servicios en el sector público andaluz, como el permiso adicional por paternidad.

Acciones propuestas con carácter general

PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD (PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO)

- Empezando por la protección de la maternidad y en aras a garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, EPGASA adaptará las condiciones de su puesto de trabajo, así como en su caso del tiempo que deba realizarse, con una disminución del mismo, si así lo certificase el Médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la

trabajadora, procurando evitar de esta forma situaciones que puedan influir negativamente en la salud de las mismas, o del feto, en cualquier actividad que pueda suponer un riesgo específico.

- Se ha universalizado a todo el personal empleado público de la Junta de Andalucía el derecho a que el descanso que corresponde a la madre, en caso de parto, o a uno de los progenitores, en caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tenga una duración completa de 20 semanas, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento), y de la posibilidad de su disfrute compartido por ambos progenitores, dentro de los límites regulados por la normativa que resulta de aplicación.
- Además, abogando por una real y verdadera igualdad de género, dicho acuerdo marco, procede a ampliar este tiempo de descanso del permiso adicional por paternidad, hasta un máximo de 20 semanas, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Siendo este un permiso retribuido, intransferible e irrenunciable.

LACTANCIA

Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán, o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una fracción al principio y otra fracción al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de media hora de trabajo, al inicio o al final de la jornada siempre y cuando lo que exceda de nueve meses no suponga coste alguno en materia de contratación temporal, ni repercusión económico presupuestaria alguna. En el supuesto de parto múltiple; la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple, la duración de los permisos de lactancia se incrementará proporcionalmente, y se disfrutará de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

REDUCCION DE JORNADA POR RECUPERACION DE ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE

Se establece la posibilidad de solicitud por parte del personal de una reducción de jornada tras la finalización de un tratamiento de quimioterapia o radioterapia o de otros tratamientos de especial

gravedad debidamente justificados, con el objetivo de contribuir a su plena recuperación, en los términos previstos en la negociación colectiva y en la legislación vigente de aplicación y siempre y cuando no supongan coste en materia de contratación temporal, ni repercusión económico-presupuestaria alguna.

BOLSA DE CONCILIACION

En virtud de la firma del Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatuario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del sector público andaluz, el personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual recuperables en un periodo máximo de tres meses.

Esa bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

Esta bolsa de horas aplicará considerando las peculiaridades del servicio, y previa autorización por parte de la empresa.

REGULACIÓN SUPUESTOS PUNTUALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

A la vista de la información sobre responsabilidades familiares del personal de EPGASA, en materia de conciliación se establece incluido en el deber inexcusable las siguientes situaciones:

- Acompañar a personas mayores hasta 1^{er} grado de consanguinidad a consultas o tratamientos de tipo médico. En este caso, será necesario que la persona familiar, por motivos de edad, enfermedad, accidente o discapacidad, no pueda valerse por sí misma, y que no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.
- Acompañar a familiares con discapacidad hasta 2^o grado de consanguinidad a consulta o tratamiento médico. Será necesario que no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.
- Acudir a recoger a la hija o hijo, persona mayor o personas con discapacidad hasta el 2^o grado de consanguinidad, o de familiares o personas convivientes, al recibir aviso por motivo de urgencia por accidente o enfermedad sobrevenida que hagan indispensable su presencia inmediata. El trabajador o trabajadora deberá acreditar, en un momento posterior, el motivo de la ausencia.

- Las personas con hijas o hijos menores de edad y que por sentencia judicial de separación o divorcio tenga establecido un régimen vacacional, tendrá prioridad en la elección de vacaciones coincidente con el periodo asignado en dicha sentencia.

COMISION SOBRE CONCILIACION

Se propone la constitución de un Grupo de Trabajo, formado por los miembros de la comisión de igualdad, cuyo objetivo es el análisis o estudio de medidas y alternativas que potencien la igualdad de oportunidades y favorezcan la diversidad en el seno de las relaciones laborales dentro de La Empresa, así como tratar los conflictos sobre los criterios utilizados en la aplicación de las anteriores medidas.

Indicador

El objetivo es crear condiciones para un entorno de trabajo favorable, facilitando a mujeres y hombres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar las responsabilidades profesionales.

- Además de las medidas que en materia de conciliación estén establecidas en las disposiciones legales, convencionales o en convenio, se desarrollarán otros supuestos para conciliación.

Indicador: Porcentaje de supuestos implantados. Estándar 100%.

Eje6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y salud laboral por sexo.

Partiendo del principio incuestionable de que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, los firmantes entienden que cualquier actitud de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que cualquier conducta o comportamiento de tal naturaleza dará lugar a la adopción por parte de EPGASA de las medidas que legalmente correspondan.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acciones propuestas con carácter general

EPGASA cuenta con un protocolo especialmente diseñado para prevenir, evitar y sancionar, en su caso, cualquier incidencia en este sentido.

Indicador

El objetivo es prevenir los riesgos laborales específicos de las mujeres, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- Seguimiento del cumplimiento del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y difundir a toda la plantilla.

Indicador: Actuaciones ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Nº actuaciones respecto aplicación del protocolo

Estándar: nº actuaciones

VII. PROTOCOLO DE ACOSO

(Anexo II)

VIII. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que *“los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

Por ello, se incluye en el Plan de Igualdad de EPGASA un sistema de seguimiento y evaluación de la implantación de las acciones acordadas, de los resultados logrados y del grado en que dichas acciones han contribuido a los objetivos marcados en el plan tras el diagnóstico de situación en la empresa.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad de EPGASA permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo de las mismas, con el objetivo de conocer si se continúa con las acciones planificadas o si es necesario definir nuevas estrategias para implantar las acciones o introducir otras medidas de cara a lograr los objetivos marcados.

METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará por cada acción, de forma continuada, con la finalidad de conocer su nivel de desarrollo, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas, las soluciones establecidas y los resultados alcanzados.

El seguimiento de cada acción, se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores previstos de antemano en el Plan de Igualdad. Tras el análisis de los indicadores de seguimiento de cada una de las acciones, se sintetizará la información obtenida con la finalidad de valorar la situación de la empresa en la ejecución del Plan de Igualdad.

Se redactará un acta, de forma consensuada entre todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad podrá plantear propuestas de iniciativas para superar las dificultades o problemas detectados. En el caso de optar por modificar o adaptar alguna medida o procedimiento, ésta se realizará mediante acuerdo en el seno de la Comisión de Igualdad.

REUNIONES DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad se reunirá cada 6 meses, con objeto de realizar un seguimiento de las acciones planteadas en cada uno de los ejes de intervención.

Con carácter general, las reuniones se celebrarán:

Durante el primer trimestre: para el cierre del año anterior. Durante el tercer trimestre: para analizar el año en curso.

NIVEL DE EJECUCIÓN

En primer lugar, se analizará el nivel de ejecución de cada una de las acciones acordadas en cada uno de los ejes de intervención. Y, seguidamente, se procederá a cumplimentar los indicadores de seguimiento propuestos en cada eje de intervención.

IX. CLÁUSULA ADICIONAL

El presente documento sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente documento en

FIRMAS ELECTRONICAS



Junta de Andalucía

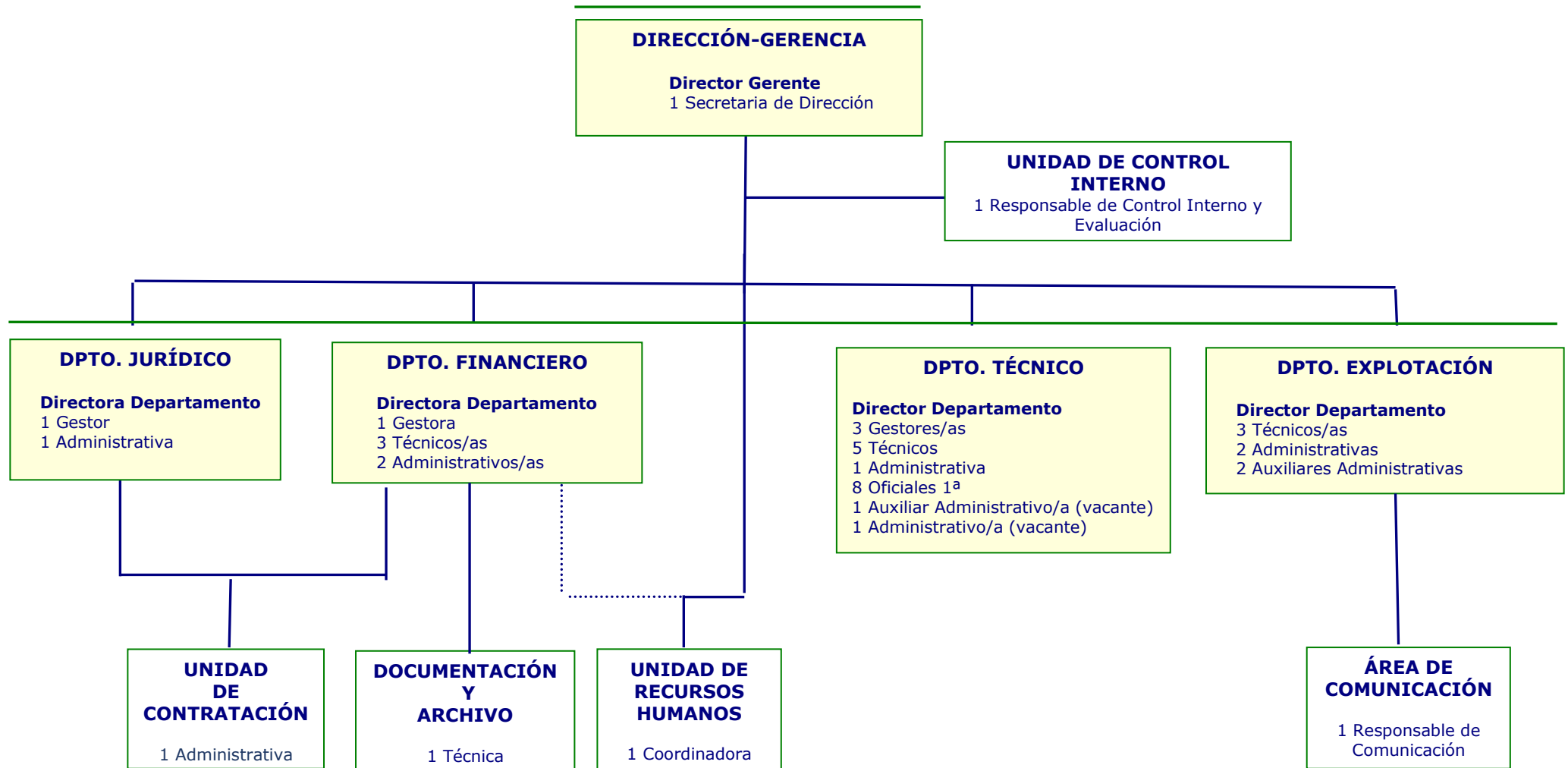
**Consejería de Economía, Hacienda,
Fondos Europeos y Diálogo Social**
Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. M.P.

ANEXO I

ORGANIGRAMAS

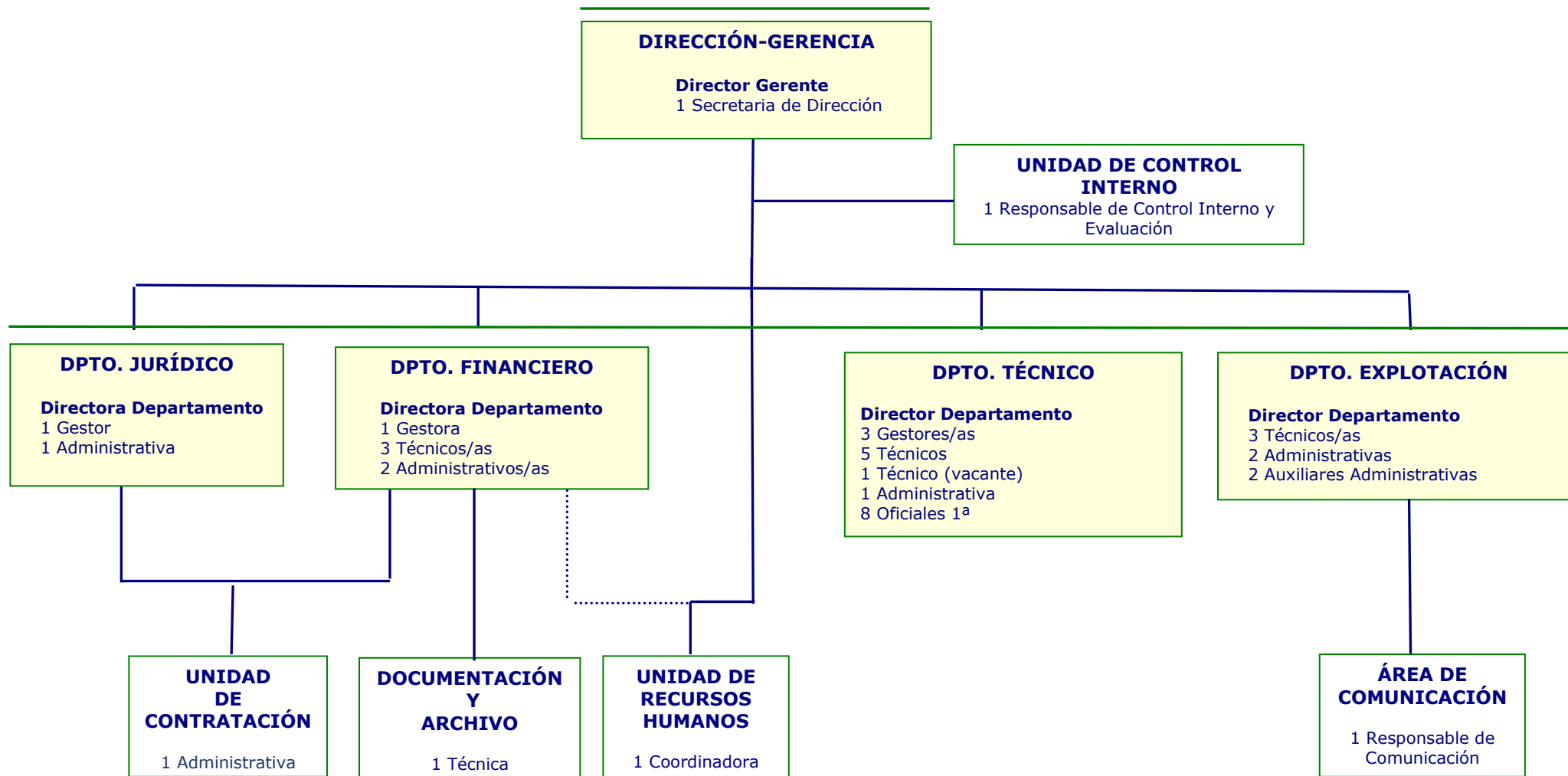
ORGANIGRAMA GENERAL

16 septiembre de 2022



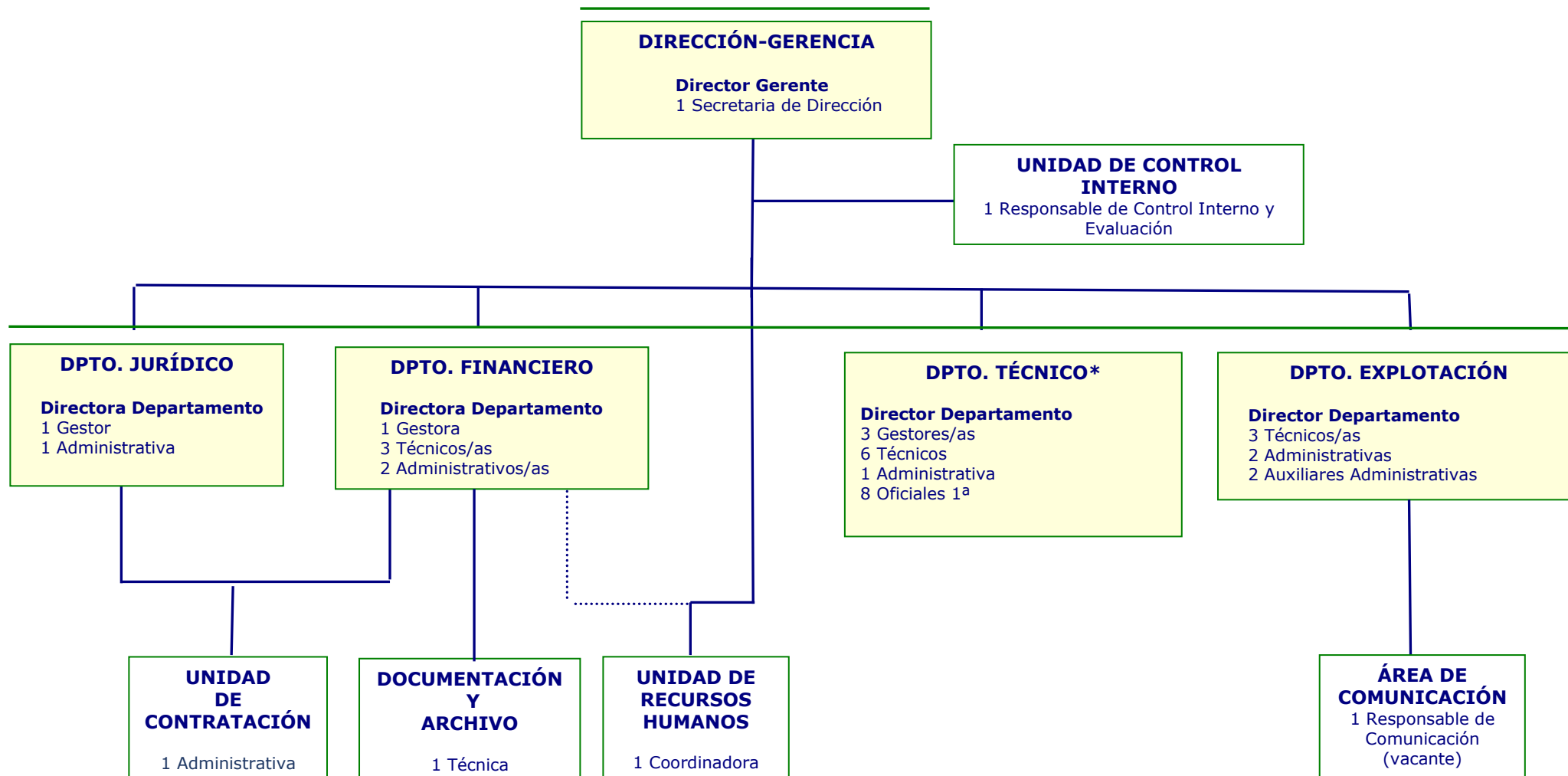
ORGANIGRAMA GENERAL

24 octubre de 2023



ORGANIGRAMA GENERAL

10 de septiembre de 2024



*Formando parte del Departamento Técnico y con contrato de interinidad se encuentra, Silvia Gallardo en calidad de Técnico



Junta de Andalucía

**Consejería de Economía, Hacienda,
Fondos Europeos y Diálogo Social**
Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. M.P.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACOSO

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Empresa Pública de Gestión de Activos, S. A.

Aprobado en Consejo Administración de 10 de junio de 2024



ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE ACTIVOS S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	4
2.1. La tutela preventiva frente al acoso	4
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo	4
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	5
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	5
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	7
2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual e identidad de género	9
2.2. El procedimiento de actuación	9
2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo	9
2.2.2. La resolución del expediente de acoso	11
2.2.3. Seguimiento	13
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	13
4. ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	
5. ANEXOII. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES	



1. COMPROMISO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE ACTIVOS S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

Con el presente protocolo, la Empresa Pública de Gestión de Activos S.A., en adelante EPGASA, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Al adoptar este protocolo, EPGASA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, EPGASA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en EPGASA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, EPGASA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que se produzcan durante el trabajo, o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En el marco del teletrabajo.
- c) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- d) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- e) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



- h) Cualquier otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o relaciones de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, EPGASA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa EPGASA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo orientación sexual e identidad de género

La empresa EPGASA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.



Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que pueda manifestarse en EPGASA.

EPGASA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de EPGASA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos EPGASA así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género EPGASA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo o género y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

[2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género](#)

[2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual](#)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.



2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, de producirse, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, o denigrante, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.



3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

Definición de acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante.

Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Todas las actuaciones descritas relativas al acoso por razón de sexo serán constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, si se dirigen contra una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénico e intersexual, por el solo hecho de serlo.

Todas las conductas homófobas, bífobas, lesbófobas y tránsfobas en el ámbito laboral, también son consideradas como discriminatorias.

2.2. El procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. **Presentación de queja o denuncia**
2. **Activación del protocolo de acoso**
Plazo máximo: 2 días laborables
3. **Expediente informativo**
Plazo máximo: 10 días laborables
4. **Resolución del expediente de acoso**
Plazo máximo: 3 días laborables
5. **Seguimiento**
Plazo máximo: 30 días naturales

El procedimiento a seguir será:

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1. La empresa designa a una Comisión instructora integrada por un/a delegado/a de personal, la delegada de prevención de riesgos laborales, la coordinadora de RRHH y un/a letrado/a de Servicios Jurídicos, para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el trabajo, la investigue y realice su



seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente cualquiera de las personas indicadas por aquellas. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
3. El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género es: prevencion.acoso@epgasa.es. Sólo las personas designadas para tramitar el protocolo tendrán acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
4. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
5. Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
6. La Comisión instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.
7. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la presunta víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
8. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la presunta víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.



9. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de EPGASA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
10. Finalizada la investigación, la Comisión instructora persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
11. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

La dirección de EPGASA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la presunta víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la comisión instructora, la dirección de EPGASA procederá a:

- A. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- B. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:



- a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T. y en la LISOS.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de EPGASA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de EPGASA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la presunta víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la presunta víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora encargada de tramitar e investigar la queja estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la persona responsable de Prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del correo electrónico gerencia@epgasa.es y manteniéndose vigente de manera indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que debieran realizarse por cambio normativo.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo, sexual, orientación sexual e identidad de género o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la presunta víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal, de manera indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que debieran realizarse por cambios normativos.



ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

ANEXO II. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

ANEXO I - MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Pág.1

1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE, (si no se trata de la presunta víctima)

Nombre y Apellidos:			
D.N.I.:	Dirección postal:		
Correo Electrónico:		Teléfonos:	

RELACIÓN CON EPGASA. Marque la opción que corresponda:	
Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	<input type="checkbox"/>
Representante legal de la presunta víctima	<input type="checkbox"/>
Una tercera persona de confianza de la presunta víctima	<input type="checkbox"/>
Empleado/a de EPGASA	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>

2. DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Nombre y Apellidos:			
D.N.I.:	Dirección postal:		
Correo Electrónico:		Teléfonos:	

VINCULACIÓN CON EPGASA. Marque la opción que corresponda:	
Empleado/a de EPGASA	<input type="checkbox"/>
Personal de empresas subcontratadas	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>



6. RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN ADJUNTA O MEDIOS DE PRUEBA QUE SE PRESENTAN ¹

En este recuadro, incluya una relación de la documentación y/o medios de prueba que se adjuntan junto con esta queja o denuncia

7. RELACIÓN DE TESTIGOS PRESENTADOS ²

8. SOLICITUD

Por la presente, solicito a la Comisión instructora que se tenga por presentada esta queja o denuncia frente a

.....
(nombre de la persona presuntamente agresora) y se abra procedimiento de instrucción.

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE
LOCALIDAD Y FECHA
FIRMA

¹ Incluya toda la documentación adjunta y/o medios de prueba que considere procedentes para acreditar la situación de acoso denunciada, sin perjuicio de que posteriormente, y una vez sea admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria.

² En caso de que desee presentar testigos, incluya, en la medida de lo posible, nombre y apellidos y datos de contacto, sin perjuicio de que, posteriormente, y una vez admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria, o proponer nuevos testigos.

ANEXO II - MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

El informe Final de Conclusiones, que deberá ser elaborado una vez finalizada la fase de instrucción del procedimiento, deberá integrar los siguientes contenidos:

1. DATOS GENERALES

- Número de expediente
- Identificación de la presunta víctima y de la persona demandada, a través de los códigos numéricos correspondientes
- Relación nominal de las personas, titulares y suplentes, que han integrado la Comisión de Instrucción del caso, y de las que han elaborado el Informe Final de Conclusiones
- En su caso, relación nominal de la persona o personas externas que también han intervenido en el caso

2. RESUMEN CRONOLÓGICO DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

- Fecha de presentación de la comunicación, queja o denuncia
- Fecha de recepción de la comunicación, queja o denuncia por parte de la Comisión de Instrucción
- Fecha de reuniones de la Comisión de Instrucción
- Fecha de apertura de sobre cerrado
- Fechas de las diferentes actuaciones de Instrucción: solicitud de informes, realización de entrevistas, etc.
- Fechas de elaboración de Informe Final de Conclusiones

3. HECHOS DENUNCIADOS

- Antecedentes
- Descripción de los hechos y conductas denunciadas
- Descripción de circunstancias concurrentes y agravantes

4. ACTUACIONES DE INSTRUCCIÓN REALIZADAS

- Informes solicitados
- Entrevistas realizadas a ambas partes
- Otras entrevistas realizadas a testigos, peritos/as, expertos/as, etc.
- Descripción de cualquier otra actuación de instrucción y/o prueba realizada

5. CONCLUSIONES ALCANZADAS

- Pronunciamiento expreso sobre si se ha producido o no acoso en los términos establecidos en este Protocolo
- Motivación detallada y conclusiones alcanzadas

6. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN DE EPGASA

- Presentación de propuestas, archivo de la causa, medidas de protección de la víctima, etc.), debidamente motivadas

7. FIRMA, LOCALIDAD Y FECHA

- Firma de la Presidencia de la Comisión

Firma de las personas, titulares y/o suplentes, que han elaborado el Informe Final de Conclusiones