

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1971/20

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN, DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD “ESCUELAS CAMPESINAS DE ÁVILA”.**

Con fecha 28 de septiembre de 2020, y de conformidad a lo dispuesto en los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el art. 2.1.f/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se presentó solicitud de inscripción en este Registro del PLAN DE IGUALDAD de la entidad “ESCUELAS CAMPESINAS DE ÁVILA”, suscrito el día 18 de septiembre de 2020 por los representantes de la entidad y de los trabajadores.

Visto el texto del Plan de Igualdad y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León (ejecución de la legislación laboral) y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.** Inscribir el PLAN DE IGUALDAD de la entidad “ESCUELAS CAMPESINAS DE ÁVILA” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 29 de septiembre de 2020.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.



---

# PLAN DE IGUALDAD

---

2020



Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



## CONTENIDOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- 0.- COMPROMISO DE LA ENTIDAD
- 1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD
- 2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.- DESARROLLO DEL PLAN
- 4.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL
- 5.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16  
[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



## 0.- COMPROMISO DE LA ENTIDAD

En Escuelas Campesinas de Ávila somos conscientes que nuestra gestión como entidad tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello asumimos el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la Reunión Ordinaria celebrada el día 14 de septiembre de 2020, Ávila se aprobó el iniciar los pasos para la elaboración del Plan de Igualdad y a fecha de hoy se aprueba la constitución del Comité de Igualdad, el diagnóstico y el diseño de nuestro Plan de Igualdad.

Escuelas Campesinas de Ávila, ratifica que la igualdad es uno de sus valores y se compromete a tenerlo en cuenta en su estrategia.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Ávila, a 22 de setiembre de 2020

Fdo. Santiago Enríquez González  
Presidente de Escuelas Campesinas de Ávila

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16  
[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



### 1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

ESCUELAS CAMPESINAS DE ÁVILA, es una asociación sin ánimo de lucro fundada en 1980, con el nombre de Campo de Avila, en 1982 pasa a denominarse con su nomenclatura actual. Durante todos estos años ha desarrollado y desarrolla, diferentes proyectos sociales y formativos a demanda de la población o a partir de necesidades detectadas por la entidad, así como por las diferentes instituciones y plataformas en las que la asociación se encuentra integrada como colectivo.

Los programas sociales y formativos van dirigidos a diferentes grupos sociales y profesionales como: autónomos, agricultores y/o ganaderos, personas en riesgo o situación de exclusión social, trabajadores desempleados, mujeres, jóvenes, tercera edad, niños, población inmigrante, jóvenes con problemas de fracaso escolar, ...

El ámbito geográfico de actuación es la provincia de Ávila, iniciando su andadura en la zona de Piedrahita y Barco de Ávila, la sierra de Ávila, Valle Amblés, extendió su labor a la comarca de la Moraña: Arévalo- Fontiveros, y el Valle Alberche, y más recientemente también en la zona de Pinares, como en Cebreros y Las Navas del Marqués.

Ávila capital es el centro administrativo de la entidad, y donde desarrolla actuaciones más puntuales.

La Entidad cuenta con Certificación de Calidad norma ISO 9001 para sus Centros de Formación, actualmente está renovando el sello de calidad EFQM

Los estatutos marcan las líneas directrices y los objetivos de la asociación

Los campos prioritarios de actuación son educación social y la formación continua y permanente en el medio rural. En los estatutos se especifican entre otras las siguientes líneas de actuación–

- impulsar la educación, la enseñanza y la cultura popular del medio rural, teniendo en cuenta todos los aspectos.
- impulsar y canalizar acciones conjuntas con las administraciones, entidades e instituciones, públicas y privada, con el objetivo de solucionar los problemas existentes en la provincia
- Promover la participación de todos los miembros de la comunidad
- Promover el desarrollo y el progreso, tanto económico como social del entorno.
- Desde la Asociación se apoya todo tipo de iniciativas encaminadas a la revalorización humana, técnica y económica. Además, se potencia la búsqueda de nuevas actividades, sociales y económicas, cuyo fin es conseguir una mejora del aprovechamiento de los recursos humanos y naturales disponibles
- La Junta Directiva puede incluir otros fines diferentes atendiendo a las necesidades del entorno en cada momento

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



## 2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

### OBJETIVO GENERAL:

Incluir el principio de igualdad en todas las áreas de la entidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

#### 1. Área de acceso al empleo:

- Garantizar que la comisión de selección cuente con presencia de hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a los diferentes puestos de trabajo.

#### 2. Área de promoción y acceso a puestos de responsabilidad:

- Garantizar la posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla, sin que género o discapacidad puedan ser motivos de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.
- Promover la presencia de hombres y mujeres en la Junta Directiva.

#### 3. Área de formación

- Formar en igualdad de oportunidades a todas las personas contratadas de la entidad.
- Posibilitar la formación en igualdad de oportunidades a las entidades asociadas.
- Ofrecer la posibilidad de formación para el desempeño del puesto de trabajo a todas las personas de la entidad.

#### 4. Área de retribuciones.

- Fijar retribuciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en función de los puestos de trabajo y categorías profesionales.

#### 5. Área de riesgos laborales, salud laboral, prevención del acoso por razón de sexo.

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Nombrar a una persona como “referente en prevención del acoso por razón de sexo”.

#### 6. Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas como externas, a fin de eliminar el sexismo y promover el lenguaje inclusivo.

#### 7. Área de conciliación

- Recoger por escrito todas las medidas de conciliación existentes.

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |

3.- DESARROLLO PLAN DE IGUALDAD

## ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Garantizar que la comisión de selección cuente con presencia de hombres y mujeres.	Designar a personas de ambos sexos para los procesos de selección	% de procesos de selección en los que han participado personas de ambos sexos.	En el 100% de procesos de selección en los que han participado personas de ambos sexos.	Anual

## ÁREA DE PROMOCIÓN Y ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Garantizar posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla, sin que género o discapacidad puedan ser motivos de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.	Difundir de manera igualitaria a hombres y mujeres de la empresa los procedimientos y criterios para la promoción del personal.	% de hombres que reciben información sobre criterios de promoción ante una vacante. % de mujeres que reciben información sobre criterios de promoción ante una vacante.	100% de hombres que reciben información sobre criterios de promoción ante una vacante. 100% de mujeres que reciben información sobre criterios de promoción ante una vacante.	Anual

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



### ÁREA DE PROMOCIÓN Y ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Promover la presencia de hombres y mujeres en la Junta Directiva	Animar a las entidades asociadas a presentar como candidatas a la junta directiva a las mujeres.	% de mujeres en la junta directiva  % de hombres en la Junta Directiva	50% de mujeres en al JD.  50% de hombres en la JD.	Anual

### ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Formar en igualdad de oportunidades a todas las personas contratadas de la entidad.	Talleres y/o jornadas en IO.	Nº talleres/año realizados. % de mujeres contratadas participante s. % de hombres contratados participantes	1 taller/año.  100% mujeres contratadas participantes  100% hombres contratados participantes	Anual
Posibilitar la formación en igualdad de oportunidades a las entidades asociadas.	Talleres y/o jornadas en IO.	Nº de entidades asociadas participante s.	80% de entidades participant es	Anual

Escuelas Campesinas de Ávila | C/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |





ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Ofrecer la posibilidad de formación para el desempeño del puesto de trabajo a todas las personas de la entidad.	Cursos adecuados a cada perfil profesional que lo solicite	% de mujeres que reciben formación. %de hombres que reciben formación.	100% de las personas que lo solicitan reciben formación	Anual

ÁREA DE RETRIBUCIONES:

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADOR	RESULTADO	CALENDARIO
Fijar retribuciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en función de los puestos de trabajo y categorías profesionales	Procedimiento de regulación de condiciones laborales en función del puesto de trabajo	Procedimiento elaborado	100% del procedimiento elaborado	2020

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



ÁREA DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo	Informar y distribuir el Plan de igualdad a todas las personas y entidades	% de mujeres que reciben el plan. % de hombres que reciben el Plan. % de entidades que reciben el Plan	100% de las mujeres reciben el Plan 100% de los hombres reciben el Plan. 100% de las entidades reciben el Plan	Anual
Nombrar a una persona como “referente en prevención del acoso por razón de sexo”.	Informar de la persona referente en prevención de acoso	% de mujeres trabajadoras informadas. % de hombres trabajadores informados % de entidades informadas	100% de las mujeres trabajadoras informadas. 100% de los hombres trabajadores informados. 100% de las entidades informadas.	Anual

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas como externas, a fin de eliminar el sexismo y promover el lenguaje inclusivo.	Revisión del plan de igualdad al lenguaje inclusivo.  Revisión de las convocatorias de ofertas de empleo al lenguaje inclusivo.	Revisado el plan de Igualdad  % de ofertas revisadas bajo la perspectiva de lenguaje inclusivo.	Revisado el plan  Adaptado al lenguaje inclusivo el 100% de las ofertas convocadas.	2020  Anual

ÁREA DE CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	CALENDARIO
Recoger por escrito todas las medidas de conciliación existentes	Medidas de conciliación	Elaborado el documento con las medidas de conciliación	100% documento conciliación elaborado	2020

EVALUACIÓN DEL DESARROLLO

La evaluación de las acciones de las áreas se realizará anualmente teniendo en cuenta los indicadores y resultados marcados para cada una de las áreas.

Escuelas Campesinas de Ávila | C/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16  
[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



#### 4.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

##### INTRODUCCIÓN

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dice que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención”. La Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, definió el acoso sexual en su Art. 7.1 señalando “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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”.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la entidad. Incumbe a todas las personas vinculadas a la entidad la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

##### DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

###### ACOSO SEXUAL:

Acoso sexual es la situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Las causas o motivaciones tienen sus orígenes en el papel históricamente diferenciado, atribuido a mujeres y hombres, afectando también a su situación en el ámbito laboral.

Las víctimas de acoso sexual pueden ser tanto los hombres como las mujeres y las personas acosadoras también.

###### ACOSO DE GÉNERO:

Acoso de género es la situación que se produce por tratar a una persona de modo diferente, tomando como base la diferencia sexual.

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



#### SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO:

- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, el físico o condición sexual del trabajador/a.
- Miradas y/o gesticulaciones lascivas.
- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe
- Citas impuestas fuera de la jornada laboral.
- Contactos físicos deliberados y no deseados.
- Peticiones explícitas de favores sexuales.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
- Cualquier tipo de chantaje sexual.
- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.
- Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.
- El generado por el contexto del lenguaje sexista, destinado a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA

Con el fin de mantener un ambiente saludable y garantizar el respeto se establecen como medidas preventivas:

- Campañas de sensibilización y concienciación para hacer conocer los efectos negativos del acoso.
- Formación en temas de igualdad.
- Divulgación del presente Plan de igualdad.

#### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

##### - PUESTA EN CONOCIMIENTO:

El procedimiento se iniciará por medio de una denuncia de la situación que se presentará personalmente y/o por escrito a una instancia considerada neutral, la persona destinada a velar por la igualdad de oportunidades o a una persona considerada por ella "de confianza". En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma del solicitante, el contenido de la denuncia será confidencial

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



La decisión de iniciar el protocolo, una vez examinados los hechos que se denuncian por la persona o personas que se consideran será tomada por la persona responsable y comunicada a los superiores. Si se considera apropiado, se constituirá un Comité que desarrollará todo el proceso. Se pondrán en marcha las medidas necesarias de soporte a la persona afectada evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de medidas preventivas para llevar a cabo mejoras organizativas, que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo.

Entrevista a la persona acosada para impedir, en la medida de lo posible, que el proceso de investigación y resolución se alargue en perjuicio de la persona, se puedan tomar medidas cautelares encaminadas a evitar el presunto acoso por parte del agresor. La persona entrevistada podrá ser asistida de alguna persona de su confianza, con el fin de acompañarla y asesorarla en el desarrollo de la entrevista. Se levantará acta de cada una de las entrevistas a las que tendrá acceso todo el Comité.

Mediación. La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Se designará a una persona neutral para ejercer la mediación. La persona mediadora, en un plazo máximo, que podría ser de 30 días naturales desde el inicio de la mediación, realizará un informe con las actuaciones realizadas y las medidas propuestas para dar solución al problema, y remitirá este documento de mediación al comité y a las partes. El informe de mediación deberá ser ratificado y firmado por las partes. El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la persona responsable.

Resolución del proceso: Se iniciará este procedimiento cuando:

- 1.- Cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- 2.- Las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- 3.- El estado físico o psíquico de la persona presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación.

La empresa a través de formación o de asesoría externa dispondrá de expertos en riesgos psicosociales capaces de llevar a cabo la investigación. Estos expertos trabajarán e informarán a la comisión. Todas las partes de la empresa deberán colaborar con la instancia u órgano gestor en todo lo que éste les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Escuelas Campesinas de Ávila | Cl/Valle del Corneja, 6 05002 Ávila | Telf. 920 25 27 16

[www.escuelascampesinas.org](http://www.escuelascampesinas.org) | [escuelas@escuelascampesinas.org](mailto:escuelas@escuelascampesinas.org) | Facebook EcaFormación |



En el plazo no superior a 15 días naturales desde el inicio del proceso de investigación, se emitirá un informe en el que se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación. Este informe será vinculante, se comunicará a las partes y a la dirección de la empresa. Las conclusiones que pueden contener serán:

- 1.- La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, en función de los indicios de conductas de acoso razonadas
- 2.- La propuesta de medidas organizativas para la prevención de riesgos psicosociales
- 3.- La conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales.
- 4.- Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

- SEGUIMIENTO DEL PROCESO:

El seguimiento se realizará por parte de la persona responsable y/o el comité. Se asegurará la confidencialidad de todo el proceso, informando sólo a las personas estrictamente necesarias.

La empresa se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.



## 5.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, las 21 personas trabajadoras podrán hacer uso, previo aviso a la entidad y por causa justificada, de las siguientes medidas:

- 1- Retraso de hasta una hora en la hora de entrada al trabajo, con el compromiso de recuperación del tiempo de ausencia.
- 2- Adelanto de hasta una hora en la salida del trabajo, con el compromiso de recuperación del tiempo de ausencia.
- 3- Las personas trabajadoras tendrán derecho, mediante la oportuna justificación y autorización por la Junta Directiva, a permisos especiales, en caso de emergencia relativa a familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad en supuestos no contemplados en el Artículo 29 del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social referidos a licencias retribuidas. El tiempo de ausencia de la persona trabajadora de su puesto de trabajo, deberá ser compensado por ella o computado como vacaciones o permiso para asuntos particulares, en acuerdo con la Junta Directiva.
- 4- En los meses de julio y agosto, salvo causa de fuerza mayor para la empresa, se implantará jornada intensiva.
- 5- Las personas trabajadoras acordarán, en el primer trimestre del año, un calendario vacacional anual. Todas las personas tendrán derecho a disfrutar de al menos de 12 días laborales continuados entre los meses de junio a septiembre. Dicho calendario podrá ser modificado por las personas trabajadoras, mediante previo aviso por escrito de al menos 15 días de antelación, siempre que la actividad de la entidad no se vea perjudicada.





En Ávila a 18 de septiembre de 2020



Firmado:  
Victorino Jiménez Soria  
Secretario – Tesorero



Santiago Enríquez González  
Presidente



Fdo: Silvia González López



Fdo: Jorge Gómez Galán



Fdo: Soledad Martín Jiménez