

Generando Cambios

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



Fecha:	10 de marzo de 2021	
Asistentes:	Representantes Dirección	D. José Manuel Martínez Galán D. Francisco Javier Rodríguez Enríquez Dña. Silvia María Blanco Rodríguez
	Representantes de los/as trabajadores/as (RLT)	Dña. Carmen Calvo Priego D. Daniel Moguel González Dña. María Luisa Magaña Loarte

Índice

1. Presentación de la organización
2. Marco legal
3. Compromiso de la Dirección
4. Estructura y configuración del Plan de Igualdad
5. Ámbito de aplicación y vigencia
6. Programa y Acciones del Plan de Igualdad
7. Protocolo de Prevención del Acoso

1. Presentación de la organización

El CENTRO SAN CAMILO (CSC) fue creado en 1983, y tiene como misión cuidar y enseñar a cuidar¹ a las personas en situación de especial vulnerabilidad y fragilidad, personas mayores y dependientes. Para el cumplimiento de esta misión hay dos empresas:

1. **Centro Asistencial¹ (CEAS)** que ofrece como servicios una Residencia Asistida para personas mayores, una Unidad de Cuidados Paliativos y un Centro de Día. Este centro que quiere ser un hogar para todos y cada una de las personas que residen en él y para sus familias.

El equipo asistencial del CEAS que "cuida" está formado por profesionales de la medicina, enfermería, auxiliares de enfermería, psicología, fisioterapia, trabajo social, terapia ocupacional, animación sociocultural, asistencia espiritual y por un equipo de voluntariado. Además otros profesionales dan soporte a los servicios de cocina y restauración, mantenimiento, recepción, lavandería...

Nuestro modelo asistencial es un modelo centrado en la persona que procura promover la salud de forma integral, prevenir la enfermedad y la dependencia así como acompañar a la persona residente y a su familia.

Para ello desarrollamos una serie de actividades que intentan promover la autonomía:

- ✓ Evaluación interdisciplinar
- ✓ Plan de atención individualizado con actividades preventivas, terapéuticas y rehabilitadoras
- ✓ Talleres y grupos de ayuda mutua para residentes, familiares y grupos de ayuda mutua

En definitiva pretendemos:

- ✓ Ayudar a los residentes a vivir con satisfacción y sentido la vejez
- ✓ Acompañar a las familias de los residentes y hacer que se sientan como en su casa
- ✓ Aportar vida en la última etapa de la asistencia priorizando la humanización de la asistencia

Además de los servicios del Acuerdo Marco, la Residencia San Camilo te ofrece:

- ✓ Posibilidad de elección entre un doble menú

¹ El nombre de la empresa registrado es "RR. Camilos Residencia Asistida San Camilo" con CIF R2800714D.

- ✓ Actividades socioculturales mensuales
- ✓ Peluquería
- ✓ Podología
- ✓ Servicio de comedor y cafetería para familiares y visitantes
- ✓ Comedor privado para celebraciones y eventos familiares de manera reservada
- ✓ Espacio "pueblo Buquiánico" para barbacoas
- ✓ Otros espacios: salas con música, sala de visitas, solarium,...
- ✓ Escuela de familia dentro de la web, www.humanizar.es
- ✓ Club de ancianos San Camilo

2. **Centro de Humanización de la Salud² (CEHS)** ofrece acciones formativas, de comunicación y culturales con la finalidad de difundir una cultura humanizada del cuidado y, además, cuenta con un Centro de Escucha que ofrece apoyo psicosocial a personas que están pasando por una crisis personal en muchas ocasiones producida por la pérdida de un ser querido u otro tipo de situaciones.

El equipo profesional está formado por profesionales de la docencia, periodismo, de gestión de acciones formativas, psicología y otros profesionales que dan soporte como es el personal administrativo. También hay un equipo de voluntariado en el Centro de Escucha.

El CENTRO SAN CAMILO ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, el CENTRO SAN CAMILO declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

El CENTRO SAN CAMILO entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo general que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Comité de Dirección Centro San Camilo
21 de octubre de 2020

2. Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. El presente *Plan de Igualdad* se basa, principalmente, en la siguiente normativa:

1. Constitución Española de 1978
2. Ley Orgánica 3/2007
3. Ley 39/1999

² El nombre de la empresa registrado es "RR. Camilos Centro de Humanización de la Salud" con CIF R7800497E.

4. Real Decreto-Ley 6/2019
5. Estatuto de los Trabajadores (ET)
6. Convenios Colectivos vigentes:
 - a) Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid 2019-2021
 - b) VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos
 - c) 3. VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)

3. Compromiso de la Dirección

La Dirección del CENTRO SAN CAMILO asume el compromiso de cumplir con la normativa laboral y los principios del Pacto Mundial y mejorar continuamente nuestro *Sistema de Gestión* mediante los siguientes valores y principios:

1. Garantizar la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres
2. Garantizar la dignidad e integridad de las personas y su desarrollo profesional y personal
3. Promover un ambiente de trabajo que evite cualquier tipo de acoso por motivos sexuales, por razón de sexo, moral o de cualquier otra índole
4. Fomentar en la plantilla y personal de dirección nuestros valores corporativos sobre la igualdad de trato y respeto a la diversidad, dignidad e integridad de las personas
5. Asegurar la protección de los Derechos Humanos en todas las actividades que desarrollamos y en la cadena de suministros
6. Fomentar la diversidad e igualdad de género, la igualdad de oportunidades en la organización, estableciendo mecanismos que aseguren la no discriminación en cualquiera de sus formas; género, religión, etnia, origen social, participación en actividades sindicales, estado civil, discapacidad, entre otras
7. Garantizar la seguridad y salud de empleados propios y subcontratados a través de procedimientos de control y formación continua
8. Retribuir adecuadamente a los empleados y establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y familiar
9. Promover e impulsar en la organización la cultura preventiva y garantizar que todas nuestras operaciones se realizan siempre de forma segura, planificando adecuadamente las actividades y dotando de los medios necesarios
10. Desarrollar planes de formación adecuados y dirigidos al desarrollo de las capacidades de las trabajadoras y trabajadores propios y subcontratados
11. Establecer canales de comunicación con empleados, representantes de los trabajadores y las partes interesadas como medio de mejora continua y de prevención de riesgos laborales y mejora de la seguridad y salud y el sistema de gestión de RRHH

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la seguridad y salud es un compromiso y responsabilidad de todas las trabajadoras y trabajadores del CENTRO SAN CAMILO que participan de forma activa en el mantenimiento y mejora continua de nuestro Sistema de Gestión

La *Dirección* se compromete a poner a disposición de la organización de los recursos humanos y materiales necesarios para mejorar continuamente el desempeño de nuestro *Sistema de Gestión*

Comité de Dirección Centro San Camilo
21 de octubre de 2020

4. Estructura y configuración del Plan de Igualdad

4.1. Comisión de Igualdad

Según la normativa vigente sobre Igualdad, se establece la *Comisión de Igualdad* con las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Asegurar la implantación de las acciones y objetivos generales establecidos en el *Plan de Igualdad*
- Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización
- Adecuar el *Plan de Igualdad* según las necesidades detectadas durante el seguimiento de este
- Gestión y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del *Plan de Igualdad*
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el *Plan de Igualdad*
- Comunicación de los resultados a los/as trabajadores/as
- Elaborar el informe periódico sobre la evaluación del *Plan de Igualdad*
- Identificar áreas de mejora prioritarias en el *Plan de Igualdad*
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el *Plan de Igualdad*

La *Dirección* nombrará al *Responsable de Igualdad*, que tendrá las siguientes funciones:

- Asegurar que el Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se establece, se implanta y mantiene, de acuerdo con los objetivos generales definidos en el *Plan de Igualdad*
- Informar a la *Dirección* y a la *Comisión de Igualdad* sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora, si las estimase necesarias
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización y centros de trabajo
- Elaborar los informes y documentos del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades
- Coordinación de la *Comisión de Igualdad*
- Gestión de la información para el seguimiento y control del *Plan de Igualdad*
- Comunicaciones a los/as empleados/as sobre materia de igualdad

La *Comisión de Igualdad* estará formada de forma paritaria por la *Dirección* y representantes legales de trabajadores/as (RLT).

La *Comisión de Igualdad*³ realizará un seguimiento, regular y programado, del presente *Plan de Igualdad* que garantice su análisis y evaluación de las acciones y objetivos generales aprobados. Los resultados del seguimiento del *Plan de Igualdad* formarán parte integral de la evaluación.

³ La Comisión de Igualdad podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación con una antelación de 10 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en la reunión.

4.2. Estructura y recursos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido consensuados y aprobados con la representación de los/as trabajadores/as.

El Plan de Igualdad tiene un doble objetivo general, por un lado, de establecer las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, establecer acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad de género.

El Plan de Igualdad tiene los siguientes objetivos y premisas:

1. Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral
2. Promover el compromiso de Responsabilidad Corporativa de la organización
3. Mejorar la presencia equilibrada de géneros en los diferentes departamentos de la organización
4. Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo
5. Fomentar la conciliación laboral y vida familiar
6. Prevenir y contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género
7. Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual

4.3. Diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa disponible en la organización: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral.

El diagnóstico se compone de la siguiente información:

- Cuestionario anónimo a las empleadas/os⁴
- Indicadores de igualdad

4.4. Seguimiento del Plan de Igualdad

La *Comisión de Igualdad* se reunirá semestralmente para evaluar el grado de cumplimiento de los indicadores y objetivos generales, y se documentará en un acta, indicando lo tratado, que será aprobado por la *Comisión*, indicando los acuerdos y compromisos alcanzados. Los acuerdos de la *Comisión de Igualdad* requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

La Dirección se compromete a proporcionar los siguientes medios y recursos para el cumplimiento de las funciones de la *Comisión de Igualdad*:

- Recursos y sistemas de gestión informática
- Información estadística sobre la organización

5. Ámbito de aplicación y vigencia

5.1. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad engloba a toda la plantilla y centros de trabajo de las siguientes entidades:

⁴ Se han realizado encuestas anónimas para medir el clima laboral y la percepción sobre las medidas de igualdad del 15 al 31 de marzo de 2021 en las que ha podido participar el 100% de la plantilla.

Nombre de la entidad	RR CAMILOS CENTRO DE HUMANIZACIÓN DE LA SALUD (CEHS)
Domicilio social	Calle Sector Escultores, 39. 28760 Tres Cantos (Madrid)
Nombre de la entidad	RR CAMILOS RESIDENCIA ASISTIDA SAN CAMILO (CEAS)
Domicilio social	Calle Sector Escultores, 39. 28760 Tres Cantos (Madrid)

5.2. Vigencia del Plan de Igualdad

La vigencia del presente *Plan de Igualdad* será de cuatro años (4 años) desde la firma del documento. Acabado dicho plazo, se entenderá prorrogado anualmente si los objetivos generales no se hubieran completado en su totalidad.

6. Programa y Acciones del Plan de Igualdad

Se establece el siguiente programa y Acciones del *Plan de Igualdad*:

1. Igualdad de oportunidades
2. Comunicación
3. Selección y clasificación profesional
4. Contratación
5. Promoción interna
6. Retribución
7. Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales
8. Conciliación
9. Formación, comunicación y participación
10. Violencia de género y acoso

6.1. Igualdad de oportunidades

Área	Igualdad de oportunidades
Objetivo general	Difusión de la cultura y valores corporativos sobre la igualdad de oportunidades
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar del Plan de Igualdad y de los componentes de la Comisión de Igualdad a través de varios cauces. 2. Difusión del Plan de Acoso. 3. Publicar en la página web la política de igualdad del Centro San Camilo. 4. Proporcionar un canal de denuncia de acoso en la web de la empresa para facilitar un mayor acceso.
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.2. Comunicación

Área	Comunicación
Objetivo general	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar la comunicación externa sobre la cultura y valores corporativos sobre la igualdad de oportunidades 2. Información a los grupos de interés de los compromisos adquiridos en materia de Igualdad

Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 3. Difundir los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad 1. Revisar y actualizar los contenidos de la página web utilizando lenguaje e imágenes no sexistas. 2. Revisar y actualizar los contenidos de la documentación del sistema de gestión con perspectiva de género 3. Asegurar que las prácticas de comunicación permiten que la información sobre los puestos vacantes llegue por igual a ambos sexos. 4. Utilizar los medios de comunicación internos para difundir la cultura de Igualdad de oportunidades
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comunicación y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.3. Selección y clasificación profesional

Área	Selección y clasificación profesional
Objetivo general	Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección de las candidatas y candidatos y detectar posibles anomalías en los procesos de selección
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer criterios de igualdad en los procesos de RRHH 2. Protocolo para realizar una entrevista de trabajo 3. Revisión de los requisitos de las ofertas de empleo
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.4. Contratación

Área	Contratación
Objetivo general	Promover un reparto equilibrado de la plantilla en las áreas con menos representación de la mujer y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar y priorizar la contratación de mujeres y hombres en igualdad de competencias, de mérito y capacidad para cubrir las vacantes futuras. 2. Fomentar y priorizar la medida de acción positiva de contratación de mujeres y hombres para equilibrar los diferentes tipos de contratos
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.5. Promoción interna

Área	Promoción interna
Objetivo general	Aumentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de Responsabilidad con respecto al año 2019
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar a las mujeres para aumentar las capacidades en Dirección. 2. Fomentar y priorizar la medida de acción positiva de promoción de mujeres para equilibrar los puestos de Responsabilidad
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad

Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.6. Retribución

Área	Retribución
Objetivo general	Garantizar el principio de igualdad retributiva y reducir la brecha salarial un 3%
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un estudio sobre el sistema salarial actual 2. Definir la política salarial de la empresa 3. Seguimiento anual sobre la retribución de mujeres y hombres mediante información segregada por género y conceptos del salario base y variable.
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.7 Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Área	Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales
Objetivo general	Analizar los accidentes laborales desde una perspectiva de género
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer acciones preventivas en las situaciones que se observe que pueda haber alguna causa en el accidente que tenga un componente de género. 2. Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	PRL y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.8. Conciliación

Área	Conciliación
Objetivo general	Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la plantilla
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las reuniones de trabajo en horario ordinario 2. Compensar horas en caso de reuniones fuera de jornada laboral 3. Adecuar los horarios para favorecer la conciliación 4. Establecer horquillas de horarios para la entrada/salida del personal, en aquellos casos en que sea posible 5. Excedencia para cuidado de hijos o personas dependientes 6. Seguimiento anual sobre la percepción de la plantilla sobre las Acciones de conciliación 7. Flexibilidad horaria para acompañar a consulta médica a las personas dependiente a su cargo 8. Elaborar un Plan de Conciliación Laboral y personal que recoja las medidas de conciliación de la empresa, resaltando las mejoras con respecto al convenio laboral
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad

Seguimiento Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.9. Formación, comunicación y participación

Área	Formación, comunicación y participación
Objetivo general	Formar en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> Incluir la visión de igualdad en el plan de formación Establecer un sistema de evaluación basado en la competencia y/o habilidades del puesto
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.10. Violencia de género y acoso

Área	Violencia de género y acoso
Objetivo general	Garantizar la prevención de la violencia de género y acoso laboral y sexual
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> Actualizar y difundir un protocolo de prevención del acoso Establecer canales internos para comunicar posibles comportamientos inadecuados Comunicar y difundir la cultura de tolerancia cero con comportamientos inadecuados Colaborar con entidades que promueven una sociedad libre de violencia de género
Plazo	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad
Medio de control	Indicadores de Igualdad, indicadores de RRHH y documentos del Plan de Igualdad
Seguimiento	Anual mediante la Comisión de Igualdad

6.11. Planificación Acciones Plan de Igualdad.

Objetivo general	Responsable	Medio de control	Seguimiento
Difusión de la cultura y valores corporativos sobre la igualdad de oportunidades	RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
Potenciar la comunicación externa e interna sobre Igualdad	RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección de las candidatas y candidatos y detectar posibles anomalías en los procesos de selección	RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
Promover un reparto equilibrado de la plantilla en las áreas con menos representación de la mujer y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación	RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
Aumentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de Responsabilidad con respecto al año 2019	RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
Garantizar el principio de igualdad retributiva y reducir la brecha salarial un 3%	RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual

Reducir la tasa de accidentes en las trabajadoras a un valor máximo de 15 accidentes

Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la plantilla

Formar en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla

Garantizar la prevención de la violencia de género y acoso laboral y sexual

RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual
RRHH y RI	Indicadores de Igualdad y RRHH y documentos de Igualdad	Anual

7. Protocolo de Prevención del Acoso.

La Dirección aprobó el Protocolo de Prevención del Acoso con fecha, el 18 de marzo de 2018 y se ha actualizado el 23 de febrero de 2021. El Protocolo de Prevención del Acoso está disponible para todo el personal mediante la web de la organización.

En Tres Cantos a 10 de marzo de 2021.

Empresa

Nombre: José Manuel Martínez Galán
Puesto: Gerente



Nombre: Francisco Javier Rodríguez Enríquez
Puesto: Director Asistencial y Recursos Humanos

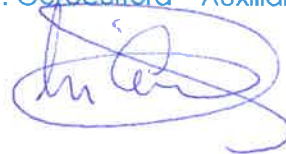


Nombre: Silvia María Blanco Rodríguez
Puesto: Responsable de Proyectos



RLT

Nombre: Carmen Calvo Priego
Puesto: Gerocultora – Auxiliar de enfermería



Nombre: Daniel Moguel González
Puesto: Gerocultor – Auxiliar de enfermería



Nombre: María Luisa Magaña Loarte
Puesto: Responsable Centro de Escucha