

# **IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española**

**2022-2025**



# Contenido

<b>Antecedentes</b> .....	4
<b>01.</b> Determinación de las partes .....	4
<b>02.</b> Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
<b>03.</b> Informe de diagnóstico.....	6
Miembros .....	6
<b>04.</b> Resultado de la auditoría retributiva .....	12
a) Objetivo de la auditoría retributiva de Cruz Roja.....	12
b) Conclusiones de la Auditoría.....	12
c) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.....	14
d) Plazo y vigencia.....	15
<b>05.</b> Objetivos .....	16
Objetivos específicos .....	16
1. <i>Compromiso con la igualdad</i> .....	16
2. <i>Proceso de selección y contratación</i> .....	16
3. <i>Clasificación profesional</i> .....	17
4. <i>Formación</i> .....	17
5. <i>Promoción profesional</i> .....	17
6. <i>Condiciones de trabajo y auditoría salarial</i> .....	18
7. <i>Ejercicio corresponsable</i> .....	18
8. <i>Salud laboral</i> .....	18
9. <i>Violencia de género</i> .....	18
10. <i>Comunicación</i> .....	19
11. <i>Teletrabajo</i> .....	19
12. <i>Acoso sexual por razón de sexo</i> .....	19
<b>06.</b> Medidas del plan de igualdad .....	20
1. <i>Compromiso con la igualdad</i> .....	20
2. <i>Proceso de selección y contratación</i> .....	23
3. <i>Clasificación profesional</i> .....	30

## IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

4. Formación.....	33
5. Promoción profesional .....	39
6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial .....	42
7. Ejercicio corresponsable.....	44
8. Salud laboral.....	48
9. Violencia de género .....	51
10. Comunicación.....	56
11. Teletrabajo.....	58
12. Acoso sexual y por razón de sexo.....	60
<b>07.</b> Seguimiento y evaluación .....	61
<b>08.</b> Resolución de conflictos.....	62
<b>09.</b> Cronograma: Planificación de actividades de las medidas del Plan de Igualdad .....	63

### Antecedentes

El Compromiso de Cruz Roja Española con la igualdad entre mujeres y hombres está recogido explícitamente en diferentes **documentos estratégicos**; en normas y políticas de la Institución tanto a nivel nacional como internacional.

Como muestra del verdadero interés de la Institución y para articular la estrategia general en materia de Igualdad y transversalidad de género se creó en diciembre del 2015 la **Comisión de Estrategia de Género y Plan de Igualdad del Comité Nacional**. El Comité Nacional estableció por Resolución 1/2017 la elaboración e implantación de una Estrategia de Género en la institución.

Desde el año 2008 en el que se realizó el primer diagnóstico en materia de igualdad de la Institución, se han desarrollado tres planes de igualdad en Cruz Roja Española:

- I Plan de Igualdad 2010-2011
- II Plan de Igualdad 2012- 2015
- III Plan de Igualdad 2016-2019

El IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española ha sido elaborado al amparo de, entre otras, las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la **fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del IV Plan de igualdad 2022-2025**.

### 01. Determinación de las partes

El IV Plan de Igualdad de Cruz Roja, es producto de un Diagnóstico largamente discutido y recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión de Negociación

## IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

del IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española, constituida el día 11 de julio de 2019.

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo a lo establecido en el acta de constitución de la misma.

Las personas que firman el presente plan son las siguientes:

Por parte de la entidad Cruz Roja Española:

- Asunción Montero Fuentes
- Rosa Marta Lobo González
- Alicia Cordente Sánchez
- Oliver Ruíz Brito
- Josep Doménech Costa
- Paqui Molina Fernández
- Noelia Vélez Jiménez
- Olga Díaz Escalona
- José Ramón Díez Cuadrado
- Aránzazu Jiménez del Llano
- Paula Barrigá Martínez
- Fernando Prado Conde
- Marisa Fernández de la Cueva Celemín
- Teresa Blázquez Martín - asesora

Por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Nuria Vicente Medina – CCOO
- Sara Salmerón Valverde – CCOO
- Patricia Rández Pérez – CCOO
- Carmen de la Purificación Forner – CCOO
- María José Ciller Montoya – UGT
- Marta Díez de Baldeón García – UGT
- Azucena Calvo Dertiano – UGT
- Silvia Ester Ortega – UGT
- José Raúl Felipe Escribano – UGT
- Nuria Ramírez Gata – CGT
- M<sup>a</sup> Victoria Úbeda Tarajano – USO
- Laura Domínguez Garrido – asesora CCOO
- Rosario García Ramos – asesora UGT
- M<sup>a</sup> Carmen Oñivenis López – asesora CGT
- Ana Palacios Cantarero – asesora USO
- Oscar Calvo – asesor CIG

Las partes se reconocen con capacidad y legitimación suficiente para establecer el Acuerdo.

## 02. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan es de aplicación a todas las personas con cualquier tipo de vinculación laboral con CRE independientemente del centro de trabajo al que esté asignada, estando incluidos los delegados y delegadas de cooperación internacional, así como las personas trabajadoras puestas a disposición a través de las empresas de trabajo temporal en la entidad. El ámbito de aplicación territorial, es el estado español.

## IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

La vigencia del plan será de 4 años desde el 1 de enero de 2022, fecha de entrada en vigor.

Dicho plan se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente.

### 03. Informe de diagnóstico

El diagnóstico de igualdad, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la organización, se realizó en el marco de la comisión de negociación desde su constitución hasta su aprobación, en febrero de 2021, con el fin de proceder a la elaboración del IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta diciembre de 2018. Los datos son la foto de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2018.

Los datos sobre formación se extraen de los resultados de la formación para personal laboral y corresponden a los cursos realizados durante el año 2018.

Los datos sobre selección de personal proceden de las convocatorias publicadas por Cruz Roja a través del portal externo que tiene contratado a tal fin.

Los datos de Prevención de Riesgos se han extraído de la base de datos del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales de Cruz Roja Española.

Los datos referidos al contexto y otras cuestiones de identidad Institucional proceden de fuentes propias y están en su totalidad publicados por la Institución en normas, memorias, manuales, etc.

### Miembros

Son miembros activos los voluntarios y las voluntarias, personas físicas que han aceptado prestar servicios de una forma solidaria y desinteresada en Cruz Roja Española y son miembros suscriptores las personas físicas o jurídicas que satisfagan la cuota que sea establecida por el Comité Nacional.

El personal laboral es un importante valor para Cruz Roja Española, la organización tiene como objetivo garantizar un entorno de traba-

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

jo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sean una realidad.

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico según los diferentes ámbitos de análisis.

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	SITUACIÓN DE CRE	ASPECTOS DE MEJORA
<p><b>COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b></p>	<p>CRE demuestra su compromiso a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los servicios que realiza como hacia su plantilla.</p>	<p>Un espacio único y fácilmente accesible en el que recoger toda la información relacionada con la igualdad.</p> <p>La figura de Agente de Igualdad debe recaer en una persona, preferentemente mujer, comprometida con la igualdad, con formación específica y experiencia demostrable.</p>
<p><b>SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b></p>	<p>La plantilla está altamente feminizada en línea con lo que sucede en el Tercer Sector, aunque el sector tiende a minimizar la feminización de sus plantillas en los últimos años mientras CRE la incrementa. Las mujeres son el 72% de la plantilla de CRE.</p> <p>Hay un porcentaje mayor de hombres entre el tramo de mayor edad de la plantilla.</p> <p>El 28% de las mujeres tiene una antigüedad mayor de 10 años mientras que el 33% de los hombres tiene esa antigüedad.</p> <p>En la organización existe segregación horizontal y vertical.</p> <p>Existen departamentos feminizados y departamentos masculinizados.</p> <p>Existen categorías feminizadas y categorías masculinizadas. En las categorías de mayor responsabilidad hay un 41% de mujeres (cargos directivos) y un 53% (responsables de área), 31 y 19 puntos por debajo de su total en la plantilla, respectivamente.</p> <p>La contratación temporal afecta en mayor medida a las mujeres. El 46% frente al 42%.</p> <p>El 58% de los hombres tiene contrato indefinido frente al 54% de mujeres de la plantilla.</p> <p>El 75% de los hombres tiene contrato completo frente al 72% de mujeres</p>	<p>Una representación más equitativa al porcentaje total de hombres y mujeres en todos los departamentos y categorías y poner en valor los puestos feminizados.</p> <p>Contar con datos diferenciados por sexos, en especial sobre Jornada de trabajo y horarios, incluidas las horas extraordinarias y complementarias, y régimen de trabajo a turnos.</p>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	SITUACIÓN DE CRE	ASPECTOS DE MEJORA
<p><b>ACCESO</b></p>	<p>La igualdad es un objetivo del reclutamiento y la selección.</p> <p>Existen procedimientos regulados de selección y contratación, habiendo un proceso unificado de contratación y otros heterogéneos en los diferentes territorios.</p> <p>Se incorpora un porcentaje de mujeres similar al que existe en la plantilla, aunque en los últimos años el sector tiende a minimizar la feminización de sus plantillas y CRE la incrementa.</p> <p>La incorporación de mujeres a puestos de dirección es menor que la de los hombres.</p> <p>De las incorporaciones al nivel estratégico, el 55% han sido mujeres. De las incorporaciones al nivel táctico, el 33% han sido mujeres. El 1% de todas las mujeres están en el nivel estratégico frente al 3,5% de los hombres. El 1,5% de todas las mujeres están en el nivel de mando intermedio frente al 2,3% de todos los hombres. El 97% de todas las mujeres están en el nivel operativo frente al 94% de todos los hombres.</p>	<p>Orientarse hacia una proporción de mujeres en puestos de dirección en equivalencia de la que hay en la plantilla.</p> <p>Formar en igualdad a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección.</p> <p>Formación en igualdad para toda la plantilla, en especial personas responsables de los procesos de selección y direcciones.</p> <p>Generalizar los procedimientos y criterios de selección y contratación.</p> <p>Recoger competencias solicitadas por categorías profesionales</p> <p>Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020.</p>
<p><b>FORMACIÓN CONTINUA</b></p>	<p>La igualdad es un objetivo del Plan de Formación.</p> <p>Un porcentaje por encima de la media de mujeres de la plantilla recibe formación.</p> <p>En cuanto a formación en igualdad de oportunidades, se han formado más mujeres que hombres. No hay datos de la formación realizada por la plantilla al margen de FUNDAE. Tampoco hay datos de la formación que ya traía cada persona.</p>	<p>Crear itinerarios formativos en los que se incluya la formación en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla, en especial personas responsables de los procesos de selección y direcciones.</p> <p>Se intentará que la formación se realice en horario laboral. Información sobre la parte de formación que no se realice dentro del horario.</p> <p>Mejorar el sistema de información para recoger los datos de formación / titulación de la plantilla y relacionarlo con el puesto y categoría profesional que ostenta.</p>
<p><b>PROMOCIÓN</b></p>	<p>La igualdad es un objetivo en los procedimientos de promoción recogidos en los convenios colectivos.</p> <p>El porcentaje de promociones de mujeres está por debajo del porcentaje de mujeres de la plantilla. El 2,43% de los hombres ha promocionado frente al 1,75% de mujeres.</p> <p>No existe un registro de promociones único.</p>	<p>Avanzar en la consecución de la proporción de mujeres que promocionan acercándose a la que existe en la plantilla.</p> <p>Tener alguna herramienta de detección de talento.</p> <p>Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.</p>



#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	SITUACIÓN DE CRE	ASPECTOS DE MEJORA
<p><b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b></p>		<p>Obtener los datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Crear un grupo paritario dentro de la Comisión de Igualdad para comprobar el sistema de valoración de los puestos de igual valor y realizar la auditoría salarial conforme al art.8 del RD 902/2020</p>
<p><b>ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN</b></p>	<p>La conciliación es un objetivo de Cruz Roja Española recogido en la Memoria de Sostenibilidad.</p> <p>Existe un abanico de medidas de conciliación muy amplio y se recogen las mejor valoradas a nivel global, como por ejemplo la flexibilidad. Las medidas de conciliación son muy diferentes entre territorios. Incluso en las que son más comunes no alcanzan a la totalidad de territorios y además hay desviaciones importantes en la amplitud e intensidad de las diferentes medidas.</p> <p>No se fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte del personal directivo ni del personal masculino de manera específica.</p> <p>Las medidas dirigidas al cuidado son disfrutadas por mujeres.</p> <p>Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial 1,10.</p> <p>Los permisos de lactancia han sido disfrutados en un 95% de los casos por mujeres.</p> <p>La reducción de jornada por guarda legal ha sido disfrutada en el 93% de los casos por mujeres.</p> <p>La tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres es de 4,36.</p> <p>Las excedencias por cuidado de menores han sido utilizadas en el 94% de los casos por mujeres.</p> <p>Del total de adaptaciones de jornada, el 84% fueron solicitadas por mujeres.</p>	<p>Conocimiento de las personas que tienen personas dependientes a su cargo.</p> <p>Establecer campañas para fomentar que los hombres soliciten las medidas de conciliación en la misma proporción que las mujeres.</p> <p>Conseguir una verdadera corresponsabilidad por parte de la empresa, con ejemplo de buenas prácticas en determinados territorios.</p> <p>Establecer un marco común de medidas a implantar en la Organización, a modo de catálogo de medidas tipo. Partiendo de esas propuestas, cada Convenio Colectivo las tomará como mínimos.</p> <p>Priorizar medidas de conciliación que no supongan precarización en las condiciones laborales y económicas de las personas.</p> <p>Mejorar la recogida de datos sobre las medidas de conciliación que hagan posible facilitar los datos de las medidas solicitadas en relación con las concedidas íntegramente, concedidas tras contrapropuesta de la empresa.</p> <p>Con base en la Ley Orgánica 3/2018 LOPDGDD, sensibilizar sobre la necesidad de la desconexión digital, el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo de descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promocionar su inclusión en los convenios colectivos.</p> <p>Realizar un proyecto de teletrabajo en Cruz Roja Española, con el estudio de buenas prácticas.</p>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	SITUACIÓN DE CRE	ASPECTOS DE MEJORA
<b>SALUD LABORAL</b>	<p>La igualdad es un objetivo estratégico de la Prevención de Riesgos en Cruz Roja Española, si bien es cierto que hay medidas específicas, por ejemplo, a embarazadas que están disponibles únicamente en ciertos territorios.</p> <p>Del total de accidentes de trabajo, el 63% corresponde a mujeres.</p>	<p>Formar a todo el personal de Prevención en igualdad, como parte de un itinerario formativo de PRL.</p> <p>Incluir un protocolo de prevención de violencia de género.</p> <p>Extender las medidas especiales para mujeres embarazadas.</p> <p>Especificar formaciones de prevención de la salud con perspectiva de género.</p>
<b>ACOSO</b>	<p>Está en funcionamiento un Protocolo de acoso en el entorno laboral desde 2013.</p>	<p>Negociar con la RLT los protocolos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género</p>
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<p>No existe un protocolo unificado.</p> <p>Existen medidas en algunos territorios.</p>	<p>Presentar un protocolo para trabajadoras víctimas de violencia de género, ampliando las medidas marcadas en el Estatuto de los Trabajadores para contribuir a la protección integral y el pleno desarrollo de la víctima.</p>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	SITUACIÓN DE CRE	ASPECTOS DE MEJORA
<p><b>SITUACIONES EXTRAORDINARIAS (COVID, SITUACIONES ANÓMALAS, ETC.)</b></p>	<p>Se muestran los datos del diagnóstico de la situación generada por SARS-coV-2, desde abril 2020 a julio 2020.</p> <p>La plantilla en abril de 2020 era de 11.433 personas (73% mujeres/ 27% hombres). La plantilla en julio era de 13209 personas (67% mujeres / 33% hombres), lo que implica un crecimiento entre abril y julio de 1776 personas (32% mujeres / 68% hombres).</p> <p>Entre abril y julio, el 53% de la plantilla ha teletrabajado, y la composición ha sido 77% mujeres, 21% hombres.</p> <p>Del total de la plantilla de mujeres, el 57% de las mujeres ha teletrabajado frente al 41% del total de la plantilla de los hombres.</p> <p>Se ha producido un ERTE que ha afectado a 19 personas sobre el total de 11.433 (0,1%)</p> <p>Las medidas de flexibilidad horaria afectaron al 41% de la plantilla, siendo el 71% mujeres.</p> <p>Un 6% de la plantilla fue identificada como colectivo de riesgo (77% mujeres) siendo aplicadas las medidas a este colectivo.</p> <p>De los 81 despidos individuales (0,7%) un 68% han sido mujeres.</p> <p>El 78% de personas a las que se realizó asesoramiento o apoyo de mejora tras autoevaluación de riesgos son mujeres, en un total de 2.407 (21% plantilla)</p> <p>Los casos sin posibilidad de adaptación corresponden en un 81% a mujeres. Fueron 106 personas, de las cuales 86 eran mujeres.</p> <p>Nº PERSONAS REDUCCIÓN JORNADA: 87% mujeres. De 109 (1% plantilla) personas que redujeron su jornada, 95 eran mujeres.</p> <p>PERMISOS SIN SUELDO: 88% mujeres. De 67 personas que disfrutaron un permiso sin sueldo, 59 eran mujeres</p>	<p>Obtener datos de aquellas situaciones anómalas y extraordinarias que puedan afectar a lo aquí recogido en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. Se entiende por situaciones anómalas: pandemia por SARS-CoV-2, incendios u otros problemas de accesibilidad a los centros de trabajo, condiciones meteorológicas adversas, confinamientos domiciliarios, etc., siempre y cuando exista una petición a la Comisión de una de las partes.</p>

## 04. Resultado de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva de Cruz Roja Española ha sido elaborada por la empresa EY People Advisory Services, cuyo resumen se detalla en este apartado.

### a) Objetivo de la auditoría retributiva de Cruz Roja

La auditoría retributiva pretende comprobar que el sistema retributivo de la Institución, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de Cruz Roja permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

### b) Conclusiones de la Auditoría

#### Valoración de puestos de trabajo

- Cruz Roja es una Institución compleja cuyo personal laboral está organizado en centros de trabajo según una estructura territorial, se distribuyen en diferentes puestos y funciones, teniendo como base para su gestión un total de 80 convenios colectivos o acuerdos de carácter colectivo distintos en 2020.
- Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de Cruz Roja, la Institución ha asumido una equivalencia de categorías a nivel nacional, dando lugar a 14 grupos de asimilación.
- En base a lo anterior, hay grupos feminizados y masculinizados:
  - Grupos feminizados: titulados/as 1, titulados/as 2, técnicos/as especialistas, monitores/as y animadores/as, auxiliares, operadores/as y servicios generales.
  - Grupos masculinizados: socorristas, conductores/as y patrones embarcación.

#### Otros factores desencadenantes de las diferencias

- Durante el ejercicio de referencia 2020 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la Institución un total de 22.050 personas, de las que un 68% son mujeres frente al 32% de representación masculina.
- Este porcentaje es el reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres estudian y se forman en carreras sociales y de cuidados en un 70% respecto a los hombres.

- Se han analizado los Convenios colectivos de aplicación para la Institución sin que se hayan encontrado sesgos de género.
- Por rangos de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género.

### Registro retributivo

- Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un **registro retributivo** de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los **valores promedio (en media y mediana)** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.
- El Registro elaborado **considera a toda la plantilla de la Institución que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.**
- De acuerdo a la normativa legal vigente, Cruz Roja ha considerado la **remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia** (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020).
- El registro deberá **incluir la justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.
- De acuerdo al registro retributivo de CRE se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres, en media para Docentes y el personal de Servicios Generales, y en mediana adicionalmente para Titulados/as 2, Técnicos/as especialistas, Monitores/as y animadores/as, Conductores/as y patrones de embarcación y Médicos/as.
- **La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género**, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.
- En base a lo anterior, CRE ha elaborado los **registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados**, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa **que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal**, dejando diferencias salariales por debajo en su mayoría del diez (10) por ciento y, en todo caso, por debajo del veinticinco (25) por ciento.
- **Otros factores objetivos** de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, **son los factores que afectan a la retribución de**

**un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.**

- En consecuencia, **Cruz Roja estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.**

### Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad dependen del Convenio colectivo que sea de aplicación en cada caso, siendo las medidas más frecuentes la flexibilidad horaria, al menos una tarde libre a la semana, la jornada intensiva de verano, el complemento IT y el permiso para acompañamiento a consulta médica de familiar.
- En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.
- En torno al 4% de la plantilla ha disfrutado de algún tipo de permiso durante el ejercicio 2020. Sobre el total de permisos, **un 83% han sido disfrutados por mujeres.**
- En función de la plantilla de cada género **en torno al 2% de los hombres ha disfrutado de algún tipo de permiso, frente al 5% de las mujeres.**

### Promoción y movilidad

- Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales **de igualdad, mérito y capacidad**, así como el de **publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades**, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.
- No existe un proceso de contratación y promoción común para la Institución, si bien sí existe el compromiso de elaborarlo y distribuirlo.
- No existe un registro de promociones para el ejercicio de referencia. No obstante lo anterior, tomando como el referencia los cambios de grupos de cotización y los cambios de grupo profesional, en torno al 2% de las mujeres y el 1,9% de los hombres habían promocionado dentro de la Institución. Es decir, no se aprecian diferencias desde una perspectiva de género.

## c) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Como resultado del diagnóstico realizado, CRE propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Implantar un **procedimiento** unificado en todos los territorios para los procesos de **reclutamiento, selección y contratación**, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLPT de las convocatorias y resultados.

- Adoptar **medidas de acción positiva** para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de CRE que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.
- Realizar la **valoración de puestos actuales y de nueva creación** con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Crear y mantener un **registro de promociones único**, que indique el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común.
- **Fomentar la promoción interna de las mujeres de CRE**, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.

### d) Plazo y vigencia

Es importante destacar que a la fecha de emisión del informe de la Auditoría Retributiva no se ha publicado la Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectivas de género que el Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tiene previsto publicar para finales del año 2021.

Por su parte, también se encuentra pendiente de publicación la orden ministerial a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad sobre el procedimiento de valoración de puestos de trabajo que, tal y como se recoge en el RD 902/2020 en su disposición final primera, tiene un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del citado real decreto para su aprobación.

Al objeto de garantizar el más estricto cumplimiento del RD 902/2020 en lo que al procedimiento de valoración de puestos de trabajo, a la auditoría y al registro retributivo se refiere, se acuerda que, en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigencia del IV Plan de Igualdad se constituirá el grupo paritario dentro de la Co-

misión de Seguimiento para comprobar el sistema de valoración de puestos de igual valor, según se recoge en la medida 6.2.1. Desde este grupo se trabajará para comprobar el procedimiento de valoración de puestos de aplicación en Cruz Roja Española que deberá garantizar el total cumplimiento de lo expresado al respecto en el RD 902/2020 y que será el utilizado para la elaboración del registro retributivo y la posterior Auditoría Retributiva.

En consecuencia, **la vigencia de la auditoría retributiva incluida en este plan de igualdad no tiene la misma duración que el mismo, teniendo previsto que sea sustituida por una nueva auditoría** en los términos señalados en el párrafo anterior **no más tarde del 30 de abril de 2023.**

## 05. Objetivos

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas, políticas y decisiones de la Institución. Continuar y reforzar las políticas de igualdad ya vigentes que superan el cumplimiento de la legislación.
- Desarrollar buenas prácticas que faciliten una representación equilibrada de mujeres y hombres en la Institución.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación con la vida laboral, personal y familiar promoviendo la corresponsabilidad.
- Prevenir cualquier tipo de discriminación laboral.
- Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.
- Promover la sensibilización internamente para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género.

### Objetivos específicos

#### 1. Compromiso con la igualdad

**OBJETIVO 1.1.** Facilitar el acceso y el conocimiento de toda la documentación e información relativa a la igualdad en Cruz Roja Española.

**OBJETIVO 1.2.** Disponer de una red de agentes de igualdad con formación en la materia y dar a conocer su existencia.

#### 2. Proceso de selección y contratación

**OBJETIVO 2.1.** Unificar los procedimientos y criterios de selección para la contratación de personal.



## IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**OBJETIVO 2.2.** Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y departamentos, especialmente en los sectores sobrerrepresentados.

**OBJETIVO 2.3.** Fomentar la contratación de mujeres en puestos de poca presencia femenina y en puestos con jornada completa.

**OBJETIVO 2.4.** Disponer de datos de plantilla desagregados por sexos.

**OBJETIVO 2.5.** Formar al personal responsable del proceso de selección en materia de igualdad y procesos de selección no sexista.

### 3. Clasificación profesional

**OBJETIVO 3.1.** Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional. establecer un sistema de clasificación homogéneo.

**OBJETIVO 3.2.** Aplicar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales.

**OBJETIVO 3.3.** Igualdad retributiva.

### 4. Formación

**OBJETIVO 4.1.** Formar a los trabajadores y trabajadoras de CRE en materia de igualdad de género

**OBJETIVO 4.2.** Evitar barreras en el acceso a la formación de las trabajadoras de CRE.

**OBJETIVO 4.3.** Garantizar que los contenidos de la formación interna no reproducen estereotipos sexistas y utilizan prácticas inclusivas.

**OBJETIVO 4.4.** Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Institución.

### 5. Promoción profesional

**OBJETIVO 5.1.** Crear y mantener un registro único de promociones desagregado por sexo.

**OBJETIVO 5.2.** Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna en CRE.

**OBJETIVO 5.3.** Equilibrio mujeres/hombres en promociones.

## 6. Condiciones de trabajo y auditoría salarial

**OBJETIVO 6.1.** Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales.

**OBJETIVO 6.2.** Comprobar el sistema de valoración de puestos y la auditoría salarial.

**OBJETIVO 6.3.** Eliminar las brechas retributivas entre hombres y mujeres que se pudieran estar produciendo en CRE.

## 7. Ejercicio corresponsable

**OBJETIVO 7.1.** Disponer de medidas de conciliación ante situaciones específicas.

**OBJETIVO 7.2.** Mejorar la cultura de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

**OBJETIVO 7.3.** Establecer un marco común de medidas de conciliación a implantar, a modo de catálogo de medidas tipo. Establecer políticas internas dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores de CRE.

**OBJETIVO 7.4.** Garantizar que todo el personal de CRE conoce las medidas para la conciliación y la corresponsabilidad existentes en la entidad.

## 8. Salud laboral

**OBJETIVO 8.1.** Formar a todo el personal del servicio propio de prevención de riesgos laborales e igualdad.

**OBJETIVO 8.2.** Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras. Homogeneizar y extender medidas especiales para mujeres embarazadas.

## 9. Violencia de género

**OBJETIVO 9.1.** CRE será un espacio seguro para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

**OBJETIVO 9.2.** Se amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## **10. Comunicación**

**OBJETIVO 10.1.** Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por la plantilla fomentando su participación.

## **11. Teletrabajo**

**OBJETIVO 11.1.** Establecer criterios y medidas para la implantación organizada del teletrabajo.

**OBJETIVO 11.2.** Sensibilizar sobre la necesidad de desconexión digital.

## **12. Acoso sexual por razón de sexo**

**OBJETIVO 12.1.** CRE será un espacio seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo

## 06. Medidas del plan de igualdad

### 1. Compromiso con la igualdad

Objetivo específico 1.1 Facilitar el acceso y el conocimiento de toda la documentación e información relativa a la igualdad en cruz roja española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
1.1.1. Creación de un espacio virtual fácilmente accesible en el que recoger toda la información relacionada con la igualdad.	M1.1.1./I.1. Un espacio virtual accesible para recoger toda la información relacionada con igualdad.	M1.1.1./R.1. Creado un espacio virtual accesible para recoger toda la información relacionada con igualdad.	Enero-febrero 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos virtuales</li> <li>Documentación de igualdad.</li> <li>Recursos Humanos.</li> <li>Plataforma virtual.</li> </ul>
1.1.2. Asignar un presupuesto específico, con los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.	M1.1.2./I.1. Incorporar en los presupuestos de la organización una cuantía suficiente para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.	M1.1.2./R.1. Incorporado en los presupuesto de la organización una cuantía presupuestaria para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Económicos.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
1.1.3. Realizar de forma bienal una encuesta a la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en CRE.	M1.1.3./I.1. Elaborar una encuesta en relación a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres de CRE para la plantilla.	M1.1.3./R.1. Elaborada una encuesta en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de CRE para la plantilla	Septiembre 2023 a diciembre 2023 / septiembre 2025/diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta.</li> <li>Soporte digital</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>
	M1.1.3./I.2. % de personas que cumplen la encuesta en relación a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres de CRE.	M1.1.3./R.2. Al menos el 60% de la plantilla cumplen la encuesta en relación a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres de CRE.		
1.1.4. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona o personas responsables de igualdad designada/s por la Institución (Crear el buzón estatal de sugerencias y reclamaciones sobre Igualdad)	M1.1.4./I.1. Elaborar un buzón virtual para facilitar la comunicación de la plantilla, para sugerencias y propuestas en temas de igualdad.	M1.1.4./R.1. Elaborado un buzón virtual para facilitar la comunicación de la plantilla, para sugerencias y propuestas en temas de igualdad.	Febrero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos.</li> <li>*Plataforma virtual</li> </ul>
	M1.1.4./I.2. % de los correos electrónicos recibidos son atendidos.	M.1.1.4/R.2. El 100% de los correos electrónicos recibidos son atendidos.		

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

##### Objetivo específico: 1.2 Disponer de una red de agentes de igualdad con formación en la materia y dar a conocer su existencia

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
1.2.1. Crear una red de agentes de igualdad con formación específica en la materia y con experiencia demostrable en Igualdad. (En igualdad de condiciones preferentemente se elegirá a una mujer).	M1.2.1./1.1. N° de agentes de igualdad desagregados por sexo con formación específica y experiencia en la materia.	M1.2.1./R.1. Al menos 17 agentes de igualdad con formación específica y experiencia en la materia.	Octubre 2022 y noviembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
1.2.2. Designar como agente de igualdad en la Oficina Central a una mujer, con formación específica y con experiencia demostrable en Igualdad.	M1.2.2./1.1. Identificar una agente de igualdad en la Oficina Central con formación específica y experiencia en igualdad.	M1.2.2./R.1. Identificada y nombrada una agente de igualdad en la Oficina Central con formación específica y experiencia en igualdad.	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
1.2.3. Dar a conocer las figuras del equipo de Agentes de Igualdad de CRE	M1.2.3./1.1. N° de acciones de difusión para dar a conocer las figuras del equipo de Agentes de Igualdad de CRE.	M1.2.3./R.1. Al menos se realizan 2 acciones anuales de difusión para dar a conocer las figuras del equipo de Agentes de Igualdad de CRE.	Diciembre 2022 y enero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de comunicación.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>

## 2. Proceso de selección y contratación

Objetivo específico 2.1. Unificar los procedimientos y criterios de selección para la contratación de personal.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p>2.1.1. CRE implantará un procedimiento unificado (manual) en todos los territorios para el reclutamiento y selección y contratación, basándose en criterios de igualdad incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso, se informara a las RLT de las convocatorias y resultados de los procesos</p>	<p>M.2.1.1/ I.1 Implantar un procedimiento unificado de reclutamiento, selección y contratación incorporando el enfoque de género en todos los territorios. M.2.1.1/ I.2 % de convocatorias y resultados informados a las RLPT</p>	<p>M.2.1.1/ R.1 Implantado un procedimiento unificado de reclutamiento, selección y contratación en todos los territorios. M.2.1.1/ R.2 El 100% de las convocatorias y los resultados de las mismas son informados a las RLPT</p>	<p>Marzo 2022 y diciembre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Soporte documental del procedimiento</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

### Objetivo específico 2.2: Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y departamentos, especialmente en los sectores sobrerrepresentados.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
2.2.1. Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.	M.2.2.1/I.1 Definición de las Medidas de acción positiva, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.	M.2.2.1/R.1 Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres tanto vertical como horizontalmente.	Abril 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Direcciones de departamento</li> <li>Documentos de procesos de selección</li> </ul>
2.2.2. La definición del perfil del puesto de trabajo vacante se ajustará a las competencias exigidas al desempeño de dicho puesto.	M.2.2.2/I.1 Definir el Perfil de vacantes ajustado que se ajustan a las competencias exigidas para el desempeño del puesto.	M.2.2.2/R.1 Definido el perfil de las vacantes que se ajustan a las competencias exigidas para el desempeño del puesto.	Marzo 2022 a septiembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Direcciones de departamento</li> </ul>
2.2.3. Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.	M.2.2.3/I.1 % de convocatorias publicadas independientemente del puesto y grupo profesional en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.	M.2.2.3/R.1 El 100% de las vacantes se publican en los medios internos y se difunden internamente.	Marzo 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Medios de comunicación con la plantilla</li> </ul>
2.2.4. Los criterios para la valoración de las candidaturas estarán exentos de sesgos de género.	M.2.2.4/I.1 Definición de criterios de valoración exentos de sesgos de género.	M.2.2.4/R.1 Definidos los criterios de valoración que están exentos de sesgos de género.	Septiembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Soporte documental</li> </ul>



#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>2.2.5. Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la promoción de candidaturas de mujeres cuando están infrarrepresentadas en el grupo profesional o área al que correspondería la vacante.</b></p>	<p>M.2.2.5/1.1 N° de convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la promoción de candidaturas de mujeres cuando están infrarrepresentadas en el grupo profesional o área al que correspondería la vacante.</p> <p>M.2.2.5/1.2 N° de entidades contactadas</p>	<p>M.2.2.5/R.1 Al menos se firman 3 convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la promoción de candidaturas de mujeres cuando están infrarrepresentadas en el grupo profesional o área al que correspondería la vacante.</p> <p>M.2.2.5/R.2 Al menos 4 entidades contactadas</p>	<p>De marzo a septiembre de los años 2022, 2023, 2024 y 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Convenios con instituciones formativas</li> </ul>

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 2.3. Fomentar la contratación de mujeres en puestos de poca presencia femenina y en puestos con jornada completa**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>2.3.1. Entre los criterios para selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de CRE que tenga contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria</b></p>	<p>M.2.3.1/I.1 % de convocatorias en las que consta el principio general de puntuar positivamente las candidaturas de personal de CRE que tengan contrato parcial.</p> <p>M.2.3.1/I.2 % de candidaturas con contrato parcial que puntúan positivamente.</p>	<p>M.2.3.1/R.1 En el 100% de las convocatorias consta el principio general de puntuar positivamente las candidaturas de personal de CRE que tenga contrato parcial.</p> <p>M.2.3.1/R.2 El 100% de las candidaturas con contrato parcial se puntúan positivamente.</p>	<p>Marzo 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Documentación de procesos de selección</li> </ul>
<p><b>2.3.2. Entre los criterios para selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de CRE. Este principio general se hará constar en la convocatoria.</b></p>	<p>M.2.3.2/I.1 % de candidaturas de personal de CRE que en igualdad de condiciones, se han puntuado positivamente.</p> <p>M.2.3.2/I.2 % de convocatorias en las que consta este principio.</p>	<p>M.2.3.2/R.1 el 100% de las candidaturas de personal de CRE que están en igualdad de condiciones con el resto, se han puntuado positivamente.</p> <p>M.2.3.2/R.2 El 100% de las convocatorias recogen este principio.</p>	<p>Marzo 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Documentación de procesos de selección</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>2.3.3. La entidad realizará prospecciones en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)</b></p>	<p>M.2.3.3/1.1 % de convocatorias difundidas en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.).</p>	<p>M.2.3.3/R.1 El 100% de convocatorias difundidas en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Nichos de empleo de mujeres en riesgo de exclusión- registro de entidades contactadas</li> </ul>
<p><b>2.3.4. En las vacantes ofertadas se indicará el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su objetivo de alcanzar una presencia igualitaria en todos los ámbitos de CRE.</b></p>	<p>M.2.3.4/1.1 % convocatorias publicadas que incluyen el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su objetivo de alcanzar una presencia equilibrada en todos los ámbitos de CRE.</p>	<p>M.2.3.4 /R1 El 100 % convocatorias publicadas incluyen el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su objetivo de alcanzar una presencia equilibrada en todos los ámbitos de CRE.</p>	<p>Marzo 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Ofertas de vacantes publicadas</li> </ul>

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 2.4: Disponer de datos de plantilla desagregados por sexos.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>2.4.1. Parametrizar los informes anuales de plantilla para que los datos estén desagregados por sexos, en especial sobre jornadas, horarios, incluidas horas extraordinarias y complementarias y régimen de trabajo y turnos.</b></p>	<p>M.2.4.1/1.1 Elaborar Informes anuales de plantilla para que los datos estén desagregados por sexos, en especial sobre jornadas, horarios, incluidas horas extraordinarias y complementarias y régimen de trabajo y turnos.</p>	<p>M.2.4.1/R.1 Elaborados la totalidad de los informes de plantilla para que estén desagregados por sexo, en especial sobre jornadas, horarios, incluidas horas extraordinarias y complementarias y régimen de trabajo y turnos.</p>	<p>Septiembre 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Recursos informáticos</li> </ul>

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 2.5: Formar al personal responsable del proceso de selección en materia de igualdad y procesos de selección no sexista**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>2.5.1. Impartir formación en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal con perspectiva de género.</b></p>	<p>M.2.5.1/I.1 N° de Cursos en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal con perspectiva de género. M.2.5.1/I.2 N° de personas de rrrh que reciben la formación y número de personas de otros departamentos.</p>	<p>M.2.5.1/I.1 1 curso anual en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal con perspectiva de género. M.2.5.1/I.1 10 personas responsables de los procesos de selección reciben formación en materia de igualdad.</p>	<p>Septiembre, octubre y noviembre de los años 2022, 2023, 2024 y 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Plan formativo CRE</li> </ul>

### 3. Clasificación profesional

**Objetivo específico 3.1: Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional. Establecer un sistema de clasificación homogéneo**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
3.1.1. Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020 siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.	M3.1.1./1.1. Realizar valoración de puestos (actuales y de nueva creación) con perspectiva de género según Real Decreto y Leyes Vigentes.	M3.1.1./R.1. Realizada la valoración de puestos (actuales y de nueva creación) con perspectiva de género según Real Decreto y Leyes Vigentes.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento con puestos actuales.</li> <li>Real Decreto 902/2020 y Leyes Vigentes.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>
3.1.2. La formación y /o competencia acreditada, será obligatoriamente uno de los factores que definan el desempeño y el acceso a un puesto de trabajo.	M3.1.2./1.1. % de personas que acreditan la formación/competencia en el desempeño y el acceso a un puesto de trabajo.	M3.1.2./R.1. El 100% acreditan la formación/competencia en el desempeño y el acceso a un puesto de trabajo.	Enero 2022 a abril 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos.</li> <li>*Documentos de procesos de selección</li> </ul>
3.1.3. La disponibilidad horaria o geográfica se valorara en las convocatorias de puestos de trabajo, sólo cuando sea realmente necesaria para el desempeño del mismo, evitando la autoexclusión de candidatas.	M3.1.3./1.1. % de convocatorias de puestos de trabajo dónde se valorará la disponibilidad horaria o geográfica en el caso de que sea necesaria.	M3.1.3./R.1. El 100% de las candidaturas donde se requiere disponibilidad horaria y/o geográfica es inherente al puesto y es debidamente justificado.	Enero 2022 a diciembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de convocatoria de Puesto.</li> <li>Recursos Humanos.</li> <li>*Documentación de procesos de selección</li> </ul>

**Objetivo** 3.2: **Aplicar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
3.2.1. Las personas responsables de la redacción de documentos, acuerdos, Convenios, y que con frecuencia utilicen la clasificación profesional para sus comunicaciones, recibirán recordatorios periódicamente sobre el uso de términos inclusivos.	M3.2.1./1.1. N° de recordatorios remitidos sobre el uso de los términos inclusivos a las personas referentes de la redacción de documentos, acuerdos, convenios...	M3.2.1./R.1. Al menos 4 recordatorios remitidos sobre el uso de los términos inclusivos a las personas referentes de la redacción de documentos, acuerdos, convenios...	Abril y septiembre años 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correo electrónico con los recordatorios.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>
3.2.2. En las descripciones de puestos de trabajo , de las tareas y funciones se evitaran estereotipos y/o sesgos de género.	M3.2.2./1.1. Realizar descripciones de puestos de trabajo: tareas y funciones evitando estereotipos y/o sesgos de género.	M3.2.2./R.1. Realizadas descripciones de puestos de trabajo: tareas y funciones donde se ha evitado estereotipos y/o sesgos de género.	Enero 2022 a diciembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fichas de Puestos de Trabajo.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>
3.2.3. En todos los documentos, Convenios, acuerdos y comunicaciones internas y externas se utilizará un lenguaje, imágenes, inclusivas en la denominación de los puestos de trabajo, grupos o categorías.	M3.2.3/1/1 Incorporar en la documentación de CRE la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en la denominación de puestos de trabajo, grupos o categorías.	M3.2.3/R1 Incorporada en la documentación de CRE un lenguaje e imágenes inclusivas en la denominación de puestos de trabajo, grupos o categorías	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos.</li> <li>Documentación CRE</li> <li>Departamentos de los responsables de los comunicados.</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

##### Objetivo 3.3: Igualdad retributiva

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>3.3.1. Se establecerá un sistema de valoración de puestos de trabajo, así como de evaluaciones periódicas basado en criterios medibles y objetivos.</b></p>	<p>M3.3.1/11 Realizar un sistema de valoración de puestos de trabajo.</p> <p>M3.3.1/12 Evaluar periódicamente el sistema de valoración de puestos de trabajo.</p>	<p>M3.3.1/R1 Realizado un sistema de valoración de puestos de trabajo que esté basado en criterios medibles y objetivos.</p> <p>M3.3.1/R2 El sistema de valoración de puestos se evalúa periódicamente</p>	<p>Diciembre 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Sistema de valoración</li> </ul>



## 4. Formación

### Objetivo específico

### 4.1: Formar a los trabajadores y trabajadoras de CRE en materia de igualdad de género

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
4.1.1. Incluir de manera transversal formación en igualdad en los itinerarios formativos, incluyendo módulos específicos de igualdad.	M.4.1.1/ I.1. % de itinerarios formativos en las que se ha incluido un módulo de igualdad.	M.4.1.1/ R.1. En el 100% de los itinerarios formativos se incluye un módulo de igualdad.	Octubre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de formación de CRE Módulo formativo de igualdad</li> </ul>
4.1.2. Poner en marcha una herramienta de detección del talento.	M.4.1.2/ I.1 Identificar e implementar una herramienta de detección del talento.	M.4.1.2/ R.1 Desarrollada una herramienta para el diseño de carreras profesionales.	Enero 2024 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Recursos informáticos</li> </ul>
4.1.3. El personal de nueva incorporación de CRE recibirá una formación sobre la Igualdad de oportunidades en la Institución y de manera específica, sobre el Plan de Igualdad. Su duración y contenido será revisado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	M.4.1.3/ I. % de personas de nueva incorporación formadas en igualdad de oportunidades.	M.4.1.3/ R.1 El 100% del personal de nueva incorporación está formado en igualdad de oportunidades.	Febrero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Recursos informáticos</li> <li>Módulo formación en igualdad</li> </ul>
4.1.4. Se realizarán acciones formativas específicas sobre políticas de género para los puestos de trabajo que tengan responsabilidad en: comunicación interna y externa, selección de personal, negociación colectiva, miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, gestión de equipos de personas. Su duración y contenido será revisado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	M.4.1.4/ I.1 N° de personas formadas y en puestos de responsabilidad en comunicación, selección, negociación colectiva y miembros de la comisión de seguimiento del Plan de igualdad han recibido formación en igualdad  M.4.1.4/ I.2 N° de acciones formativas realizadas.	M.4.1.4/ R.1 Al menos 250 personas en puestos de responsabilidad en comunicación, selección, negociación colectiva y miembros de la comisión de seguimiento del Plan de igualdad han recibido formación en igualdad M.4.1.4/ R.2 Al menos 8 acciones formativas realizadas.	Septiembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Recursos informáticos</li> <li>Plan de formación</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
4.1.5. Realizar una formación específica en igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo al personal directivo y con responsabilidades sobre equipos, cuyo contenido será revisado por la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	M.4.1.5/ I.1 % de personas directivas y con responsabilidad sobre equipos han recibido formación específica en igualdad.	M.4.1.5/ R.1 Al menos el 80% de las personas directivas y con responsabilidad sobre equipos han recibido formación específica en igualdad	Septiembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Recursos informáticos</li> <li>Plan de formación</li> </ul>
4.1.6. La formación interna en CRE será una herramienta más para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en la entidad.	M.4.1.6/ I.1 % de mujeres que han conseguido mejorar su desarrollo profesional a través de la formación interna.	M.4.1.6/ R.1 El 60% de las mujeres que se han identificado para el muestro han mejorado su desarrollo profesional a través de la formación interna.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Plan de formación</li> </ul>
4.1.7. La oferta formativa al personal laboral de CRE incluirá un programa de formación sobre liderazgo feminista	M. 4.1.7/I.1 Incluir en el catálogo formativo de la organización un programa de formación sobre liderazgo feminista.	M. 4.1.7/R.1 Includido en el catálogo formativo de la organización un programa de formación sobre liderazgo feminista.	Enero 2023 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Plan de formación</li> </ul>
4.1.8. La oferta formativa al personal laboral de CRE incluirá formación en áreas técnicas y digitales con el fin de que las trabajadoras de CRE puedan proyectar su carrera a aquellos puestos que están menos feminizados.	M.4.1.8/ I.1 N° de acciones formativas de las áreas técnicas y digitales realizadas. M.4.1.8/ I.2 % de mujeres de CRE que reciben este tipo de formación	M.4.1.8/ R.1 Al menos 10 acciones formativas en áreas técnicas y digitales M.4.1.8/ R.2 Al menos un 60% de las mujeres de CRE reciben este tipo de formación.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Plan de formación</li> </ul>
4.1.9. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después un periodo de excedencia de al menos de un año	M.4.1.9/ I.1 % de hombres/ mujeres que han recibido el reciclaje tras el periodo de excedencia de al menos un año.	M.4.1.9/ R.1 El 100% de las personas han recibido reciclaje tras su reincorporación después de un periodo de excedencia superior a un año.	Julio 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Plan de formación</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

##### Objetivo específico 4.2: Evitar barreras en el acceso a la formación de las trabajadoras de CRE.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
4.2.1. Mejorar el sistema de información para recoger los datos de formación/titulación de plantilla, relacionándolos con el puesto y clasificación profesional que ostenta la persona.	M.4.2.1/ I.1 Identificar la herramienta e incorporar los datos de formación/titulación de plantilla relacionándolos con el puesto y clasificación profesional que ostenta la persona.	M.4.2.1/ R.1 Identificada la herramienta e incorporados los datos de formación/titulación de plantilla relacionándolos con el puesto y clasificación profesional que ostenta la persona.	Enero 2024 a junio 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de información</li> <li>Recursos humanos</li> </ul>
4.2.2. Como norma general las formaciones al personal de CRE se realizarán dentro del horario laboral de la persona trabajadora y en todo caso, si está en situación de reducción de jornada por guarda legal o adaptación de jornada por motivos de conciliación.	M.4.2.2/ I.1 % de acciones formativas impartidas dentro del horario laboral de la persona trabajadora.	M.4.2.2/ I.1 Al menos el 70% de la formación se realiza en horario laboral de la persona trabajadora.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Sistemas de información</li> </ul>
4.2.3. En las acciones formativas que no se puedan realizar dentro del horario laboral, se establecerá un sistema de compensación de tiempo por las horas efectivamente impartidas que quedará reflejado en los respectivos convenios colectivos. Se tendrá especial atención con las personas en jornada parcial.	M. 4.2.3/ I.1 Definir un sistema de compensación de tiempo por las horas efectivamente impartidas que no se hayan podido realizar en el horario laboral.	M. 4.2.3/ R.1 Establecido un sistema de compensación de tiempo por las horas efectivamente impartidas que no se hayan podido realizar en el horario laboral para incluir en los convenios colectivos.	Junio 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Convenios colectivos</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>4.2.4. Realización de un estudio pormenorizado de las acciones formativas de la empresa: asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellos, tipo/nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implantarán medidas correctoras.</b></p>	<p>M.4.2.4/ I.1 Elaborar un informe de acciones formativas realizadas con los datos de asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc.</p> <p>M.4.2./ I.2 Identificar si hay sesgos de género y se establecer medidas correctoras.</p>	<p>M.4.2.4/ R.1 Elaborado informe de acciones formativas con los datos de asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc.</p> <p>M.4.2.6 4/ R. 2 Identificados sesgos de género y establecidas medidas correctoras.</p>	<p>Enero años 2022, 2023, 2024 y 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Sistemas de información</li> </ul>

**Objetivo específico 4.3: Garantizar que los contenidos de la formación interna no reproducen estereotipos sexistas y utilizan prácticas inclusivas.**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
4.3.1. Las empresas proveedoras de formación deberán estar al día de sus obligaciones legales respecto a planes de igualdad, protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo y otras medidas dirigidas a eliminar discriminaciones o desigualdades entre sexos.	M.4.3.1/ I.1 % de las empresas proveedoras contratadas cumple o se compromete a cumplir las obligaciones legales en materia de igualdad.	M.4.3.1/ R.1 El 100% de las empresas proveedoras de formación cumplen la legalidad en materia de igualdad.	Enero 2023 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Empresas proveedoras</li> </ul>
4.3.2. Las empresas proveedoras de formación deberán suscribir un compromiso de adecuación de sus contenidos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas.	M.4.3.2/ I.1 % de empresas que suscriben el compromiso de adecuación de sus contenidos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas.	M.4.3.2/ R.1 El 100% de las empresas suscriben el compromiso de adecuación de contenidos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas.	Noviembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Empresas proveedoras</li> <li>Documento del compromiso</li> </ul>
4.3.3. La formación que imparte CRE a través de personal propio se dotará de material y contenido apropiado libre de estereotipos y sesgos de género.	M.4.3.3/ I.1 % del material y contenido de la formación impartida por CRE está libre de estereotipos y sesgos de género.	M.4.3.3/ R.1 El 100 % del material y contenido de la formación impartida por CRE está libre de estereotipos y sesgos de género.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
4.3.4. En las formaciones se fomentará la imagen de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina a través de ejemplos, lenguaje, imágenes, etc.	M.4.3.4/ I.1 % de acciones que incluyen imágenes, ejemplos, etc. de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina en las acciones formativas.	M.4.3.4/ R.1 Al menos 80% de las acciones formativas incluyen imágenes, ejemplos, etc. de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina en las acciones formativas.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario de evaluación Formación</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>4.4.1. En caso de exceso de demanda, dar acceso prioritario a acciones formativas relacionadas con áreas masculinizadas/feminizadas a mujeres/hombres, respectivamente</b></p>	<p>M.4.4.1/ I.1 % cursos de áreas feminizadas o masculinizadas con exceso de demanda en que se ha dado acceso prioritario a uno u otro sexo.</p> <p>M.4.4.1/ I.2 % de mujeres/hombres a quiénes se ha dado acceso prioritario en caso de exceso de demanda en acciones formativas relacionadas con áreas masculinizadas/feminizadas a mujeres/hombres, respectivamente</p>	<p>M.4.4.1/ R.1 En el 100% de los cursos de áreas feminizadas o masculinizadas con exceso de demanda en que se da acceso prioritario a uno u otro sexo</p> <p>M.4.4.1/ R.2 El 100% de mujeres/hombres tienen acceso prioritario en caso de exceso de demanda en acciones formativas relacionadas con áreas masculinizadas/feminizadas respectivamente.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>

## 5. Promoción profesional

### Objetivo específico 5.1: Crear y mantener un registro único de promociones desagregado por sexo.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
5.1.1. Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.	M.5.1.1./I.1 Diseñar y mantener un registro único de promociones que registre el puesto de origen y al que se promociona y las pruebas que se han realizado	M.5.1.1/ R.1 Elaborado el registro único de promociones	Octubre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Soporte del registro</li> </ul>

### Objetivo específico 5.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna en CRE.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
5.2.1.Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común	M.5.2.1./I.1 % de procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios que han sido revisados. M.5.2.1./I.2 Establecer un marco de análisis común.	M.5.2.1./R.1 El 100% de los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos se han revisado . M.5.2.1./R.2 Definido un marco de análisis común.	Octubre 2022 a agosto 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Convenios colectivos</li> <li>Documento marco</li> </ul>
5.2.2. Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.	M.5.2.2./I.1 N° de acciones de difusión referidas a las vacantes realizadas a la plantilla.	M.5.2.2/ R.1 Al menos 4 acciones de difusión referidas a las vacantes realizadas a la plantilla.	Febrero años 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Marca y comunicación</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
5.2.3. El procedimiento de promoción interna será público para la plantilla de CRE e incluirá las competencias específicas para el puesto.	M.5.2.3/ I.1 Publicar el procedimiento de promoción que incluye las competencias específicas para el puesto.	M.5.2.3/ R.1 Publicado el procedimiento de promoción que incluye las competencias específicas para el puesto.	Enero 2024 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Sistemas de Información</li> <li>Procedimiento de promoción interna</li> </ul>

#### Objetivo 5.3: Equilibrio mujeres/hombres en promociones.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
5.3.1. Fomentar la promoción interna de las mujeres de CRE, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.	<p>M.5.3.1/ I.1 N° de acciones para fomentar la promoción interna de las mujeres de CRE.</p> <p>M.5.3.1/ I.2 % de mujeres que promocionan en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.</p>	<p>M.5.3.1/ R.1 Al menos 4 acciones para fomentar la promoción interna de las mujeres de CRE</p> <p>M.5.3.1/ IR.2 El 70% de las promociones corresponden a mujeres en áreas y puestos con infrarrepresentación femenina,</p>	Marzo 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Direcciones de área</li> </ul>



#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
5.3.2 Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.	M.5.3.2/ I.1 Establecer el principio general en los procesos de promoción de que en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.	M.5.3.2/ R.1 Establecido el principio de preferencia de promoción en condiciones equivalentes a mujeres cuando estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.	Octubre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Procedimiento de promoción</li> </ul>
5.3.3. Establecer cupo de mujeres en mandos intermedios y puestos de dirección hasta alcanzar equilibrio Mujeres/Hombres.	M.5.3.3/ I.1 Definir el cupo de mujeres para puestos intermedios y para puestos de dirección hasta alcanzar el equilibrio.	M.5.3.3/ R.1 Establecido un cupo para mujeres de puestos intermedios y de puestos de dirección hasta alcanzar el equilibrio	Noviembre 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
5.3.4. Disponer de estadísticas y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.	M.5.3.4/ I.1 Realizar informe estadístico de las promociones a puestos de responsabilidad	M.5.3.4/ R.1 Disponible Informe estadístico de las promociones a puestos de responsabilidad.	Enero 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Sistemas de Información</li> </ul>

## 6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

### Objetivo específico 6.1 : Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
6.1.1. Definir informes completos de registros salariales desagregados por sexo	M.6.1.1/1.1 Elaborar Informes de registro retributivo.	M.6.1.1/R.1 Elaborado informe que dispone del registro retributivo conforme al RD 902/2020.	Marzo año 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Herramienta ministerial de registro retributivo</li> <li>Herramientas informáticas</li> </ul>

### Objetivo específico 6.2: Comprobar el sistema de valoración de puestos y la auditoría salarial

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
6.2.1. Crear un grupo paritario dentro de la Comisión de igualdad, para comprobar el sistema de valoración de puestos de igual valor y realizar la auditoría salarial conforme al artículo 8 del RD 902/2020.	M.6.2.1/1.1 Constituir un grupo paritario dentro de la Comisión de igualdad, para comprobar el sistema de valoración de puestos de igual valor y realizar la auditoría salarial conforme al artículo 8 del RD 902/2020.	M.6.2.1/R.1 Constituido un grupo paritario dentro de la Comisión de igualdad para comprobar el sistema de valoración de puestos y la Auditoría Salarial exigida por el RD 902/2020.	Septiembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Herramienta ministerial de registro retributivo</li> <li>Herramientas informáticas</li> <li>Acta de constitución</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

### Objetivo 6.3: Eliminar las brechas retributivas entre hombres y mujeres que se pudieran estar produciendo en CRE

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
6.3.1. Realizar la Auditoría Retributiva conforme a lo dispuesto en el RD/902/2020, de 13 de octubre	M.6.3.1/1.1 Elaborar un Informe de Auditoría retributiva.	M.6.3.1/R.1 Elaborado un informe de Auditoría retributiva conforme al RD 902/2020.	Septiembre 2022 a septiembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Herramienta ministerial de registro retributivo</li> <li>Herramientas informáticas</li> </ul>
6.3.2. Una vez realizada la Auditoría Retributiva Cruz Roja elaborará un catálogo de complementos y otros conceptos salariales y extrasalariales y las condiciones de trabajo y/o requisitos necesarios para obtenerlos.	M.6.3.2/1.1 Definir un Catálogo de complementos salariales y extrasalariales vigentes en CRE y los requisitos para obtenerlos.	M.6.3.2/R.1 Elaborado un Catálogo de complementos salariales y extrasalariales vigentes en CRE y los requisitos para obtenerlos.	Marzo 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Convenios colectivos</li> <li>Herramientas informáticas</li> </ul>
6.3.3. Una vez realizada la Auditoría Retributiva se adaptará el Registro Retributivo a la nueva Valoración de Puestos de Trabajo.	M.6.3.3/1.1 Actualizar los datos de la herramienta ministerial de registro y auditoría salarial.	M.6.3.3/R.1 Registro actualizado de la herramienta ministerial de registro y auditoría salarial.	Diciembre 2022 y enero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Herramienta ministerial de registro retributivo</li> <li>Herramientas informáticas</li> </ul>

## 7. Ejercicio corresponsable

### Objetivo específico 7.1: Disponer de medidas de conciliación ante situaciones específicas.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
7.1.1. Mejorar la recogida de datos sobre las medidas de conciliación solicitadas y concedidas sin y con contrapropuesta.	M7.1.1./1.1. Elaborar un registro con datos sobre las medidas de conciliación solicitadas sin y con contrapropuesta.	M7.1.1./R.1. Elaborado un registro con datos sobre las medidas de conciliación solicitadas sin y con contrapropuesta.	Junio 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento con el registro de datos sobre las medidas de conciliación solicitadas sin y con contrapropuesta.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>

### Objetivo específico 7.2: Mejorar la cultura de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
7.2.1. Realizar campaña de fomento de la corresponsabilidad y uso de las medidas de conciliación por cuidados entre los hombres, dirigidas especialmente a mandos intermedios y directivos/as.	M7.2.1./1.1. N° de acciones de sensibilización realizadas para el fomento de la corresponsabilidad y uso de las medidas de conciliación a mandos intermedios y directivos.	M7.2.1./R.1. Al menos 4 acciones de sensibilización realizadas para el fomento de la corresponsabilidad y uso de las medidas de conciliación a mandos intermedios y directivos.	Diciembre años 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales que se utilizarán para las acciones de sensibilización.</li> <li>Canales para las acciones de sensibilización.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
7.2.2. Registro voluntario y de acuerdo a la LOPD de las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a cargo con el objetivo de adecuar las medidas de corresponsabilidad a la realidad de la plantilla.	M7.2.2./I.1. Elaborar un registro voluntario del personal laboral con personas dependientes a cargo. M7.2.2./I.2. Adecuar las medidas de corresponsabilidad a la plantilla con personas dependientes a su cargo	M7.2.2../R.1. Elaborado un registro voluntario del personal laboral con personas dependientes a cargo. M7.2.2../R.2 Implantadas las medidas de corresponsabilidad para que se adecuan a la situación de las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a su cargo.	Septiembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento con el registro voluntario del personal laboral con personas dependiente a cargo.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>

#### Objetivo específico 7.3: Establecer un marco común de medidas de conciliación a implantar, a modo de catálogo de medidas tipo. Establecer políticas internas dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores de CRE.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
7.3.1. Establecer un marco común de medidas a implantar en la Organización, a modo de catálogo de medidas tipo. Partiendo de esas propuestas, cada Convenio Colectivo las tomará como mínimos.	M7.3.1./I.1. Elaborar un catálogo común de medidas mínimas a implantar en la organización. M7.3.1./I.2. % de convenios que incorpora el catálogo de mínimos.	M7.3.1../R.1. Elaborado un catálogo común de medidas mínimas a implantar en la organización. M7.3.1../R.2. El 100% de los convenios propios incorporan el catálogo de mínimos.	Septiembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Catálogo con las medidas mínimas a implantar.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
7.3.2. Establecer procedimientos unificados en CRE para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	M7.3.2./I.1. Identificar y establecer el proceso para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	M7.3.2./R.1. Identificado y establecido el proceso para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Septiembre 2022 a diciembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento con la definición del proceso y los modelos de documentos necesario.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>
7.3.3. Elaborar un informe anual sobre las solicitudes y concesiones de las medidas de conciliación, desagregadas por sexo.	M7.3.3./I.1. Elaborar un Informe sobre las solicitudes y concesiones de medidas de conciliación, desagregadas por sexo.	M7.3.3./R.1. Elaborado un Informe sobre las solicitudes y concesiones de medidas de conciliación, desagregadas por sexo.	Marzo año 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe Anual.</li> <li>Recursos Humanos.</li> </ul>
7.3.4. Ofrecer las alternativas existentes a las trabajadoras de CRE para que no se vean obligadas a recurrir a medidas que mermen sus salarios. Este tipo de medidas serán prioritarias siempre que el puesto de la trabajadora lo permita.	M7.3.4./I.1. N° de medidas de conciliación existentes que no merman el salario de las trabajadoras M7.3.4./I.2. Ofrecer a las trabajadoras las medidas existentes.	M7.3.4./R.1. N° de medidas de conciliación existentes que no merman salarios M7.3.4./R.2 Las trabajadoras conocen todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad	Marzo 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Catálogo de medidas Recursos humanos</li> </ul>

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 7.4: Garantizar que todo el personal de CRE es conocedor de las medidas para la conciliación y la corresponsabilidad existentes en la entidad**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
7.4.1. Tanto la guía de medidas como los procedimientos unificados estarán disponibles en un lugar accesible para toda la plantilla (intranet, etc.) y se actualizarán periódicamente.	M7.4.1./1.1. Habilitar de forma online la guía de medidas como los procedimientos unificados.	M7.4.1./R.1. Habilitados de forma online la guía de medidas como los procedimientos unificados.	Octubre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de Medidas en el Sharepoint.</li> <li>• Recursos Humanos.</li> </ul>

## 8. Salud laboral

**Objetivo específico 8.1: Formar a todo el personal del servicio propio de prevención de riesgos laborales e igualdad.**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
8.1.1. Organizar al menos un curso al año sobre igualdad para los equipos de PRL y los comités de seguridad y salud	M 8.1.1/11 N°de cursos sobre igualdad dirigidos a los equipos de PRL. M 8.1.1/12 % de personas del equipo de PRL que han participado en el curso.	M.8.1.1./R.1 Al menos 1 curso al año sobre igualdad para los equipos de PRL y los comités de seguridad y salud. M.8.1.1./R.2. Al menos el 75% de las personas del equipo de PLR han participado en el curso.	De enero a marzo durante los años 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Plan de formación CRE</li> </ul>

**Objetivo específico 8.2: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras. Homogeneizar y extender medidas especiales para mujeres embarazadas**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
8.2.1. Elaborar y proceder a un catálogo de medidas para mujeres embarazadas y madres lactantes. Dar difusión e información sobre las mismas a la plantilla y en especial a las personas responsables y hacer que se cumplan en toda CRE.	M 8.2.1/11 Elaborar un catálogo sobre medidas para mujeres embarazadas. M 8.2.1/12 N°de iniciativas de difusión del catálogo de medidas.	M 8.2.1/R1 Elaborado el catálogo de medidas especiales para mujeres embarazadas. M 8.2.1/R2 Realizadas 2 iniciativas de difusión del catálogo de medidas especiales para embarazadas.	Junio 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Recursos de difusión y comunicación Catálogo de medidas</li> </ul>



#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
8.2.2. Las trabajadoras embarazadas con más de 24 semanas de gestación podrán prestar sus servicios mediante el sistema de teletrabajo, salvo que el puesto de trabajo no sea compatible con la prestación a distancia, en cuyo caso se ofrecerán posibilidades de adaptación al puesto.	M 8.2.2/1 % de trabajadoras embarazadas en situación de teletrabajo. M 8.2.2/2 % de trabajadoras embarazadas a las que se ha ofrecido una adaptación del puesto.	M 8.2.2/R1 EL 100% de las embarazadas de más de 24 semanas que optaron a teletrabajar si su puesto es compatible con teletrabajo, realizan trabajo a distancia. M 8.2.2/R2 el 100% de las embarazadas cuyo puesto no es compatible con teletrabajo, recibieron la posibilidad de otro tipo de adaptación de su puesto.	Enero 2023 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Plan de teletrabajo</li> </ul>
8.2.3. Las trabajadoras embarazadas, una vez que comuniquen su situación a Prevención de Riesgos Laborales, serán informadas del procedimiento que aplica ante este tipo de situaciones y los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, recogido en el Plan de Prevención	M 8.2.3/1 % de mujeres embarazadas versus número de mujeres embarazadas que han sido informadas de los riesgos específicos.	M 8.2.3/R1 El 100% las mujeres embarazadas reciben información sobre los riesgos específicos.	Marzo 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Plan de prevención</li> </ul>
8.2.4. Se presentará a la Comisión Nacional de Igualdad anualmente el estudio epidemiológico resultante de los reconocimientos médicos a la plantilla.	M 8.2.4/1 Elaborar un informe anual con el estudio epidemiológico de los reconocimientos médicos.	M 8.2.4/R1 Elaborado y presentado a la Comisión de seguimiento el estudio epidemiológico de los reconocimientos médicos.	Febrero 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Estudio epidemiológico</li> </ul>
8.2.5. Se realizará un seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.	M 8.2.5/1 Elaborar un informe que incluya siniestralidad laboral y bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.	M 8.2.5/R1 Elaborado Informe sobre posibles sesgos de género en cuanto a siniestralidad laboral y bajas IT.	Septiembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Recursos informáticos</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
8.2.6. Revisión anual con responsable de PRL estatal para informe de la evolución con perspectiva de género.	M 8.2.6/11 Celebrar reunión de la comisión de seguimiento con responsable de PRL estatal.	M 8.2.6/R1 Celebrada la reunión anual con la persona responsable de PRL estatal.	Septiembre y octubre años 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>
8.2.7. Realizar cada 3 años una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género en los territorios, sin que ello suponga que tenga que realizarse de manera simultánea en todos los territorios a tenor de sus circunstancias	M 8.2.7/11 Elaborar el informe de evaluación de riesgos psicosociales.	M 8.2.7/R1 Elaborado el informe de evaluación de riesgos psicosociales.	Septiembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Evaluaciones de riesgos psicosociales</li> </ul>
8.2.8. Realizar campañas de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.	M 8.2.8/11 N° de campañas realizadas anualmente.	M 8.2.8/R1 Realizada al menos 1 campaña anual.	Septiembre 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Política de desconexión digital</li> <li>Recursos de comunicación</li> </ul>

## 9. Violencia de género

Objetivo específico 9.1: CRE será un espacio seguro para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
9.1.1. Elaborar un catálogo de medidas que vaya más allá de las establecidas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como su difusión e información entre toda la plantilla de CRE.	M 9.1.1/1/1 Realizar catálogo de medidas . 9.1.1/1/2 N° de acciones de difusión e información realizadas del catálogo de medidas.	M 9.1.1/R1 Catálogo de medidas disponible para las trabajadoras VVG. 9.1.1/R2 Al menos 4 acciones de difusión e información.	Mayo 2022 y junio 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos Marca y Comunicación</li> </ul>
9.1.2. CRE ofrecerá a la plantilla participar en foros, jornadas y talleres sobre violencia de género de los que forma parte como entidad.	M 9.1.2/1/1 N° de eventos difundidos entre la plantilla para la participación sobre violencia de género.	M 9.1.2/R1 Al menos 5 eventos (foros, jornadas, talleres) sobre violencia se difunden a toda la plantilla.	Septiembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos Inclusión Social</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

### Objetivo específico 9.2: Se amplían los derechos recogidos en la legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>9.2.1. La víctima tendrá derecho además de solicitar la reordenación y adaptación de la jornada, al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo, siempre que el puesto lo permita y en caso contrario CRE adoptará las medidas necesarias que beneficien su situación personal</b></p>	<p>M 9.2.1/11 % de trabajadoras que han solicitado/ concedidas y denegadas la reordenación y adaptación de la jornada, al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo.</p>	<p>M 9.2.1/R1 El 100% de las trabajadoras víctimas de violencia de género que ha solicitado la reordenación y adaptación de la jornada o el cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo, siempre que el puesto lo permita, lo han podido llevar a cabo y en caso contrario CRE ha adoptado las medidas necesarias que beneficien su situación personal.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
<p><b>9.2.2. CRE ofrecerá a las trabajadoras VVG asesoramiento jurídico y atención psicológica.</b></p>	<p>M 9.2.2/11 % de trabajadoras que han solicitado asesoramiento jurídico y atención psicológica.</p>	<p>M 9.2.2/R1 El 100% de las trabajadoras VVG que lo han solicitado reciben asesoramiento jurídico y atención psicológica.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Inclusión Social</li> </ul>
<p><b>9.2.3. Si se dispone de zonas de aparcamiento privado en el centro de trabajo, la trabajadora VVG podrá solicitar el uso de esas plazas</b></p>	<p>M 9.2.3/11 % de solicitudes de aparcamiento reservado a VVG.</p>	<p>M 9.2.3/R1 El 100% de las trabajadoras VVG que solicitan el uso de plaza se les concede.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicios Generales</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
9.2.4. Se estudiará de manera individualizada la solicitud de adelanto de nómina de la trabajadora VVG para concretar la necesidad de la situación.	M 9.2.4/11 % de solicitudes de adelanto de nómina presentadas realizadas por trabajadoras VVG son atendidas de manera individualizada. M 9.2.4/12 % de solicitudes concedidas.	M 9.2.4/R1 El 100% de las solicitudes de adelanto de nómina de trabajadoras VVG son atendidas de manera individualizada M 9.2.4/R2 El 100% de las solicitudes son concedidas	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
9.2.5. Si la trabajadora VVG por motivo de su situación se ve obligada a cambiar de domicilio, CRE le dotará de un importe de 1.500 euros como concepto de ayuda económica a estos efectos.	M 9.2.5/11 % de trabajadoras VVG obligadas a cambiar de domicilio que reciben esta ayuda económica.	M 9.2.5/R1 El 100% de las trabajadoras VVG obligadas a cambiar de domicilio reciben la ayuda económica.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
9.2.6. Establecer un permiso retribuido de 3 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo en otra localidad, motivado por la condición de víctima de la trabajadora	M 9.2.6/11 % de trabajadoras VVG obligadas a un traslado a otro centro de trabajo en otra localidad que han tenido el permiso retribuido.	M 9.2.6/R1 El 100% de las trabajadoras VVG obligadas a un traslado a otro centro de trabajo en otra localidad han tenido el permiso retribuido.	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
9.2.7. Formar a las personas de RRHH para el buen trato y asesoramiento a posibles víctimas y orientarlas sobre dónde acudir para ayuda médica, jurídica o psicológica especializada, medidas a las que se puede acoger.	M 9.2.7/11 % de personas de RRHH formadas en atención a trabajadoras VVG.	M 9.2.7/R1 El 100% personal de RRHH tiene formación en atención a trabajadoras VVG	Septiembre 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Inclusión Social</li> </ul>
9.2.8. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas VVG.	M 9.2.8/11 N° de colaboraciones establecidas para la contratación de mujeres.	M 9.2.8/R1 Al menos 1 colaboración anual por territorio autonómico	Enero 2023 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Entidades externas</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p>9.2.9. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.</p>	<p>M 9.2.9/11 % de licencias retribuidas concedidas para tramites motivados por la condición de víctima VVG para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.</p>	<p>M 9.2.9/R1 El 100% de las licencias solicitadas por las trabajadoras VVG por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, son concedidas.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
<p>9.2.10. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.</p>	<p>M 9.2.10/11 % de permisos retribuidos concedidos para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.</p>	<p>M 9.2.10/R1 El 100% de las trabajadoras VVG obtienen el permiso retribuido para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
<p>9.2.11. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas VVG tratados y de las medidas aplicadas.</p>	<p>M 9.2.11/11 Realizar Informe del uso de medidas de apoyo de trabajadoras VVG</p>	<p>M 9.2.11/R1 Informada la Comisión de seguimiento sobre número de trabajadoras VVG y medidas aplicadas</p>	<p>Enero 2023, 2024 y 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p>9.2.12. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, han a ocupar otro puesto de trabajo equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.</p>	<p>M 9.2.12/11 % de trabajadoras VVG que se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, que tienen derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.</p>	<p>M 9.2.12/R1 El 100% de las trabajadoras VVG que se han visto obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, han podido hacer uso del derecho de preferencia a ocupar otro puesto de trabajo equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> </ul>
<p>9.2.13. La Empresa concederá a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, un permiso retribuido de hasta 5 días por año al margen de que el estudio individualizado pueda conllevar un mayor número de días, que podrán utilizarse de manera fraccionada, percibiendo el total de sus retribuciones.</p>	<p>M 9.2.13/11 % de trabajadoras VVG que han utilizado el permiso retribuido de hasta 5 días por año al margen de que el estudio individualizado pueda conllevar un mayor número de días, que podrán utilizarse de manera fraccionada, percibiendo el total de sus retribuciones.</p>	<p>M 9.2.13/R1 El 100% de las trabajadoras VVG que han solicitado el permiso retribuido de hasta 5 días por año al margen de que el estudio individualizado pueda conllevar un mayor número de días, que podrán utilizarse de manera fraccionada, percibiendo el total de sus retribuciones.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>
<p>9.2.14. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, mientras se mantenga dicha situación</p>	<p>M 9.2.14/11 % de trabajadoras VVG en IT por este motivo a las que se ha completado el 100% de sus retribuciones.</p>	<p>M 9.2.14/R1 El 100% de las trabajadoras VVG en IT por este motivo reciben el 100% de sus retribuciones.</p>	<p>Enero 2022 a diciembre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Sistema informático</li> </ul>

## 10. Comunicación

**Objetivo específico 10.1: Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por la plantilla fomentando su participación.**

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>10.1.1. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.</b></p>	<p>M10.1.1./I.1. N° de recursos/canales de comunicación revisados en el que se incluya un lenguaje no sexista e inclusivo.</p>	<p>M10.1.1./R.1. Al menos se revisan 2 recursos/canales de comunicación para que incluyan un lenguaje no sexista e inclusivo.</p>	<p>Marzo y agosto 2022 y enero y junio de los años 2023, 2024 y 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación en soporte digital con los textos/imágenes a revisar, de los recursos/canales identificados.</li> <li>• Recursos Humanos.</li> </ul>
<p><b>10.1.2. Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</b></p>	<p>M10.1.2./I.1. N° de acciones formativas realizadas para formar al personal del área de marca y comunicación en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</p> <p>M10.1.2./I.2. % de personas del área de marca y comunicación formadas en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</p>	<p>M10.1.2./R.1. Al menos dos acciones formativas realizadas para formar al personal del área de marca y comunicación en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</p> <p>M10.1.2./R.2. Al menos el 80% del personal del área de marca y comunicación está formado en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</p>	<p>Febrero y junio años 2022, 2023, 2024 y 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos.</li> <li>• Área de conocimiento de Educación.</li> <li>• Comunicación y Marca</li> </ul>
<p><b>10.1.3. Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de Cruz Roja Española para un lenguaje inclusivo y no sexista.</b></p>	<p>M10.1.3./I.1. N° de canales de comunicación en los que se difunde la Guía de Cruz Roja para un lenguaje inclusivo y no sexista. M10.1.3./I.2. N° de difusiones</p>	<p>M10.1.3./R.1. Al menos se difunde en 3 canales de comunicación la Guía de Cruz Roja para un lenguaje inclusivo y no sexista. M10.1.3./R.2. Al menos dos difusiones</p>	<p>Noviembre años 2022, 2023, 2024 y 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Marca y Comunicación</li> <li>• Recursos Humanos.</li> </ul>



## IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
10.1.4. Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de las oficinas territoriales con la implicación de la plantilla.	M10.1.4./I.1. N° de acciones dirigidas a la plantilla con motivo de la conmemoración del 8 de marzo y 25 de noviembre.	M10.1.4./R.1. Al menos una acción por cada día conmemorativo en cada oficina territorial.	Febrero-marzo años 2022, 2023, 2024 y 2025 y octubre-noviembre años 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marca y Comunicación</li> <li>• Recursos Humanos.</li> </ul>
10.1.5. Incluir en el pack de bienvenida a las nuevas contrataciones, el Plan de Igualdad (junto con la copia del contrato, convenio de colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual).	M10.1.5./I.1. Incorporar en el pack de bienvenida a las nuevas contrataciones, el Plan de Igualdad (junto con la copia del contrato, convenio de colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual).	M10.1.5./R.1. Includido en el pack de bienvenida a las nuevas contrataciones, el Plan de Igualdad (junto con la copia del contrato, convenio de colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual).	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Igualdad, contrato, convenio de colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual.</li> <li>• Personal Recursos Humanos.</li> </ul>
10.1.6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	M10.1.6./I.1. % de acciones realizadas con las empresas colaboradoras y proveedoras de la organización de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	M10.1.6./R.1. Al menos el 95% de las empresas están informadas del compromiso con la igualdad de oportunidades que dispone la organización.	Mayo 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos Áreas/ Departamentos que trabajen con empresas externas.</li> </ul>
10.1.7. Realizar una campaña de difusión interna y externa de este IV Plan de Igualdad negociado con la parte social.	M10.1.7./I.1. N° de acciones de difusión realizadas en una campaña externa sobre el IV Plan de Igualdad.	M10.1.7./R.1. Al menos se realizan 2 acciones de difusión realizadas en una campaña externa sobre IV Plan de Igualdad.	Enero y febrero 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales que se utilizarán para difundir el Plan.</li> <li>• Canales para difundir el Plan</li> <li>• Recursos Humanos.</li> </ul>
	M10.1.7./I.2. N° de personas que conocen el IV Plan de Igualdad de la organización.	M10.1.7./R.2. Más de 3.000 personas conocen el IV Plan de Igualdad de la organización.	Enero y febrero 2022	

## 11. Teletrabajo

### Objetivo específico 11.1: Establecer criterios y medidas para la implantación organizada del teletrabajo

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
11.1.1. Elaborar un plan marco de teletrabajo en Cruz Roja Española	M 11.1.1/11 Elaborar un Plan de teletrabajo.	M 11.1.1/R1 Cruz Roja dispone de un Plan de teletrabajo y el mismo esta vigente en todos los centros	Junio 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Plan Marco de teletrabajo de CRE</li> </ul>
11.1.2. Implantación del Trabajo a Distancia en todos los ámbitos de acuerdo a la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia y teniendo en cuenta que en los mecanismos para acceso y preferencia se deberá fomentar la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles de género	<p>M 11.1.2/11 N° de M/H en teletrabajo anualmente.</p> <p>M 11.1.2/12 N°de M/H en teletrabajo por derecho adaptación de jornada (RD 6/2019).</p>	<p>M 11.1.2/R1 Contabilizadas el número de mujeres y el número de hombres en teletrabajo M.11.1.2/ R2 Contabilizadas número de mujeres y hombres en teletrabajo por derecho de adaptación de jornada.</p>	Julio 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos Plan de teletrabajo de CRE</li> </ul>

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

##### Objetivo específico 11.2: Sensibilizar sobre la necesidad de desconexión digital.

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
11.2.1. Sensibilizar sobre el derecho a la desconexión y el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo del descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promocionar su inclusión en los convenios colectivos.	M 11.2.1 /11 N°de acciones de sensibilización sobre desconexión digital.	M 11.2.1/R1 Realizadas al menos dos acciones de sensibilización sobre desconexión digital.	Octubre años 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Recursos de comunicación</li> </ul>
11.2.2. Se elaborará y presentará una política de desconexión digital de CRE	M 11.2.2/11 Elaborar un documento que defina acciones para incorporar en las personas una desconexión digital de CRE. M 11.2.2/12 N° de acciones de difusión realizadas.	M 11.2.2/R1 Elaborado documento sobre política de desconexión digital de CRE. M11.2.2./R2 Realizadas al menos dos acciones de difusión de la política de desconexión digital de CRE.	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Recursos de comunicación</li> </ul>
11.2.3. Difundir y aplicar la política de desconexión digital de CRE	M 11.2.3/11 N° Campañas realizadas M 11.2.3/12 % de territorios en los que se aplica la política de desconexión digital de CRE.	M 11.2.3/R1 Realizadas al menos dos acciones de difusión de la política de desconexión digital de CRE. M 11.2.3/R2 El 100% de territorios en los que se aplica la política de desconexión digital de CRE	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Recursos de comunicación</li> </ul>
11.2.4. Realizar campañas de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.	M 11.2.4/11 N°de campañas sobre desconexión digital dirigidas a personas con equipos a cargo M 11.2.4/12 % de personas con equipos a cargo a las que se ha dirigido la campaña.	M 11.2.4/R1 Realizada al menos 1 campaña sobre desconexión digital dirigida a personas con equipos a cargo. M 11.2.4/R2 El 100% de personas con equipos a su cargo han recibido la campaña.	Septiembre 2022, 2023, 2024 y 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Recursos de comunicación</li> </ul>

## 12. Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico 1: CRE será un espacio seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
12.1.1. Elaborar un protocolo de acoso sexual en el marco de la comisión de igualdad	12.1.1/1.1 Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el marco de la comisión de igualdad	12.1.1/R.1 Elaborado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el marco de la comisión de igualdad	Julio 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>
12.1.2.. Constituir un Equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual	12.1.2/1.1. Constituir el Equipo de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo a nivel nacional	12.1.2/R.1 Constituido el Equipo de Atención al Acoso sexual	Enero 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> </ul>
12.1.3. Todo el personal de CRE debe conocer el protocolo de actuación aprobado por la Comisión Negociadora del Presente Plan de Igualdad	12.1.3/1.1 % de plantilla que conoce el protocolo de acoso	12.1.3./R.1 El 100% de la plantilla conoce el protocolo de acoso	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Recursos informáticos</li> </ul>
12.1.4. Este protocolo estará a disposición de la plantilla a través de la intranet.	12.1.4/1.1 Habilitar de forma online el protocolo de acoso sexual	12.1.4/R.1 Habilitado de forma online el protocolo de acoso sexual	Enero 2022 a diciembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humanos</li> <li>Recursos informáticos</li> </ul>

## 07. Seguimiento y evaluación

La ley Orgánica para la Igualdad y el RD 901/2020 establecen la necesidad de establecer criterios y metodologías para el seguimiento del plan de igualdad.

El Proceso de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación. El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y hará del plan un documento vivo y flexible, facilitando su éxito.

Para garantizar el cumplimiento del proceso, queda constituida la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan, cuyo funcionamiento se iniciará en el momento mismo de la entrada en vigor del IV Plan de Igualdad de CRE el 1 de enero de 2022. La composición de la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad tendrá forma paritaria y estará compuesta por hasta trece representantes de la empresa y hasta trece representantes de las personas trabajadoras. A su vez, se ha de fomentar que la comisión tenga un equilibrio de participación entre hombres y mujeres.

### **Son funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:**

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver las discrepancias derivadas de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe bienal de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Elaborar un calendario de trabajo y cumplir con el mismo para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Definir una planificación de reuniones de la Comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

## IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

El seguimiento se centrará en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el IV Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Se realizarán **reuniones de seguimiento** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación intermedia a los dos años del inicio de vigencia del plan y una final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario a propuesta de cualquiera de las partes. Al objeto de facilitar el trabajo y el acuerdo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de CRE queda aprobado por las partes:

1. Reglamento de la Comisión.
2. Ficha de seguimiento del Plan.
3. Ficha de evaluación del Plan.

## 08. Resolución de conflictos

Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la comisión de seguimiento, las partes se adhieren y someten al VI ASAC remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## 09. Cronograma: Planificación de actividades de las medidas de las medidas del Plan de Igualdad

### 1. Compromiso con la igualdad

Objetivo específico 1.1: Facilitar el acceso y el conocimiento de toda la documentación e información relativa a la igualdad en Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>1.1.1. Creación de un espacio virtual fácilmente accesible en el que recoger toda la información relacionada con la igualdad.</b></p> <p>M1.1.1./A.1. Identificar un repositorio virtual accesible para recoger toda la información relacionada con igualdad</p>																																																		
<p><b>1.1.2. Asignar un presupuesto específico, con los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.</b></p> <p>M1.1.2./A.1. Gestión del presupuesto para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.</p>																																																		
<p><b>1.1.3. Realizar de forma bienal una encuesta a la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en CRE.</b></p> <p>M1.1.3./A.1. Diseñar, elaborar, analizar e informar de los resultados de la encuesta en relación a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres de CRE para la plantilla</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>1.1.4. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona o personas responsables de Igualdad designada/s por la Institución (Crear el buzón estatal de sugerencias y reclamaciones sobre Igualdad)</b></p> <p>M1.1.4./A.1.Diseñar y gestionar un buzón virtual para facilitar la comunicación de la plantilla, para sugerencias y propuestas en temas de igualdad.</p>																																																		



IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 1.2: Disponer de una red de agentes de igualdad con formación en la materia y dar a conocer su existencia.**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>1.2.1. Crear una red de agentes de igualdad con formación específica en la materia y con experiencia demostrable en igualdad. (En igualdad de condiciones preferentemente se elegirá a una mujer).</b>                      M1.2.1./A.1. Identificar y constituir una red de agentes de igualdad con formación específica y experiencia en la materia.</p>																																																		
<p><b>1.2.2. Designar como agente de igualdad en la Oficina Central a una mujer, con formación específica y con experiencia demostrable en Igualdad.</b>                      M1.2.2./A.1. Identificada una agente de igualdad en la Oficina Central con formación específica y experiencia en igualdad.</p>																																																		
<p><b>1.2.3. Dar a conocer las figuras del equipo de Agentes de Igualdad de CRE</b>                      M1.2.3./A.1. Realizar 2 acciones de difusión para dar a conocer las figuras del equipo de Agentes de Igualdad de CRE.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 2.1: Unificar los procedimientos y criterios de selección para la contratación de personal.

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.1.1. CRE implantará un procedimiento unificado (manual) en todos los territorios para el reclutamiento y selección y contratación, basándose en criterios de igualdad incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso, se informará a las RLT de las convocatorias y resultados de los procesos</b></p> <p>M 2.1.1/A.1 Redactar un manual de reclutamiento y selección</p>																																																		
<p><b>2.1.1. CRE implantará un procedimiento unificado (manual) en todos los territorios para el reclutamiento y selección y contratación, basándose en criterios de igualdad incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso, se informará a las RLT de las convocatorias y resultados de los procesos</b></p> <p>M 2.1.1/A.1 Implantar el manual de reclutamiento y selección en todos los territorios</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 2.2: Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y departamentos, especialmente en los sectores sobrerrepresentados.**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.2.1. Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.</b></p> <p>M2.2.1./A.1 Definir las medidas de acción positiva para que , en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.</p>																																																		
<p><b>2.2.1. Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.</b></p> <p>M2.2.1./A.2 Aplicar las medidas de acción positiva para que , en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.2.2. La definición del perfil del puesto de trabajo vacante se ajustará a las competencias exigidas al desempeño de dicho puesto.</b></p> <p>M.2.2./A.1 Definir el perfil de los puestos de trabajo vacantes ajustados a las competencias exigidas al desempeño de dicho puesto.</p>																																																		
<p><b>2.2.3. Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.</b></p> <p>M.2.2.3./A.1 Publicar todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.</p>																																																		
<p><b>2.2.4. Los criterios para la valoración de las candidaturas estarán exentos de sesgos de género.</b></p> <p>M. 2.2.4./A.1 Definir los criterios para la valoración de las candidaturas exentos de sesgos de género.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.2.5. Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la promoción de candidaturas de mujeres cuando están infrarrepresentadas en el grupo profesional o área al que correspondería la vacante.</b></p> <p>M. 2.2.5./A.1 Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la promoción de candidaturas de mujeres cuando están infrarrepresentadas en el grupo profesional o área al que correspondería la vacante.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 2.3: Fomentar la contratación de mujeres en puestos de poca presencia femenina y en puestos con jornada completa**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.3.1. Entre los criterios para selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de CRE que tenga contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria</b></p> <p>M. 2.3.1./A.1 Establecer el criterio para que en selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntúe positivamente a las candidaturas de personal de CRE que tenga contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo.</p>																																																		
<p><b>2.3.1. Entre los criterios para selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de CRE que tenga contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria</b></p> <p>M. 2.3.1./A.2 Incorporar el criterio en las convocatorias</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.3.2. Entre los criterios para selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de CRE. Este principio general se hará constar en la convocatoria.</b></p> <p>M. 2.3.2./A.1. Puntuar positivamente las candidaturas de personal de CRE</p>																																																		
<p><b>2.3.2. Entre los criterios para selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de CRE. Este principio general se hará constar en la convocatoria.</b></p> <p>M. 2.3.2./A.2. Incorporar este principio en las convocatorias</p>																																																		
<p><b>2.3.3. La entidad realizará prospecciones en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)</b></p> <p>M. 2.3.3./A.1. Identificar nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.3.3. La entidad realizará prospecciones en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)</b></p> <p>M. 2.3.3./A.2. Realizar prospecciones en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)</p>																																																		
<p><b>2.3.4. En las vacantes ofertadas se indicará el compromiso de la entidad con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su objetivo de alcanzar una presencia igualitaria en todos los ámbitos de CRE.</b></p> <p>M. 2.3.4./A.1. Indicar en las vacantes ofertadas el compromiso de la entidad con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su objetivo de alcanzar una presencia igualitaria en todos los ámbitos de CRE.</p>																																																		



IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 2.4: Disponer de datos de plantilla desagregados por sexos.

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.4.1. Parametrizar los informes anuales de plantilla para que los datos estén desagregados por sexos, en especial sobre jornadas, horarios, incluidas horas extraordinarias y complementarias y régimen de trabajo y turnos.</b></p> <p>M. 2.4.1./A.1 Parametrizar los informes anuales de plantilla para que los datos estén desagregados por sexos, en especial sobre jornadas, horarios, incluidas horas extraordinarias y complementarias y régimen de trabajo y turnos.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 2.5: Formar al personal responsable del proceso de selección en materia de igualdad y procesos de selección no sexista**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>2.5.1. Impartir formación en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal con perspectiva de género.</b></p> <p>M. 2.5.1./A.1 Impartir formación en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal con perspectiva de género.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 3.1: Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional. Establecer un sistema de clasificación homogéneo**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>3.1.1. Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020 siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.</b></p> <p>M3.1.1./A.1. Realizar valoración de puestos (actuales y de nueva creación) e incorporar la perspectiva de género según Real Decreto y Leyes Vigentes.</p>																																																		
<p><b>3.1.2. La formación y /o competencia acreditada, será obligatoriamente uno de los factores que definan el desempeño y el acceso a un puesto de trabajo.</b></p> <p>M3.1.2./A.1. Definir cómo medir el nivel de adquisición de las competencias acreditadas</p>																																																		
<p><b>3.1.3. La disponibilidad horaria o geográfica se valorará en las convocatorias de puestos de trabajo, sólo cuando sea realmente necesaria para el desempeño del mismo, evitando la autoexclusión de candidatas.</b></p> <p>M3.1.3./A.1. En las convocatorias de puestos de trabajo en el que sea necesaria, se valorará la disponibilidad horaria o geográfica.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 3.2: Aplicar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>3.2.1. Las personas responsables de la redacción de documentos, acuerdos, Convenios, y que con frecuencia utilicen la clasificación profesional para sus comunicaciones, recibirán recordatorios periódicamente sobre el uso de términos inclusivos.</b></p> <p>M3.2.1./A.1. Enviar 2 recordatorios al año sobre el uso de los términos inclusivos a las personas referentes de la redacción de documentos, acuerdos, convenios...</p>																																																		
<p><b>3.2.2. En las descripciones de puestos de trabajo , de las tareas y funciones se evitarán estereotipos y/o sesgos de género.</b></p> <p>M3.2.2./A.1. Realizadas descripciones de puestos de trabajo: tareas y funciones donde se ha evitado estereotipos y/o sesgos de género.</p>																																																		
<p><b>3.2.3. En todos los documentos, Convenios, acuerdos y comunicaciones internas y externas se utilizará un lenguaje, imágenes, inclusivas en la denominación de los puestos de trabajo, grupos o categorías.</b></p> <p>M3.2.3/A1 Revisar la documentación para verificar el uso inclusivo en la denominación de los puestos de trabajo, grupos o categorías</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 3.3: Igualdad retributiva

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>3.3.1. Se establecerá un sistema de valoración de puestos de trabajo, así como de evaluaciones periódicas basado en criterios medibles y objetivos.</b></p> <p>M 3.3.1/A1 Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 4.1: Formar a la plantilla en igualdad de género

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<b>4.1.1. Incluir de manera transversal formación en igualdad en los itinerarios formativos, incluyendo módulos específicos de igualdad.</b> M.4.1.1/ a.1. Impartir acciones formativas con módulos específicos de igualdad																																																		
<b>4.1.2. Poner en marcha una herramienta de detección del talento.</b> M.4.1.2/ A.1 Diseño de carreras profesionales																																																		
<b>4.1.3. El personal de nueva incorporación de CRE recibirá una formación sobre la Igualdad de oportunidades en la Institución y de manera específica, sobre el Plan de Igualdad. Su duración y contenido será revisado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</b> M.4.1.3/ A.1 Impartir al personal de nueva incorporación formación en igualdad de oportunidades																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>4.1.4. Se realizarán acciones formativas específicas sobre políticas de género para los puestos de trabajo que tengan responsabilidad en: comunicación interna y externa, selección de personal, negociación colectiva, miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, gestión de equipos de personas. Su duración y contenido será revisado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</b></p> <p>M.4.1.4/ A.1 Impartir a las personas en puestos de responsabilidad en comunicación, selección, negociación colectiva y miembros de la comisión de seguimiento del Plan de igualdad formación en igualdad</p>																																																		
<p><b>4.1.5. Realizar una formación específica en igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo al personal directivo y con responsabilidades sobre equipos, cuyo contenido será revisado por la comisión de seguimiento del plan de igualdad.</b></p> <p>M.4.1.5/ A.1 Impartir a las personas directivas y con responsabilidad sobre equipos formación específica en igualdad</p>																																																		
<p><b>4.1.6. La formación interna en CRE será una herramienta más para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en la entidad.</b></p> <p>M.4.1.6/ A.1 Realizar informe sobre la formación realizada por las trabajadoras.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>4.1.7. La oferta formativa al personal laboral de CRE incluirá un programa de formación sobre liderazgo feminista</b> M. 4.1.7./A1 Impartir un programa de formación sobre liderazgo feminista</p>																																																		
<p><b>4.1.8. La oferta formativa al personal laboral de CRE incluirá formación en áreas técnicas y digitales con el fin de proyectar su carrera a aquellos puestos que están menos feminizados.</b> M.4.1.8/ A. 1 Incluir acciones formativas en áreas técnicas y digitales</p>																																																		
<p><b>4.1.9. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después un periodo de excedencia de al menos de un año</b> M.4.1.9/ A.1 Impartir formación a las personas que se reincorporan después de un periodo de excedencia superior a un año</p>																																																		



IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 4.2: Evitar barreras a las trabajadoras en el acceso a la formación

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>4.2.1. Mejorar el sistema de información para recoger los datos de formación/ titulación de plantilla, relacionándolos con el puesto y clasificación profesional que ostenta la persona.</b></p> <p>M.4.2.1/ A.1 Establecer en el sistema las mejoras que permitan recoger la información sobre formación de la plantilla</p>																																																		
<p><b>4.2.2. Como norma general las formaciones al personal de CRE se realizarán dentro del horario laboral de la persona trabajadora y en todo caso, si está en situación de reducción de jornada por guarda legal o adaptación de jornada por motivos de conciliación.</b></p> <p>M.4.2.2/ A. 1. Impartir la formación, como norma general dentro del horario laboral.</p>																																																		
<p><b>4.2.3. En las acciones formativas que no se puedan realizar dentro del horario laboral, se establecerá un sistema de compensación de tiempo por las horas efectivamente impartidas que quedará reflejado en los respectivos convenios colectivos. Se tendrá especial atención con las personas en jornada parcial.</b></p> <p>M. 4. 2. 3. / A. 1. Establecer un sistema de compensación de tiempo por horas efectivamente impartidas, siendo la compensación en proporción 1/1</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>4.2.3. En las acciones formativas que no se puedan realizar dentro del horario laboral, se establecerá un sistema de compensación de tiempo por las horas efectivamente impartidas que quedará reflejado en los respectivos convenios colectivos. Se tendrá especial atención con las personas en jornada parcial.</b></p> <p>M. 4. 2. 3. / A.1. Reflejar el sistema de compensación en los convenios colectivos</p>																																																		
<p><b>4.2.4. Realización de un estudio pormenorizado de las acciones formativas de la empresa: asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/ nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, se si se detectan sesgos de género, se implantarán medidas correctoras.</b></p> <p>M.4.2.4/ A.1 Realizar Informe anual de formación</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 4.3: Garantizar que los contenidos de formación no reproducen estereotipos sexistas y utilizan lenguaje inclusivo**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>4.3.1. Las empresas proveedoras de formación deberán estar al día de sus obligaciones legales respecto a planes de igualdad, protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo y otras medidas dirigidas a eliminar discriminaciones o desigualdades entre sexos.</b></p> <p>M.4.3.1/ A.1 Comprobar que las empresas proveedoras de formación cumplen la legalidad en materia de igualdad</p>																																																		
<p><b>4.3.2. Las empresas proveedoras de formación deberán suscribir un compromiso de adecuación de sus contenidos formativos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas.</b></p> <p>M.4.3.2/ A.1 Redactar el compromiso de adecuación de contenidos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas</p>																																																		
<p><b>4.3.2. Las empresas proveedoras de formación deberán suscribir un compromiso de adecuación de sus contenidos formativos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas.</b></p> <p>M.4.3.2/ A.2 Las empresas suscriben el compromiso de adecuación de contenidos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>4.3.3. La formación que imparte CRE a través de personal propio se dotará de material y contenido apropiado libre de estereotipos y sesgos de género.</b></p> <p>M.4.3.3/ A.1 impartir la formación propia de CRE libre de estereotipos y sesgos de género</p>																																																		
<p><b>4.3.4. En las formaciones se fomentará la imagen de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina a través de ejemplos, lenguaje, imágenes, etc.</b></p> <p>M.4.3.4./ A.1 Identificar los puestos de trabajo con poca presencia femenina</p>																																																		
<p><b>4.3.4. En las formaciones se fomentará la imagen de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina a través de ejemplos, lenguaje, imágenes, etc.</b></p> <p>M.4.3.4/ A.2 Fomentar la imagen de mujeres en puestos con poca presencia de mujeres</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 4.4: Presencia equilibrada en todos los niveles de CRE

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>4.4.1. En caso de exceso de demanda, dar acceso prioritario a acciones formativas relacionadas con áreas masculinizadas/ feminizadas a mujeres/hombres, respectivamente</b></p> <p>M.4.4.1/ A.1 Identificar las áreas de trabajo con poca presencia femenina</p>																																																		
<p><b>4.4.1. En caso de exceso de demanda, dar acceso prioritario a acciones formativas relacionadas con áreas masculinizadas/ feminizadas a mujeres/hombres, respectivamente</b></p> <p>M.4.4.1/ A.2 Se prioriza al sexo menos representado en caso de formaciones de áreas feminizadas o masculinizadas</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 5.1: Crear y mantener registro único de promociones

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>5.1.1. Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.</b></p> <p>M.5.1.1/ A.1 Crear el registro único de promociones y que esté en uso</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 5.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<b>5.2.1. Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común</b> M.5.2.1./A.1 Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos																																																		
<b>5.2.1. Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común</b> M.5.2.1./A2 Establecer un marco de análisis común																																																		
<b>5.2.2. Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.</b> M.5.2.2/ A.1 Informar a la plantilla de la forma de publicación de vacantes																																																		
<b>5.2.3. El procedimiento de promoción interna será público para la plantilla de CRE e incluirá las competencias específicas para el puesto.</b> M.5.2.3/ A.1 Publicar el procedimiento de promoción interna																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 5.3: Equilibrio mujeres hombres en las promociones

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>5.3.1. Fomentar la promoción interna de las mujeres de CRE, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.</b></p> <p>M.5.3.1/ A.1 Fomentar la promoción interna de las mujeres de CRE</p>																																																		
<p><b>5.3.2 Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.</b></p> <p>M.5.3.2/ A.1 Identificar las áreas en las que las mujeres están infrarrepresentadas</p>																																																		
<p><b>5.3.2 Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.</b></p> <p>M.5.3.2/ A.2 Establecer el principio de preferencia de promoción en condiciones equivalentes a mujeres cuando estén infrarrepresentadas</p>																																																		



IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<b>5.3.3. Establecer cupo de mujeres en mandos intermedios y puestos de dirección hasta alcanzar equilibrio Mujeres/Hombres.</b> M.5.3.3/ A.1 Establecer un cupo para mujeres de puestos intermedios y de puestos de dirección																																																		
<b>5.3.4. Disponer de estadísticas y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.</b> M.5.3.4/ I.1 Realizar un Informe estadístico de las promociones																																																		

**Objetivo específico 6.1: Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<b>6.1.1. Definir informes completos de registros salariales desagregados por sexo</b>																																																		
M. 6.1.1./A.1 Definir informes completos de registros salariales desagregados por sexo																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 6.2: Comprobar el sistema de valoración de puestos y la auditoría salarial

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>6.2.1. Crear un grupo paritario dentro de la Comisión de Igualdad, para comprobar el sistema de valoración de puestos de igual valor y realizar la auditoría salarial conforme al artículo 8 del RD 902/2020.</b></p> <p>M. 6.2.1./A.1 Crear un grupo paritario dentro de la Comisión de Igualdad, para comprobar el sistema de valoración de puestos de igual valor y realizar la auditoría salarial conforme al artículo 8 del RD 902/2020.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 6.3: Eliminar las brechas retributivas entre hombres y mujeres que se pudieran estar produciendo en CRE

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>6.3.1. Realizar la Auditoría Retributiva conforme a lo dispuesto en el RD/902/2020, de 13 de octubre</b></p> <p>M. 6.3.1./A. 1 Realizar la Auditoría Retributiva conforme a lo dispuesto en el RD/902/2020, de 13 de octubre</p>																																																		
<p><b>6.3.2. Una vez realizada la Auditoría Retributiva Cruz Roja elaborará un catálogo de complementos y otros conceptos salariales y extrasalariales y las condiciones de trabajo y/o requisitos necesarios para obtenerlos.</b></p> <p>M.6.3.3./A.1 Elaborar un catálogo de complementos y otros conceptos salariales y extrasalariales y las condiciones de trabajo y/o requisitos necesarios para obtenerlos.</p>																																																		
<p><b>6.3.3. Una vez realizada la Auditoría Retributiva se adaptará el Registro Retributivo a la nueva Valoración de Puestos de Trabajo.</b></p> <p>M. 6.3.4./A. 1 Adaptar el Registro Retributivo a la nueva Valoración de Puestos de Trabajo.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 7.1: Disponer de medidas de conciliación ante situaciones específicas.**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>7.1.1. Mejorar la recogida de datos sobre las medidas de conciliación solicitadas y concedidas sin y con contrapropuesta.</b></p> <p>M7.1.1./A.1. Elaborar un registro con datos sobre las medidas de conciliación solicitadas sin y con contrapropuesta</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 7.2: Mejorar la cultura de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>7.2.1. Realizar campaña de fomento de la corresponsabilidad y uso de las medidas de conciliación por cuidados entre los hombres, dirigidas especialmente a mandos intermedios y directivos/as.</b></p> <p>M. 7.2.1./A.1 Realizar campaña de fomento de la corresponsabilidad y uso de medidas de conciliación, dirigidas especialmente a mandos intermedios y directivos/as</p>																																																		
<p><b>7.2.2. Registro voluntario y de acuerdo a la LOPD de las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a cargo con el objetivo de adecuar las medidas de corresponsabilidad la realidad de la plantilla.</b></p> <p>M.7.2.2./A.1 Crear y mantener registro voluntario de trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a su cargo</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 7.3: Establecer un marco común de medidas de conciliación a implantar, a modo de catálogo de medidas tipo. Establecer políticas internas dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores de CRE.**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mi	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mi	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mi	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mi	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>7.3.1. Establecer un marco común de medidas a implantar en la Organización, a modo de catálogo de medidas tipo. Partiendo de esas propuestas, cada Convenio Colectivo las tomará como mínimos.</b></p> <p>M7.3.1./A.1. Identificar y establecer el proceso para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.</p>																																																		
<p><b>7.3.2. Establecer procedimientos unificados en CRE para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.</b></p> <p>M7.3.2./A.1. Elaborar un catálogo común de medidas mínimas a implantar en la organización.</p>																																																		
<p><b>7.3.3. Elaborar un informe anual sobre las solicitudes y concesiones de las medidas de conciliación, desagregadas por sexo.</b></p> <p>M7.3.3./A.1. Elaborar un Informe sobre las solicitudes y concesiones de medidas de conciliación, desagregadas por sexo.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>7.3.4. Ofrecer las alternativas existentes a las trabajadoras de CRE para que no se vean obligadas a recurrir a medidas que mermen sus salarios. Este tipo de medidas serán prioritarias siempre que el puesto de la trabajadora lo permita.</b></p> <p>M.7.3.4./A.1 Ofrecer a las trabajadoras las medidas alternativas existentes que no mermen sus salarios</p>																																																		



IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 7.4:** Garantizar que todo el personal de CRE es conocedor de las medidas para la conciliación y la corresponsabilidad existentes en la entidad

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>7.4.1. Tanto la guía de medidas como los procedimientos unificados estarán disponibles en un lugar accesible para toda la plantilla (intranet, etc.) y se actualizarán periódicamente.</b></p> <p>M7.4.1./A.1. Habilitar de forma online la guía de medidas como los procedimientos unificados.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 8.1: Formar a todo el personal del servicio propio de prevención de riesgos laborales e igualdad**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>8.1.1. Organizar al menos un curso al año sobre igualdad para los equipos de PRL y los comités de seguridad y salud</b></p> <p>M.8.1.1./A..1 Organizar al menos un curso al año sobre igualdad para los equipos de PRL y los comités de seguridad y salud</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 8.2: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<b>8.2.1. Elaborar y proceder a un catálogo de medidas para mujeres embarazadas y madres lactantes. Dar difusión e información sobre las mismas a la plantilla y en especial a las personas responsables y hacer que se cumplan en toda CRE.</b> M.8.2.1./A.1 Elaborar y proceder a un catálogo de medidas para mujeres embarazadas y madres lactantes.																																																		
<b>8.2.1. Elaborar y proceder a un catálogo de medidas para mujeres embarazadas y madres lactantes. Dar difusión e información sobre las mismas a la plantilla y en especial a las personas responsables y hacer que se cumplan en toda CRE.</b> M.8.2.1./A.12 Dar difusión e información sobre las mismas a la plantilla y en especial a las personas responsables y hacer que se cumplan en toda CRE.																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>8.2.2. Las trabajadoras embarazadas con más de 24 semanas de gestación podrán prestar sus servicios mediante el sistema de teletrabajo, salvo que el puesto de trabajo no sea compatible con la prestación a distancia, en cuyo caso se ofrecerán posibilidades de adaptación al puesto.</b></p> <p>M.8.2.2./A.1 Regular que las trabajadoras embarazadas con más de 24 semanas de gestación podrán prestar sus servicios mediante el sistema de teletrabajo, salvo que el puesto de trabajo no sea compatible con la prestación a distancia, en cuyo caso se ofrecerán posibilidades de adaptación al puesto.</p>																																																		
<p><b>8.2.3. Las trabajadoras embarazadas, una vez que comuniquen su situación a Prevención de Riesgos Laborales, serán informadas del procedimiento que aplica ante este tipo de situaciones y los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, recogido en el Plan de Prevención</b></p> <p>M.8.2.3./A.1 Informar a las trabajadoras embarazadas, una vez que comuniquen su situación a Prevención de Riesgos Laborales, del procedimiento que aplica ante este tipo de situaciones y los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, recogido en el Plan de Prevención</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>8.2.4. Se presentará a la Comisión Nacional de Igualdad anualmente el estudio epidemiológico resultante de los reconocimientos médicos a la plantilla.</b></p> <p>M.8.2.4./A.1 Realizar informe anual que se presentará a la Comisión Nacional de Igualdad sobre el estudio epidemiológico resultante de los reconocimientos médicos a la plantilla.</p>																																																		
<p><b>8.2.5. Se realizará un seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.</b></p> <p>M.8.2.5./A.1 Realizar el seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.</p>																																																		
<p><b>8.2.6. Revisión anual con responsable de PRL estatal para informe de la evolución con perspectiva de género.</b></p> <p>M.8.2.6./A.1 Reunión anual con responsable de PRL estatal para informe de la evolución con perspectiva de género.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>8.2.7. Realizar cada tres años una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género en los territorios, sin que ello suponga que tenga que realizarse de manera simultánea en todos los territorios a tenor de sus circunstancias</b></p> <p>M. 8.2.7./A.1 Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género en los territorios</p>																																																		
<p><b>8.2.8. Realizar campañas de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.</b></p> <p>M. 8.2.8./ A.1 Realizar campaña de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 9.1: CRE como espacio seguro para trabajadoras VVG

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>9.1.1. Elaborar un catálogo de medidas que vaya más allá de las establecidas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como su difusión e información entre toda la plantilla de CRE.</b></p> <p>M 9.1.1/A.1 Realizar un catálogo de medidas disponible para las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>																																																		
<p><b>9.1.1. Elaborar un catálogo de medidas que vaya más allá de las establecidas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como su difusión e información entre toda la plantilla de CRE.</b></p> <p>M 9.1.1/A2 Difundir el catálogo.</p>																																																		
<p><b>9.1.2. CRE ofrecerá a la plantilla participar en foros, jornadas y talleres sobre violencia de género de los que forma parte como entidad.</b></p> <p>M 9.1.2/A1 Ofrecer a la plantilla participar en jornadas sobre violencia de género</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 9.2: CRE amplía la protección de la legislación vigente de apoyo a VVG

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jn	Ji	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>9.2.1. La víctima tendrá derecho además de solicitar la reordenación y adaptación de la jornada, al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo, siempre que el puesto lo permita y en caso contrario CRE adoptará las medidas necesarias que beneficien su situación personal</b></p> <p>M 9.2.1/A1 Ofrecer a la trabajadora víctima de violencia de género la posibilidad de reordenación y adaptación de jornada y el cambio de modalidad de prestación de trabajo si el puesto lo permite</p>																																																		
<p><b>9.2.2. CRE ofrecerá a las trabajadoras VVG asesoramiento jurídico y atención psicológica.</b></p> <p>M 9.2.2/A1 Ofrecer a las trabajadoras VVG asesoramiento jurídico y atención psicológica</p>																																																		
<p><b>9.2.3. Si se dispone de zonas de aparcamiento privado en el centro de trabajo, la trabajadora VVG podrá solicitar el uso de esas plazas</b></p> <p>M 9.2.3/A 1 Ofrecer a las trabajadoras VVG el uso de plaza cuando exista aparcamiento privado</p>																																																		



IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>9.2.4. Se estudiará de manera individualizada la solicitud de adelanto de nómina de la trabajadora VVG para concretar la necesidad de la situación.</b> M.9.2.4/A1 Realizar estudio individualizado de la solicitud de adelanto de nómina de una trabajadora VVG</p>																																																		
<p><b>9.2.5. Si la trabajadora VVG por motivo de su situación se ve obligada a cambiar de domicilio, CRE le dotará de un importe de 1.500 euros como concepto de ayuda económica a estos efectos.</b> M.9.2.5./A1 Ofrecer la ayuda económica a la trabajadora VVG que por motivo de su situación se vea obligada a cambiar de domicilio</p>																																																		
<p><b>9.2.6. Establecer un permiso retribuido de 3 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo en otra localidad, motivado por la condición de víctima de la trabajadora</b> M.9.2.6./A.1 Ofrecer el permiso retribuido en el caso de traslado a otro centro de trabajo de otra localidad</p>																																																		
<p><b>9.2.7. Formar a las personas de RRHH para el buen trato y asesoramiento a posibles víctimas y orientarlas sobre dónde acudir para ayuda médica, jurídica o psicológica especializada, medidas a las que se puede acoger.</b> M.9.2.7/A1 Formar al personal de RRHH en atención a trabajadoras VVG</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<b>9.2.8. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamiento, etc. para la contratación de mujeres víctimas de VG.</b> M 9.2.8/A1 Establecer colaboraciones																																																		
<b>9.2.9. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.</b> M 9.2.9/A1 Ofrecer a las trabajadoras las licencias retribuidas para los trámites motivados por su condición de víctima de VG																																																		
<b>9.2.10. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.</b> M 9.2.10/A1 Ofrecer a las trabajadoras el permiso retribuido																																																		
<b>9.2.11. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.</b> M 9.2.11/A1 Informar a la comisión de seguimiento del plan del número de trabajadoras VVG y del uso de las medidas aplicadas																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>9.2.12. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.</b></p> <p>M 9.2.12/A1 Ofrecer a las trabajadoras WG las medidas de apoyo en caso de verse obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestandolo.</p>																																																		
<p><b>9.2.13. La Empresa concederá a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, un permiso retribuido de hasta 5 días por año al margen de que el estudio individualizado pueda conllevar un mayor número de días, que podrán utilizarse de manera fraccionada, percibiendo el total de sus retribuciones.</b></p> <p>M 9.2.13/A.1 Ofrecer a las trabajadoras WG el permiso retribuido de hasta 5 días por año</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>9.2.14. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, mientras se mantenga dicha situación</b></p> <p>M. 9.2.14/A.1 Completar el 100% de las retribuciones de la trabajadora WG que pase a situación de IT</p>																																																		

#### IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 10.1: Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as, fomentando su participación.**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jul	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>10.1.1. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.</b></p> <p>M10.1.1./A.1. Revisar 2 recursos/canales de comunicación revisados en el que se incluya un lenguaje no sexista e inclusivo.</p>																																																		
<p><b>10.1.2. Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</b></p> <p>M10.1.2./A.1. Se realizan 2 acciones formativas realizadas para formar al personal del área de marca y comunicación en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</p>																																																		
<p><b>10.1.3. Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de Cruz Roja Española para un lenguaje inclusivo y no sexista.</b></p> <p>M10.1.3./A.1. Se incorpora en 3 canales de comunicación la Guía de Cruz Roja para un lenguaje inclusivo y no sexista para darle difusión.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mv	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>10.1.4. Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de las oficinas territoriales con la implicación de la plantilla.</b></p> <p>M10.1.4./A.1. Se realizan 2 acciones de sensibilización para la conmemoración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre.</p>																																																		
<p><b>10.1.5. Incluir en el pack de bienvenida a las nuevas contrataciones, el Plan de Igualdad (junto con la copia del contrato, convenio de colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual).</b></p> <p>M10.1.5./A.1. Entregar en el pack de bienvenida a las nuevas contrataciones, el Plan de Igualdad (junto con la copia del contrato, convenio de colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual).</p>																																																		
<p><b>10.1.6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</b></p> <p>M10.1.6./A.1. Se envía un correo electrónico a las empresas colaboradoras y proveedoras de la organización de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>10.1.7. Realizar una campaña de difusión interna y externa de este IV Plan de Igualdad negociado con la parte social.</b>                      M10.1.7.A.1. Definir una campaña para difundir el Plan de Igualdad de la organización.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 11.1: Establecer criterios y medidas para la implantación organizada del teletrabajo

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>11.1.1. Elaborar un plan marco de teletrabajo en Cruz Roja Española</b> M. 11.1.1./A1 Elaborar un plan de teletrabajo en Cruz Roja Española</p>																																																		
<p><b>11.1.2. Implantación del Trabajo a Distancia en todos los ámbitos de acuerdo a la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia y teniendo en cuenta que en los mecanismos para acceso y preferencia se deberá fomentar la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles de género</b> M. 11.1.2./A1. Implantación del Trabajo a Distancia en todos los ámbitos de acuerdo a la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia y teniendo en cuenta que en los mecanismos para acceso y preferencia se deberá fomentar la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles de género</p>																																																		



IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

Objetivo específico 11.2: Sensibilizar sobre la necesidad de desconexión digital

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	Mj	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<p><b>11.2.1. Sensibilizar sobre el derecho a la desconexión y el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo del descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promocionar su inclusión en los convenios colectivos.</b></p> <p>M.11.2.1./A.1 Sensibilizar sobre el derecho a la desconexión y el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo del descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promocionar su inclusión en los convenios colectivos.</p>																																																		
<p><b>11.2.2. Se elaborará y presentará una política de desconexión digital de CRE</b></p> <p>M.11.2.2./A.1 Elaborar y presentar una política de desconexión digital de CRE</p>																																																		
<p><b>11.2.3. Difundir y aplicar la política de desconexión digital de CRE</b></p> <p>M. 11.2.3./A.1 Difundir y aplicar la política de desconexión digital de CRE</p>																																																		
<p><b>11.2.4. Realizar campañas de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.</b></p> <p>M. 11.2.4./A.1 Realizar campañas de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.</p>																																																		

IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

**Objetivo específico 12.1: Acoso sexual y por razón de sexo. CRE será un espacio seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo**

ACCIONES: Medidas   Actividad	Año 2022												Año 2023												Año 2024												Año 2025													
	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	En	Fb	Mr	Ab	My	Jun	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc		
<b>12.1.1. Elaborar un protocolo de acoso sexual en el marco de la comisión de igualdad</b> M.12.1.1./A.1 Elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo																																																		
<b>12.1.2. Constituir un Equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual</b> M.12.1.2./A.1 Nombrar a las personas que constituyen el Equipo de atención ante el acoso sexual																																																		
<b>12.1.3. Todo el personal de CRE debe conocer el protocolo de actuación aprobado por la Comisión Negociadora del Presente Plan de Igualdad</b> M.12.1.3./A.1 Publicar el protocolo en todos los medios internos para que toda la plantilla de CRE tenga conocimiento del mismo																																																		
<b>12.1.4. Este protocolo estará a disposición de la plantilla a través de la intranet.</b> M.12.1.3./A.1 Publicar el protocolo en intranet																																																		