

V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

2026-2029



Contenido

Antecedentes	4
01. Determinación de las partes.....	5
02. Ámbito personal, territorial y temporal.....	6
03. Informe de diagnóstico.....	6
04. Resultado de la auditoría retributiva.....	11
a) Objetivo de la auditoría retributiva de Cruz Roja.....	11
b) Conclusiones de la Auditoría.....	11
05. Objetivos	15
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>	16
4. <i>Formación</i>	16
5. <i>Promoción profesional</i>	16
6. <i>Condiciones de trabajo y auditoría salarial</i>	17
7. <i>Ejercicio corresponsable</i>	17
8. <i>Conciliación</i>	17
9. <i>Salud laboral</i>	17
10. <i>Violencia de género</i>	17
11. <i>Comunicación</i>	18
12. <i>Teletrabajo</i>	18
13. <i>Acoso sexual por razón de sexo</i>	18
06. Seguimiento y evaluación	18
07. Resolución de conflictos	19
08. Medidas del plan de igualdad.....	20
1. Compromiso con la igualdad	20
2. Proceso de selección y contratación	21
3. Clasificación profesional	22

4.	Formación	23
5.	Promoción profesional.....	25
6.	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.....	26
7.	Ejercicio corresponsable	27
8.	Conciliación	28
9.	Salud Laboral	30
10.	Violencia de género	31
11.	Comunicación.....	33
12.	Teletrabajo	34
13.	Acoso sexual y por razón de sexo.....	35
09.	Cronograma: Planificación de actividades de las medidas del Plan de Igualdad	36

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.

La dimensión de la perspectiva de género de Cruz Roja Española está definida por un compromiso institucional explícito y transversal con la igualdad entre mujeres y hombres. La organización incorpora esta perspectiva en todos sus niveles y áreas, desde la cultura organizacional, los procedimientos internos y la planificación, hasta sus programas sociales y proyectos de intervención.

Cruz Roja Española cuenta con una Estrategia de Género formalmente adoptada que garantiza la implantación del principio de igualdad en el diseño, gestión y evaluación de sus actuaciones.

Este compromiso queda reflejado en sus Estatutos y documentos estratégicos, destacando la evolución hacia una postura proactiva en materia de igualdad, más allá del principio básico de no discriminación. La transversalidad de género está integrada como un principio rector en la comunicación y en todos los ámbitos de trabajo, fomentando un enfoque inclusivo y sensible a las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Desde el año 2008 en el que se realizó el primer diagnóstico en materia de igualdad de la Institución, se han desarrollado cuatro 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
- IV Plan de Igualdad 2022-2025

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

- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- 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 V Plan de igualdad 2026-2029**.

01. Determinación de las partes

El V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española, es producto de un Diagnóstico largamente discutido y negociado que recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión de Negociación del V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española, constituida el día 18 de junio de 2025.

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:

- Cristina Izquierdo Crespo
- José Sánchez del Pozo
- Alicia Cordente Sánchez
- Miguel Ángel Jaén Delgado
- Mari Carmen García Sánchez
- Paqui Molina Fernández
- María Sánchez López
- Olga Díaz Escalona
- José Ramón Díez Cuadrado
- Mireia Pintor Ródenes
- Paula Barrigá Martínez
- Germán Nielfa Guevara
- Teresa Blázquez Martín

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

- Cecilia Ballester Soler – UGT
- M^a Azucena Calvo Dertiano -UGT
- Claudia Ortega Molina – UGT
- Marta Alvarado Fernández– UGT
- María Pacheco Sánchez - UGT
- Vanessa de la Corte Fernández – CGT
- Patricia Reyes Campos – USO

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.

La vigencia del plan será de 4 años desde el 1 de enero de 2026, fecha de entrada en vigor.

Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan seis 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 diciembre de 2025, con el fin de proceder a la elaboración del V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

FECHAS DE REFERENCIA DE LOS DATOS ANALIZADOS Y FUENTES

PLANTILLA:

- Fecha: a 31 de diciembre del año 2024 (6 años después del anterior diagnóstico).
- Fuente: Aplicación de gestión de RRHH SAP

REGISTRO RETRIBUTIVO:

- Fecha: 1 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2024
- Fuente: SAP y Herramienta del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo

AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

- Fecha: 1 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2024
- Fuente: SAP, Herramienta de valoración de puestos Gradar® y Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

- Fecha: a 31 de diciembre del año 2024
- Fuente: SAP y Gradar

FORMACIÓN: Incluye formación financiada por FUNDAE y el resto de la formación.

- Fecha: Formación realizada del 1 de enero 2024 a 31 de diciembre del año 2024.

V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

- Fuente: FUNDAE y aplicación de gestión de la formación de Cruz Roja Española

SELECCIÓN:

- Fecha: 1 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2024
- Fuente: Portales de publicación de ofertas como Infojobs, LinkedIn y web corporativa y herramienta de gestión de procesos de selección e-preselc

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- Fecha: 1 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2024
- Fuente: Servicio Propio de Prevención, Quirón Prevención, Mutua Fraternidad

PERMISOS RETRIBUIDOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- Fecha: 1 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2024
- Fuente: VisualTime

DATOS ANALIZADOS

A.SITUACIÓN MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

- Composición de la plantilla
 - Por Oficina Provincial y Oficina Autonómica. Porcentaje vertical y horizontal
 - Evolución de la plantilla: general y de hombres y mujeres
 - Edad. Porcentaje vertical y horizontal
- Distribución:
 - Departamento/Área
 - Categoría profesional
- Tipos de contratos. Porcentaje vertical y horizontal.
 - Indefinidos/temporales
 - Completa/parcial
- Informe Estructura laboral
- Salidas
- Convenios Colectivos por territorio
- Teletrabajo

B.ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

- Reclutamiento y selección
 - Procedimiento
- Acceso y permanencia
 - Nº de procesos
 - Nº de incorporaciones
 - Nº de incorporaciones por puesto
 - Antigüedad. Vertical y horizontal
- Procesos masculinizados
- Conversión de contratos temporales a indefinidos
- Conversión de contratos a tiempo parcial a jornada completa

C.FORMACIÓN

V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

- a. Plan formativo
- b. Datos de formación
 - Participantes Vertical y horizontal
 - Tipología Vertical y horizontal
 - Horas Vertical y horizontal
 - Categorías Vertical y horizontal
- c. Acciones de concienciación sobre igualdad de mujeres y hombres

D. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- a. Promociones año 2024 y relación promociones/formación

E. POLÍTICA RETRIBUTIVA

- a. Retribuciones
 - Registro Salarial
 - Auditoría Salarial
- b. Catálogo de puestos
- c. Informe de valoración de puestos de Gradar®

F. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- a. Medidas de conciliación
- b. Uso de medidas de conciliación

G. SALUD LABORAL

- a. Formación
- b. Estudio epidemiológico
- c. Informe siniestralidad
- d. Siniestralidad laboral
- e. Protección de la maternidad

H. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- a. Protocolo
- b. Informe denuncias y procesos
- c. Relación de casos

I. VIOLENCIA DE GÉNERO

- a. Uso de las medidas
- b. Programa interno de acompañamiento y ayuda a mujeres víctimas de violencia de género #TuRed

J. COMUNICACIÓN

- a. Cuestionario de la encuesta realizada
- b. Informe resultado encuesta
- c. Acciones de Igualdad
- d. Compromiso estatal
- e. Arquitectura de género
- f. Enfoque de género en la intervención social
- g. Estrategia de género
- h. Documentación sobre comunicación de género (Jornadas estatales, vídeos, guías, flyers...)

K. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- a. Segregación vertical
- b. Segregación horizontal

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

ÁMBITOS DE ÁMBITOS DE ANÁLISIS	SITUACIÓN DE CRUZ ROJA	CONCLUSIONES
PLANTILLA GENERAL	La plantilla total consta de 13.793 personas , de las cuales 10.258 son mujeres (74%) y 3.535 son hombres (26%).	La organización está altamente feminizada , lo que responde a patrones culturales y sociales que asignan a las mujeres el rol de los cuidados.
PLANTILLA POR TERRITORIO	Existen territorios con una feminización extrema como Segovia (90%) o Burgos (87%), mientras que otros como Las Palmas y Tenerife tienen mayor presencia masculina debido al puesto de socorrista.	Se evidencia una segregación horizontal , especialmente en zonas donde los puestos tradicionalmente masculinizados (como socorrismo) tienen un peso relevante.
EDAD	Las mujeres predominan en los rangos de 20 a 50 años (75% - 79%) , siendo el grupo más numeroso el de 25-30 años. Los hombres se concentran en tramos de mayor edad (45-55 años).	Existe una concentración femenina joven que requiere políticas de retención. El envejecimiento masculino sugiere trayectorias profesionales más largas y estables en comparación con las mujeres.
ÁREA DE ACTIVIDAD	Áreas como Inclusión Social (80%) y Empleo (84%) son mayoritariamente femeninas. Departamentos como TIC (82% hombres) o Área de Socorros (67% hombres) están masculinizadas.	Persiste una segregación horizontal donde las mujeres ocupan roles sociales/asistenciales y los hombres roles operativos o tradicionalmente masculinizados.
AGRUPACIONES Y PUESTOS	Las mujeres son mayoría en categorías técnicas y mandos intermedios. En la Dirección hay un equilibrio del 50% , pero los puestos de conductores/as y socorristas siguen siendo mayoritariamente masculinos.	Aunque hay equilibrio en los puestos directivos, este no es proporcional al 74% de mujeres en la plantilla total, lo que sugiere la posible existencia de un "techo de cristal" .
TIPOS DE CONTRATOS	El 83% de la plantilla tiene contrato indefinido . La proporción de género (74/26) se mantiene estable tanto en contratos indefinidos como temporales y en jornadas completas o parciales.	La estructura de contratación es equitativa ; no hay evidencia de que las mujeres estén sobrerrepresentadas en contratos más precarios.
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Las contrataciones (72% mujeres) reflejan fielmente la distribución de las inscripciones (73% mujeres).	No hay discriminación sin embargo se observa que en puestos de Responsables Territoriales se refleja una posible barrera o sesgo que dificulta a las mujeres acceder a estos cargos de responsabilidad, a pesar de estar bien representadas entre las candidatas.
INCORPORACIONES Y SALIDAS	El 69% de las nuevas altas son mujeres. Sin embargo, el 91% de las excedencias por cuidado de hijos/as y el 80% por cuidado de familiares corresponden a mujeres.	Las responsabilidades de cuidado recaen mayoritariamente en las mujeres, lo que puede impactar en su continuidad y desarrollo profesional .
FORMACIÓN	Las mujeres son mayoría en casi todas las áreas formativas (81% en Habilidades Técnicas). Los hombres concentran más	Existe una sobrerrepresentación masculina en formación de liderazgo y competencias digitales, lo que podría

V Plan de Igualdad de Cruz Roja Española

	horas en TIC, Liderazgo y Prevención de Riesgos.	generar ventajas competitivas para ellos en promociones futuras.
PROMOCIÓN	El 71% de las promociones fueron para mujeres. Sin embargo, en categorías de mayor responsabilidad, están subrepresentadas respecto a su peso en la plantilla.	Las promociones no son equitativas en los niveles de mayor responsabilidad, reforzando la idea del techo de cristal .
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	El uso de permisos ligados al cuidado y salud es abrumadoramente femenino (ej. 84% en cuidado de parientes).	Parece que los hombres están menos implicados en la conciliación, lo que perpetúa los roles tradicionales y limita la corresponsabilidad.
SALUD LABORAL	Los hombres tienen más riesgo cardiovascular. Las mujeres presentan más problemas musculoesqueléticos, sedentarismo y trastornos del sueño .	Es necesario continuar con un enfoque preventivo diferenciado que considere tanto los riesgos físicos como los psicosociales derivados de la naturaleza del trabajo.
ACOSO SEXUAL	Se ha detectado un aumento de las denuncias y la complejidad de las mismas y se han realizado campañas de concienciación.	La gestión de los casos denunciados es compleja y requiere personal con formación especializada para constituir equipos de instrucción.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Existe un amplio paquete de medidas (teletrabajo, ayudas económicas, licencias) que mejoran la ley.	Aunque aumenten progresivamente las solicitudes, el número total recibido continúa siendo tan bajo que sugiere que es necesario reforzar la información y accesibilidad de estas medidas.
COMUNICACIÓN	Existe un compromiso institucional con el lenguaje inclusivo y la Estrategia de Género.	Hay una baja percepción sobre la información de medidas de conciliación, lo que indica que se debe mejorar la comunicación interna.

04. Resultado de la auditoría retributiva

Cruz Roja Española, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de planes de igualdad, en concreto del artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que regula que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha elaborado su informe de Auditoría Retributiva.

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

Cuestiones metodológicas

Para realizar el análisis de las brechas retributivas se ha tomado como base empírica los datos que proceden de la nómina (con todos sus componentes) de su personal correspondientes al periodo del **01.01.2024 hasta el 31.12.2024**.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, se ha elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El registro retributivo cumple con las siguientes peculiaridades respecto a lo dispuesto en el artículo 5 para todas las empresas:

«a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. 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 por ciento».

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Se ha utilizado la **Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de**

Trabajo y del Ministerio de Igualdad.

La **brecha salarial** de género se refiere, por tanto, a la diferencia que existe entre el salario medio de los hombres y las mujeres, cómo porcentaje del salario medio de hombres. Es decir, es la proporción que en promedio está dejando de percibir una mujer con respecto a la retribución media de un hombre. Se calcula con el cociente entre la diferencia del salario medio entre hombres y mujeres y el salario medio de los hombres. Por tanto, los valores positivos indican que la brecha es desfavorable para las mujeres, es decir, que reciben una retribución media menor a la retribución media que reciben los hombres, siendo el valor el porcentaje del salario medio masculino que la mujer está dejando de percibir. Por el contrario, los valores negativos indican que la ganancia media de las mujeres es superior a la de los hombres, siendo el valor el porcentaje del salario masculino que los hombres están dejando de recibir.

La **Valoración de Puestos** de trabajo ha sido elaborada a través de **GRADAR** un sistema estándar de valoración de puestos de trabajo por puntos que se alinea con los requerimientos exigidos por la norma y por la guía publicada por el Ministerio de Trabajo en abril de 2022, en el que la identificación de factores, subfactores y niveles o grados se ha realizado de manera general, efectuándose el ajuste a las características de la organización mediante los debates de la comisión de valoración, integrada por personas de Recursos Humanos de Cruz Roja y personas expertas de la consultora.

Se trata de un sistema analítico de valoración de puestos que utiliza diversos factores encuadrados en cuatro planes de carrera distintos:

- Especialista (individual).
- Gerencia (gestión de personas).
- Gestión de proyectos (ámbito de consultoría).
- Ejecutiva (puestos directivos).

De este modo, la metodología Gradar®   cumple con las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es **normalizado**, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de organizaciones, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es **integral**, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un **método cuantitativo y ponderado**, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con **perspectiva de género** que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un **método analítico** que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - **Adecuación:** los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada. Son esenciales y comunes para todas las familias de profesionales, niveles y sectores.
 - **Totalidad:** permite considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo. Este es una evolución en los sistemas de valoración, incorporando aspectos clave de roles actuales: contribuidores individuales de nivel estratégico,

responsabilidades en gestión de proyectos, roles transversales, etc. Además, valora los puestos en 25 grados de cuatro planes de carrera distintos; contribución individual (o especialista), puestos de gestión de personas, puestos de gestión de proyectos y puestos directivos. Se elige el plan de carrera correspondiente al puesto, con factores comunes y específicos, para asegurar que la valoración resultante engloba la esencia de la contribución de los puestos asegurando a su vez la consistencia de las valoraciones a lo largo de la organización.

• **Objetividad:** Los factores están claramente definidos para evitar estimaciones subjetivas o estereotipadas. La valoración se centra exclusivamente en los requerimientos del puesto y no en las características personales de la persona titular, por lo que el género, edad o cualquier otro atributo personal son irrelevantes.

Además, gradar® presta especial atención a eliminar factores tradicionalmente asociados a sesgos de género, como la fuerza física o la disponibilidad horaria.

Por último, el diseño del algoritmo de cálculo de gradar © incorpora hallazgos de estudios internacionales sobre la prevención de la discriminación, reforzando su alineación con los principios de igualdad, equidad y transparencia.

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 2024).
- Actualmente la Institución viene desarrollando su trabajo en toda España. En consecuencia, le son de aplicación **convenios colectivos** de distinto ámbito territorial: tanto propios de empresa, como sectoriales a nivel estatal, autonómico y provincial.
- De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

En base a lo anterior, a 31 de diciembre de 2024 estaban vigentes un total de 76 convenios colectivos, determinándose a partir de estos la retribución de las trabajadoras y trabajadores de Cruz Roja.

- Durante el ejercicio de referencia 2024 han percibido remuneración por parte de la Institución un total de **23.357 personas**, de las que un **70% son mujeres** frente al 30% de representación masculina. Siendo una Institución

representada mayoritariamente por mujeres.

- Según el artículo 6.b. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, “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 por ciento.”

Los datos mostrados en el Registro Retributivo muestran las siguientes diferencias aritméticas:

- Un 13% a favor de las mujeres en el caso de los Importes Efectivos – Promedios
- Un 44% a favor de las mujeres en el caso de los Importes Efectivos – Medianas
- Un 1% a favor de los hombres en el caso de los Importes Equiparados- Promedios
- Un 9% a favor de las mujeres en el caso de los Importes Equiparados- Medianas

Aunque no existe la brecha en las retribuciones totales a las que se refiere el citado artículo, sin embargo, se considera igualmente importante analizar en el Informe de Auditoría Salarial las brechas más significativas, tanto en el caso de los cálculos referidos a la “clasificación profesional aplicable a la empresa” como a los cálculos para “puestos de igual valor”.

Sistema de Selección

Se sigue el Protocolo de Reclutamiento y Selección que se caracteriza por:

1. Igualdad de Oportunidades

El protocolo garantiza la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, promoviendo la publicidad abierta de las ofertas y evitando cualquier tipo de discriminación por sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, ideología, procedencia cultural, religión, etnia u opción política o sindical.

2. Perspectiva de Género

Se priorizan las candidaturas del género infrarrepresentado en la posición ofertada.

Los equipos de RRHH deben contar con formación específica en selección con perspectiva de género.

Las entrevistas están diseñadas para ser objetivas, transparentes y libres de sesgos.

3. Prevención de Sesgos y Conflictos de Interés

Todas las personas que participan en entrevistas deben firmar una declaración de ausencia de conflictos de interés.

Se promueve la evaluación objetiva y tabulada de las candidaturas.

4. Inclusión de Colectivos Vulnerables

Se valoran positivamente las candidaturas de personas voluntarias activas, participantes en programas de empleo, personas en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género (con derecho preferente si cumplen los requisitos del perfil).

5. Seguimiento y Evaluación

Se incluyen indicadores semestrales sobre eficiencia, calidad y percepción del proceso.

Se aplican encuestas de evaluación a responsables y personas incorporadas para valorar la equidad y detectar áreas de mejora.

Sistema de Promoción

Han sido revisados el 100% de los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos. En 39 convenios viene recogido algún tipo de regulación de la promoción interna.

Los convenios regulan que cualquier trabajador o trabajadora podrá presentarse a las promociones internas siempre que cumplan los requisitos del puesto de destino.

Dos convenios regulan la promoción ligada al desempeño.

Cinco convenios regulan un mínimo de antigüedad en la empresa (6 meses) para poder optar a una promoción interna.

En varios convenios se regula la experiencia en Cruz Roja como un requisito valorable en la promoción.

A modo de conclusión y desde una perspectiva general, de acuerdo con los Convenios colectivos, cuando existan vacantes en la Institución, podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado dando prioridad a estos procedimientos sobre la contratación externa. Cuando el/la empleado/a acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto, y la Dirección de Cruz Roja considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas, se podrá promocionar a un empleado o empleada para la vacante concreta.

Medidas correctoras

A) Realización anual del **Registro Retributivo**

B) Realización a mitad del V Plan de Igualdad de una nueva **auditoria salarial** con los datos de la plantilla correspondientes al año 2026 y consensuando con la comisión los criterios de comparación sobre agrupación de puestos y de complementos salariales.

C) Revisión de las **medidas** vinculadas a retribución tras el análisis del resultado de la auditoría realizada con los datos del año 2026.

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/departamentos, 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 seguro y 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.

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

OBJETIVO 2.3. Fomentar la contratación de mujeres en puestos de poca presencia femenina.

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 estableciendo 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.

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.

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. Incidir para que haya un 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.

8. Conciliación

OBJETIVO 8.1. Garantizar que todo el personal de CRE conoce las medidas para la conciliación familiar y la corresponsabilidad existentes en la entidad, así como garantizar el acceso a las mismas.

9. Salud laboral

OBJETIVO 9.1. Formar a todo el personal Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales en igualdad

OBJETIVO 9.2. 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 de los trabajadores y trabajadoras. Homogeneizar y extender medidas especiales para mujeres embarazadas.

10. Violencia de género

OBJETIVO 10.1. Fomentar que Cruz Roja Española sea un espacio seguro para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

OBJETIVO 10.2. Ampliar los derechos recogidos en la Legislación

vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Comunicación

OBJETIVO 11.1. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por la plantilla fomentando su participación.

12. Teletrabajo

OBJETIVO 12.1. Establecer criterios y medidas para la implantación organizada del teletrabajo.

OBJETIVO 12.2. Sensibilizar sobre la desconexión digital en Cruz Roja Española.

13. Acoso sexual por razón de sexo

OBJETIVO 13.1. Fomentar que Cruz Roja Española sea un espacio seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo

06. 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 V Plan de Igualdad de CRE el 1 de enero de 2026.

La composición de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad tendrá forma paritaria y estará compuesta por representantes de Cruz Roja Española y representantes de las organizaciones sindicales firmantes. Tendrá hasta siete representantes de la institución y hasta siete 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.
- 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 V 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.

07. 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).

08. Medidas del V Plan de Igualdad

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD						
MEDIDA	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
1.1 Realizar encuesta bienal a la plantilla sobre igualdad.	Conocer el conocimiento y percepción de la plantilla en materia de igualdad	Elaborada la encuesta bienal a la plantilla y realizado el análisis de resultados.	Elaborar una encuesta bienal, en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de CRE para toda la plantilla	2026- 2028	Encuesta en soporte digital RRHH	Comisión de igualdad
1.2 Asignar presupuesto específico para igualdad a partir del 2027	Mantener en los presupuestos de la organización una cuantía presupuestaria para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.	En los presupuestos de 2027 y años sucesivos existe un presupuesto vinculado al plan de igualdad Informar a la comisión del gasto del año 2026 y presupuesto asignado en el 2027 y hasta la finalización del plan.	Incorporar la cuantía y la justificación desglosada de las partidas a las que se va a destinar los presupuestos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas definidas en el plan	2027- 2029	Económicos y RRHH Áreas de Conocimiento y transversales	RRHH y Económicos Áreas de Conocimiento y transversales.
1.3 Formar a las RLTs en el plan de igualdad	Garantizar que la RLT conozca el plan de igualdad para el ejercicio de su función	Cuatro acciones formativas dirigidas a las RLPTs	Número de acciones formativas sobre el plan de igualdad dirigidas a la RLTs.	2026-2029	Medios digitales para trasladar la formación	Agente de igualdad, red de agentes, RRHH
1.4. Mantener el buzón estatal de sugerencias y reclamaciones en igualdad	Incremento de la detección temprana de desigualdades. Mejorar el tiempo de respuesta.	100% de las sugerencias y reclamaciones recibidas son atendidas desde la cuenta de igualdad.	Porcentaje de sugerencias y reclamaciones recibidas y atendidas en la cuenta de igualdad	2026-2029	RRHH, Plataforma Virtual y Comisión de seguimiento.	Agente de igualdad, RR.HH.
1.5 Crear y difundir la Red de Agentes de Igualdad	Los territorios dispondrán de una persona agente de igualdad de referencia a la que poder acudir a consultar.	Compartida con la comisión de seguimiento la red de agentes y la formación recibida y el comunicado de presentación a la plantilla.	Realizar la difusión de la red a la plantilla identificando las personas y sus funciones. Número de Acciones de difusión.	2026	RRHH	Agente de igualdad, RRHH

2. SELECCIÓN						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
2.1 Implantar y difundir el procedimiento de selección a nivel nacional, para garantizar que todos los procesos de selección se realizan siguiendo el criterio de igualdad, transparencia y objetividad. En dicho procedimiento se garantizará: - establecer criterios libres de sesgos de género - priorizar en igualdad de condiciones las mujeres en puestos infrarrepresentados - priorizar en igualdad de condiciones personas con jornada reducida - priorizar en igualdad de condiciones personal interno	Garantizar que se aplica un procedimiento de selección único para toda la organización garantizando la transparencia e igualdad de condiciones	Implantado el procedimiento de selección a nivel nacional. 70% de personas que contestan son conocedoras del espacio en el que están públicos los documentos de gestión de RRHH (protocolo de selección)	Implantar el procedimiento de selección a nivel nacional Porcentaje de personas que contestan ser conocedoras del espacio en el que están públicos los documentos de gestión de RRHH (protocolo de selección)	2026	RRHH, soporte documental y digital para la difusión Encuesta	RRHH
2.2 Acceso para toda la plantilla de todas las ofertas publicadas a nivel nacional	Facilitar la movilidad territorial voluntaria de la plantilla. Garantizar la igualdad de acceso a vacantes entre todos los territorios. Aumentar la participación de mujeres en puestos masculinizados. Reducir desigualdades de oportunidad entre centros grandes y pequeños. Mejorar la estabilidad laboral ofreciendo alternativas reales de crecimiento.	Habilitada una sección en el portal del empleado/a donde poder acceder a las ofertas publicadas 100% de las personas están informadas sobre la habilitación de una sección para la publicación de ofertas a nivel nacional.	Habilitar una sección en el portal del empleado/a donde poder acceder a las ofertas publicadas a nivel nacional por parte de toda la plantilla. Porcentaje de personas informadas sobre la habilitación de una sección para la publicación de ofertas a nivel nacional.	2026 se trabaja en el desarrollo del espacio para poder implantarlo y darle difusión en el 2027	Plataforma digital (Portal del empleado/a) RRHH (difusión)	RRHH a nivel nacional y equipos de RRHH a nivel territorial
2.3 Colaborar con entidades para promover candidaturas de mujeres	Conseguir mayores fuentes de reclutamiento para promover las candidaturas de mujeres	10 entidades con las que se colabora para promover las candidaturas de mujeres.	N.º de entidades con las que se colabora para promover las candidaturas de mujeres	valoración anual 2026-2029	Recursos Humanos Direcciones de departamento	Recursos Humanos, Direcciones de departamentos, Comisión de Igualdad.
2.4 Parametrizar informes anuales sobre datos de plantilla	Obtener los datos desagregados por sexos, en especial sobre jornadas, horarios, incluidas horas extraordinarias y complementarias y régimen de trabajo y turnos.	Elaborado un informe anual de plantilla con datos desagregados por sexo, sobre jornadas, horas extra y régimen de trabajo a turnos.	Elaborar un informe anual de plantilla con datos desagregados por sexo, sobre jornadas, horas extra y régimen de trabajo a turnos.	Anual	RRHH, SAP	RRHH
2.5 Informar anualmente sobre los procesos de selección y las candidaturas por género	Contar con información sobre los procesos de selección realizados y el peso de hombres y mujeres en las candidaturas.	Informe anual presentado a la comisión	Informe anual estadístico sobre número de procesos de selección por nivel, territorio, con datos de candidaturas recibidas y seleccionadas desagregadas por sexo	Anual	RRHH, Aplicación informática de RRHH y de selección Documento (informe)	RRHH
2.6 Impartir formación anual en igualdad y selección no sexista (para equipos de selección y para todas las personas responsables de equipo)	Fortalecer los equipos, transparencia en el proceso.	Que todas las personas de selección y responsables que participen en los procesos de selección estén exentas de sesgos de género	1 cursos anuales sobre igualdad y selección no sexista. 80% de las personas que participan serán aptas/os en los cursos sobre igualdad y selección no sexista.	Número de cursos anuales sobre igualdad y selección no sexista. Número de personas aptas/os en los cursos sobre igualdad y selección no sexista.	Recursos humanos, Plan formativo CRE Área de conocimiento de Educación.	RRHH
2.7 Realizar auditoría de cumplimiento del protocolo de selección para garantizar su uso en los territorios	Analizar la implantación del procedimiento de selección definido por la organización para garantizar su aplicación y uso en todo el territorio	Elaborado un informe anual con los resultados de la auditoría realizada a nivel nacional sobre la aplicación del procedimiento de selección, con indicadores evaluados y resultados obtenidos. Presentados los resultados de la auditoría anual a la comisión.	Elaborar un informe anual con los resultados de la auditoría realizada a nivel nacional sobre la aplicación del procedimiento de selección, con indicadores evaluados y resultados obtenidos. Presentar los resultados del informe anual a la Comisión.	Anual	RRHH, aplicación informática de selección Documento (informe)	RRHH

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
3.1 Crear estructura organizativa homogénea y encuadrar en una clasificación profesional basada en CCAIS y los convenios sectoriales específicos de aplicación en aquellos programas de mayor impacto en la plantilla	Establecer un sistema homogéneo de correspondencia entre categorías de los principales convenios de referencia y la estructura organizativa definida a nivel global. Mejorar la transparencia en clasificación, promoción y movilidad.	Creado un mapa de puestos con ajuste a clasificación profesional según modelo del CCAIS y convenios sectoriales principales de referencia	1.- Creación de estructura organizativa homogénea para toda CRE (con áreas, departamentos y puestos homogéneos) y desarrollo del Catálogo de puestos. 2.- Ajuste de dicha estructura al modelo de clasificación profesional basado en el convenio sectorial de IS (a excepción de los convenios sectoriales específicos por aplicación del financiador)	Estructura en 2026 y ajuste a clasificación en 2027	RRHH, aplicaciones informática de gestión de RRHH	RRHH a nivel nacional
3.2 Valorar ante cambio de funciones si supone cambio de puesto para aplicar reclasificación	Garantizar la adecuación real entre funciones desempeñadas y categoría profesional, evitando situaciones de infrclasificación. Reducir desigualdades de género en reconocimiento profesional, especialmente en puestos feminizados donde las ampliaciones de tareas son más frecuentes y menos visibles.	Modelo de clasificación ajustado a la estructura que permita conocer el ajuste a puestos. Reporte presentado a la comisión con el número de reclasificaciones valoradas ante cambio de puestos/funciones.	Informe anual a la Comisión de Igualdad sobre las solicitudes de reclasificación y su resultado N.º de reclasificaciones realizadas al año por ampliación de funciones. Porcentaje de reclasificaciones correspondientes a mujeres, comparado con su peso en la plantilla.	2026-2029 anualmente	Modelo técnico de RRHH sobre la estructura organizativa, aplicaciones de gestión de RRHH- SAP	Responsables directos: Dirección estatal de RRHH RRHH territoriales y/o Secretarios/as provinciales y/o autonómicos Responsables de seguimiento: Comisión de igualdad
3.3 Compartir la valoración de puestos de CRE con los puestos y sus grados así como los puntos por factores. Si algún puesto presenta riesgo alto de brecha se valorará asimismo con el modelo del ministerio dicho puesto para tener mayor información	Claridad y transparencia sobre el contenido real de cada puesto. Identificación de infravaloración en puestos feminizados. Mayor coherencia y equidad entre territorios. Base sólida para futuras reclasificaciones o itinerarios.	Valoración de todos los puestos de la estructura organizativa y disponer del detalle de los puntos por factores.	Se cuenta con Mapa de puestos con grados y puntuación por factores. Número de puestos identificados con riesgo alto de brecha para su comparación con modelo del ministerio.	2026	Modelos de valoración de puestos (Gradar y Ministerio), aplicación SAP.	Responsables directos: Dirección estatal de RRHH RRHH territoriales y/o Secretarios/as provinciales y/o autonómicos Responsables de seguimiento: Comisión de igualdad

4. FORMACIÓN						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
4. 1 Establecer programa de acogida para las reincorporaciones tras una excedencia o baja de duración larga (adaptada para duración superior a 6 meses o superior al año), para garantizar su acompañamiento y ayuda en su vuelta al puesto y sus funciones.	Actualizar conocimientos técnicos y emocionales para una reincorporación segura tras ausencias prolongadas.	Creado un modelo de programa de reincorporación para cada uno de los dos casos definidos.	Crear un modelo de programa de reincorporación para cada uno de los dos casos definidos. N.º de planes de reincorporación; Porcentaje que completan el plan; valoración; tiempo de adaptación.	Creación del Modelo-2026 Datos sobre aplicación - anual a partir del 2027	Procedimiento	RR. HH., Educación, Mandos Intermedios.
4. 2 Identificar mujeres con alto potencial para participar en programa de desarrollo y entrenamiento en liderazgo	Impulsar la promoción interna de mujeres hacia puestos estratégicos mediante formación especializada y acompañamiento.	Desarrollado e implantado el programa de liderazgo para la promoción de mujeres identificadas con potencial. Reporte a la comisión de seguimiento sobre el programa definido y el número de mujeres participantes	Desarrollar e implantar el programa de liderazgo para la promoción de mujeres identificadas con potencial Informar sobre el seguimiento y avance del programa; Porcentaje de mujeres participantes; Número de promociones; satisfacción; presentación de informe sobre el desarrollo del programa a la comisión de seguimiento una vez desarrollado y presentación de informe de evaluación a la comisión de seguimiento una vez implantado	Desarrollo 2027 e implantación del programa en 2028	Programa Talento, Aplicación digital para gestión de desempeño y desarrollo Programa formativo de liderazgo Área de conocimiento de Educación.	RR. HH., Desarrollo Profesional
4. 3 Formar en gestión emocional y autocuidado para profesionales que trabajan con población vulnerable	Proteger la salud emocional de la plantilla mediante formación en autocuidado, gestión del estrés y prevención del desgaste profesional.	Reducción de estrés y desgaste profesional; mejora del bienestar emocional. Diseñado, desarrollado e implementado un programa de gestión emocional y autocuidado para el personal que interviene con personas en situación de vulnerabilidad.	* Diseñar, desarrollar e implementar un programa de gestión emocional y autocuidado para el personal que interviene con personas en situación de vulnerable. * Número de participantes por ámbito territorial * Porcentaje de satisfacción; evolución de riesgos psicosociales.	Creación del programa-2026 Aplicación a partir del 2027 hasta cubrir el colectivo	Programa formativo, Campus	PRL, Educación, Mandos Intermedios
4. 4 Realizar formación obligatoria en igualdad y prevención del acoso sexual o por razón de sexo para toda la plantilla	Garantizar que toda la plantilla disponga de conocimientos básicos y actualizados sobre igualdad de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, asegurando un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación.	La plantilla de Cruz Roja cuenta con la formación de igualdad y prevención de acoso marcada por la Comisión de igualdad	1- Número convocatorias Anuales para garantizar que la plantilla tenga la formación. 2- Número de personas formadas desagregadas por sexo. 3- Porcentaje de plantilla que dispone de la formación al finalizar el plan	Anual	Programa formativo, Campus Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 5 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. Además del protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo. Su duración y contenido será revisado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Garantizar que todo el personal de nueva incorporación conozca la política de igualdad de oportunidades, el contenido del Plan de Igualdad y el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, asegurando su integración en la cultura organizacional desde el inicio.	El 100% de nuevas incorporaciones reciban formación en igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en los primeros 60 días.	Porcentaje de personas de nueva incorporación que reciben formación en Igualdad y protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.	anual	Programa formativo, Campus Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 6 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.	Promover la participación de las trabajadoras en formación técnica y digital para reducir la brecha de género en áreas menos feminizadas y facilitar su acceso a puestos estratégicos y tecnológicos.	Itinerario de competencias técnica dentro del plan de igualdad. Reporte anual a la comisión de seguimiento con el número de mujeres participantes	N.º de acciones formativas de las áreas técnicas y digitales realizadas. Porcentaje de personas participantes por ámbito territorial y desagregadas por sexo	2027	Programa formativo, Campus Área de conocimiento de Educación.	RRHH

4. FORMACIÓN						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
4. 7 Toda formación obligatoria y/o vinculada a la promoción o movilidad interna al personal de CRE se realizarán dentro del horario laboral de la persona trabajadora	Garantizar la accesibilidad real a la formación para todo el personal, evitando que las personas con reducción de jornada por guarda legal o adaptación por conciliación se vean excluidas o penalizadas.	Mínimo el 70% de la formación se imparte en horario laboral y 100% de las horas fuera de horario se compensan, garantizando acceso pleno para personas con medidas de conciliación.	% de acciones formativas impartidas dentro del horario laboral	Anual	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 8 En las acciones formativas obligatorias 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. Que se establezca un sistema de compensación único, salvo que los convenios colectivos lo mejoren.	Garantizar la compensación justa del tiempo invertido en formación fuera del horario laboral, asegurando la equidad y la protección de las personas con jornada parcial o medidas de conciliación.	Establecido un sistema de compensación de tiempo por las horas efectivas que se realicen fuera del horario laboral.	Establecer un sistema de compensación de tiempo por las horas efectivas que ser realicen fuera del horario laboral	Anual	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 9 Se implantará formación sobre Liderazgo inclusivo a todo el personal con puesto de responsabilidad de equipos.	Garantizar que los responsables lideran de forma inclusiva en sus equipos evitando cualquier tipo de discriminación	Incluido módulo de liderazgo en el programa de liderazgo. Reporte anual a la comisión de seguimiento del número de mujeres que reciben dicha formación.	Incorporación de módulo de liderazgo inclusivo para implantar, dirigido a todas las y los responsables	2026 hasta 2029, hasta formar a todo el colectivo	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 10 Balance anual sobre la formación realizada, analizando los datos sobre personas que han recibido formación, horas de formación, por niveles de puesto, modalidad, área temática... desagregada por género. Se hará especial detalle de la formación sobre igualdad de género.	Conocer la formación realizada en la organización para analizar que no haya discriminación de género.	Informe anual realizado y presentado a la comisión de seguimiento.	Realizar un Informe anual con el balance analizando datos de personas formadas, horas de formación, en función de puesto, nivel de puesto, temática de formación, modalidad... con especial referencia a la formación de igualdad	Anual	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 11 Formación especializada sobre Agente de igualdad y protocolo a la red de agentes de igualdad	Garantizar que toda la red de agentes de igualdad cuenten con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones	Desarrollado e implantado un itinerario formativo para la red de agentes de igualdad.	Desarrollar e implantar el itinerario formativo para la red de agentes de igualdad. Facilitar a la comisión de seguimiento los contenidos de las formaciones realizadas	2026	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 12 Formación sobre igualdad de género a la Comisión de seguimiento	Garantizar que todas las personas de la c. de seguimiento cuenten con formación en materia de igualdad para poder participar activamente en las sesiones de seguimiento del plan	100% de las personas de la comisión de seguimiento realizan la formación	Impartir la formación a la comisión.	2026, tras la constitución de la comisión	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 13 Formación sobre igualdad y lenguaje inclusivo a toda persona del departamento de comunicación	Garantizar que todos los equipos de comunicación cuenten con formación en materia de igualdad para evitar cualquier tipo de comunicación sexista en el desempeño de su función.	100% de las personas de comunicación realizan la formación	Impartir la formación de los equipos de comunicación. Facilitar a la comisión de seguimiento los contenidos de las formaciones realizadas	Anual a medida que se incorporan nuevas personas	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH
4. 14 Garantizar que proveedores externos de las formaciones desarrolladas a medida cumplan con el lenguaje inclusivo en sus contenidos y materiales	Garantizar que toda documentación usada en nuestra formación esté desarrollada en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista	100% de las empresas que nos desarrollan contenido de formación interna aplican el compromiso.	Compromisos solicitados al 100% de las empresas proveedoras con las que se trabaja anualmente para la inclusión en el acuerdo.	Anual	Plan formación interna Área de conocimiento de Educación.	RRHH

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
5. 1 Crear y mantener un registro único de promociones.	Registrar de forma homogénea todas las promociones internas para permitir análisis sistemáticos de equidad. Mayor objetividad y coherencia en los procesos de promoción. Identificación temprana de posibles brechas o sesgos en el acceso a la promoción profesional.	Existencia de un registro único, actualizado y accesible de todas las promociones realizadas en la empresa. Reporte semestral a la comisión con los datos de las promociones desagregada por sexo .	Existencia del registro único de promociones Porcentaje de promociones registradas respecto al total de promociones realizadas Periodicidad de actualización del registro (mensual, trimestral, anual). Informe semestral de promociones desagregada por sexo. Número de informes de seguimiento elaborados a partir del registro.	Anual	Recursos humanos del área de Recursos Humanos, responsables de la recopilación, mantenimiento y actualización del registro. Soporte técnico y documental que garantice la correcta sistematización y custodia de la información. Procedimientos internos claros para la comunicación de las	Responsables directos: Dirección estatal de RRHH RRHH territoriales y/o Secretarios/as provinciales y/o autonómicos Responsables de seguimiento: Comisión de igualdad
5. 2 Mediante el Programa de Talento, implantar el modelo de desarrollo de carreras, planes de sucesión y cobertura de puestos claves según las siguientes fases: FASE 1: Desarrollo e implantación de Evaluación del Desempeño / Identificación puestos claves. 3 años FASE 2: Implantación y consolidación Matriz de Talento. 5 años FASE 3: Planificación de plantilla vinculada a los planes de desarrollo. Identificación de mujeres con potencial. 7 años	Desarrollar y aplicar modelo interno que garantice el desarrollo y crecimiento del talento interno a nivel organizacional y garantizando la igualdad de oportunidades para todo el personal en función de sus competencias y capacidades de crecimiento	Desarrollo del nuevo modelo de Evaluación del Desempeño, formación a la plantilla en el programa y aplicación. Desarrollo de la matriz del talento y su implantación Desarrollo de la Planificación del talento y su implantación. Reporte a la comisión anualmente sobre el avance del programa y su implantación	FASE 1_ Desarrollo de modelo de evaluación del desempeño, implantación FASE 2- Desarrollo de matriz del Talento y su aplicación Fase 3- Realización de modelo de planificación del talento en función a la matriz del Talento y los puestos clave identificados, y desarrollo de planes de desarrollo	FASE 1: 3 años FASE 2: 5 años FASE 3: 7 años	Programa de talento Aplicación de gestión del talento Success Factor Plan formación interna	Responsables directos: Dirección estatal de RRHH RRHH territoriales y/o Secretarios/as provinciales y/o autonómicos Responsables de seguimiento: Comisión de igualdad
5. 3 Difundir y publicar el programa de Talento a todo el personal, así como los protocolos y procedimientos de las distintas fases: Estructura organizativa, Catálogo de puestos, Protocolo de selección, Plan de formación interna.	Garantizar que todo el personal conozca todos los protocolos y procedimientos en materia de desarrollo de talento	Difusión y publicación de los documentos y protocolos en materia de Talento	Difusión del Programa y documentos y publicación en espacio público compartido dentro del Portal del Empleado	2026- Programa de talento	Portal del empleado	Responsables directos: Dirección estatal de RRHH RRHH territoriales y/o Secretarios/as provinciales y/o autonómicos Responsables de seguimiento: Comisión de igualdad

6. CONDICIONES DE TRABAJO						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
6.1 Realizar a mitad del plan una nueva auditoría salarial con los datos de la plantilla a 2026 y consensuando con la comisión los criterios de comparación sobre agrupación de puestos y de complementos salariales.	Analizar cualquier tipo de brecha salarial de género para su análisis y corrección cuando no exista justificación	Auditoría salarial realizada en el 2027 con las agrupaciones definidas en la comisión	Realización de nueva auditoría salarial con datos del 2026 y consensuadas las agrupaciones de puestos y complementos	2027	Modelo de auditoría del Ministerio	RRHH , comisión de seguimiento
6.2 Dentro de la comisión, revisar las medidas vinculadas a retribución tras el análisis del resultado de la auditoría.	Analizar cualquier tipo de brecha salarial de género para su análisis y corrección cuando no exista justificación	Reunión de trabajo realizada y analizadas las brechas	Reunión de trabajo para revisar las medidas e implantar las que puedan identificarse con el nuevo análisis	2027	Auditoría salarial	RRHH , comisión de seguimiento
6.3 Realizar anualmente el registro retributivo	Analizar cualquier tipo de brecha salarial de género para su análisis y corrección cuando no exista justificación	Registro retributivo anual	Realización de registro retributivo	Anual	Modelo de registro del Ministerio	RRHH , comisión de seguimiento
6.4 Implantar las entrevistas de salida en toda la organización para analizar posibles mejoras a implantar en las condiciones	Identificar áreas de mejora a implantar en materia de RRHH y condiciones de trabajo	Definido modelo de entrevista e implantado en todos los equipos de RRHH.	Diseño de modelo de entrevista y aplicación en las salidas no involuntarias	2027	Modelo entrevista	RRHH , comisión de seguimiento
6.5 Una vez realizada la Auditoría Retributiva Cruz Roja elaborará un catálogo de los complementos aplicados y/o requisitos necesarios para obtenerlos.	Eliminar las brechas retributivas entre hombres y mujeres que se pudieran estar produciendo en CRE	Definido el catálogo de complementos tras la auditoría	Definir un Catálogo de complementos salariales y extrasalariales vigentes en CRE y los requisitos para obtenerlos.	2027	Herramienta ministerial de registro retributivo Herramientas informáticas	RRHH nacional y territorial, responsables
6.6 Una vez realizada la Auditoría Retributiva se adaptará el Registro Retributivo a los criterios definidos en la nueva auditoría	Eliminar las brechas retributivas entre hombres y mujeres que se pudieran estar produciendo en CRE	Aplicación de los criterios aplicados en la nueva auditoría salarial a los nuevos registros	Actualizar los datos de la herramienta ministerial de registro y auditoría salarial.	2028	Herramienta ministerial de registro retributivo Herramientas informáticas	RRHH nacional y territorial, responsables

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
7.1 Analizar anualmente las solicitudes de medidas de conciliación y su respuesta	Garantizar la valoración y respuesta de todas las solicitudes realizadas para mejorar la conciliación ante situaciones especiales.	Informe anual presentado a la comisión de seguimiento con los datos estadísticos de solicitudes y respuestas	Reporte anual con el número de solicitudes recibidas, y la concesión o alternativa dada. N° de respuestas favorables respecto el total	Anual		RRHH y responsables
7.2 Realizar comunicación el día internacional de la corresponsabilidad (23 de marzo) para fomentar la corresponsabilidad y uso de las medidas de conciliación por cuidados entre los hombres.	Fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla y especialmente entre el colectivo masculino	100% OOTT reciben comunicación al respecto.	Comunicación realizada a la plantilla el día internacional para concienciar sobre la relevancia	Anual	Medios digitales	RRHH. Comunicación,
7.3 Establecer procedimientos unificados en CRE para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Facilitar el conocimiento en la plantilla de las medidas de conciliación para su uso.	Definición del modelo de solicitud y compartido con los territorios	Definir modelo de solicitud y proceso de valoración para aplicar el mismo criterio	2026	Medios digitales para su publicación	RRHH, secretarías
7.4 Realizar informe estadístico sobre permisos retribuidos y no retribuidos por género	Analizar el uso de permisos retribuidos y no retribuidos	Informe presentado a la comisión anualmente con los datos de permisos disfrutados.	Reporte anual con el número de permisos disfrutados desagregado por sexo	anual		RRHH, secretarías

8.CONCILIACIÓN						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
8.1 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.	Facilitar la conciliación sin perjuicio de su desarrollo profesional ni a nivel salarial	Reporte trimestral a la comisión	Seguimiento trimestral de las medidas solicitadas por las personas trabajadoras y de los motivos de concesión y denegación, desagregado por sexo	Anual		RRHH, secretarios/as
8.2 Comunicar y publicar las medidas de conciliación en cada territorio	Que la plantilla conozca las medidas de conciliación a las que tiene derecho en su territorio	80% de provincias hacen la difusión.	hacer comunicado y publicar en espacio público las medidas de cada territorio	2026	portal del empleado, medios digitales	RRHH, secretarios/as
8.3 Se implantará la jornada continuada para nacimientos y acogidas durante el 1º año de vida de la persona descendiente, ampliando hasta los 3 años de vida del descendiente ante situaciones especiales (familia monoparental, familia numerosa o descendiente con necesidades especiales). Se valorará ampliar hasta los 3 años de vida cuando la situación personal del solicitante lo requiera y quede debidamente justificada su necesidad. Excepcionalmente esta medida no será de aplicación cuando la operatividad no lo permita.	Facilitar la reincorporación y facilitar la conciliación en la primera etapa de los nacimientos o acogida.	Reporte semestral a la comisión con el número de centros que lo aplican y el número de personas que se acogen a la medida	Aplicación en los territorios Número personas que se acogen a esta medida, desagregada por sexos.	A la aprobación del plan Seguimiento anual		RRHH, secretarios/as
8.4 Flexibilidad horaria de mínimo una hora de entrada y salida, sin perjuicio del cumplimiento de las tardes, siempre que la actividad lo permita y respetando los límites horarios de las jornadas pactadas en negociación	Facilitar la conciliación familiar	Reporte semestral a la comisión con el número de centros que lo aplican	Aplicación en los territorios: número de territorios que tienen implantada la medida.	Desde la aplicación del Plan con margen de un año para ir aplicando en las provincias		RRHH, secretarios/as
8.5 Utilizar los recursos de la empresa, en los centros que así los contemplen, para el cuidado de menores de las personas trabajadoras en periodos vacacionales, siempre que lo permita la actividad del centro, los recursos disponibles y el dimensionamiento del centro	Facilitar la conciliación familiar	Reporte semestral a la comisión con el número de centros que lo aplican	Aplicación en los territorios: número de territorios que tienen implantada la medida.	Desde la aplicación del Plan con margen de un año para ir aplicando en las provincias		RRHH, secretarias

8.CONCILIACIÓN						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
8.6 Establecer la aplicación de jornada intensiva en períodos de vacaciones en función de las necesidades y casuísticas del centro y/o del puesto.	Facilitar la conciliación familiar	Reporte semestral a la comisión con el número de centros que lo aplican	N.º de territorios que aplican la medida. Campaña de difusión en los diferentes territorios. Informe anual sobre el impacto de la medida.	Desde la aplicación del Plan con margen de un año para ir aplicando en las provincias		RRHH, secretarios/as
8.7 Elaboración de un Catálogo Común de Medidas Mínimas de Conciliación	Establecer un marco de medidas para todo el territorio facilitando la homogeneización de medidas	Catálogo creado y aplicado al 100% de los territorios	Creación del catálogo, Aplicación en los distintos territorios	2026 aplicado el catálogo, A partir de ahí la aplicación en los convenios /acuerdos		RR. HH. Estatal, Comisión de Igualdad, Equipos Territoriales de RR. HH., RLT.
8.8 Crear licencias o permisos retribuidos para el acompañamiento médico justificado a familiar de 1º grado de consanguineidad y afinidad con un máximo de 20 horas al año.	Facilitar la conciliación familiar	Reporte semestral a la comisión con el número de centros que lo aplican	Potenciar dentro de las negociaciones territoriales	Con la negociación de los convenios para su incorporación		RRHH, secretarios/as
8.9 Facilitar el trabajo a distancia en situaciones de necesidades personales especiales que se estudiarán individualmente	Facilitar la conciliación familiar	Reporte semestral a la comisión con el número de personas que lo solicitan y respuesta	Establecer criterios de evaluación de las propuestas para su aprobación y aplicación a nivel territorial. Numero de personas, que han accedido a esta medida. desagregado por sexo.	En el plazo de 4 meses desde la entrada del plan. Seguimiento anual.		RRHH, secretarios/as

9. SALUD LABORAL						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
9. 1 Convenios de colaboración con entidades psicológicas, fisioterapéuticas y centros deportivos.	Mejorar la salud física y mental de las personas trabajadoras	10 acuerdos establecidos con centros	Nº acuerdos establecidos con centros	2027	empresas externas	PRL, secretarios/as, RRHH
9. 2 Formar en igualdad a los comités de seguridad y salud	Garantizar que el personal de PRL y los comités de seguridad y salud dispongan de la formación adecuada en materia de igualdad para el ejercicio de su función	1 persona de cada comité al menos ha recibido la formación	Cursos y nº personas formadas anualmente	Anual	Plan formación interna	PRL, Educación RRHH
9. 3 Realizar un curso anual sobre igualdad para equipos de PRL	Garantizar que los equipos de prevención dispongan de la formación adecuada en materia de igualdad para aplicar la perspectiva de género en su función	2 cursos	Cursos y nº personas formadas anualmente	Anual	Plan formación interna	PRL, Educación RRHH
9. 4 Catalogar medidas especiales para embarazadas y lactantes, y difundirlas	Facilitar el trabajo para las mujeres embarazadas evitando los riesgos que puedan tener	Realizada campaña de difusión del catálogo	Definir catálogo de medidas para embarazadas, y difusión y publicación para ser conocido por	2026	medios digitales	PRL, secretarios/as
9. 5 Posibilidad de teletrabajo desde la semana 24 de gestación siempre que el puesto lo permita	Facilitar el trabajo para las mujeres embarazadas evitando los riesgos que puedan tener	70% mujeres embarazadas aplican la medida	Definir posibilidad de teletrabajo para mujeres embarazadas a partir de la 24 semana siempre que su puesto lo permita Reporte de nº de mujeres a las que se ha	Reporte anual en la Comisión de Seguimiento	medios digitales	PRL, secretarios/as
9. 6 Información inmediata a embarazadas sobre riesgos específicos	Facilitar el trabajo para las mujeres embarazadas evitando los riesgos que puedan tener	80% mujeres embarazadas informadas	Reporte anual de mujeres a las que se ha aportado la información de los riesgos	Reporte anual en la Comisión de Seguimiento	medios digitales	PRL, secretarios/as
9. 7 Presentar a Comisión Nacional de Igualdad el estudio epidemiológico anual	Disponer de información para el seguimiento de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud	Presentado el estudio epidemiológico a la Comisión	Estudio epidemiológico nacional anual presentado a la comisión de igualdad	Anual		PRL, secretarios/as
9. 8 Seguimiento de siniestralidad y bajas IT con análisis de sesgo de género	Disponer de información para el seguimiento de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud	Garantizar que se aplica la perspectiva de género en PRL	Reporte anual sobre siniestralidad con análisis de género	Anual		PRL, secretarios/as
9. 9 Reunión anual con PRL estatal para evaluar evolución	Disponer de información para el seguimiento de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud	Garantizar que se aplica la perspectiva de género en PRL	reunión anual con PRL estatal para informar sobre la evolución	Anual		PRL estatal
9. 10 Evaluación psicosocial con perspectiva de género cada 3 años	Evaluación de riesgos psicosociales en la plantilla	80% centros aplican evaluación trianual	N.º territorios que realizan evaluación de riesgos psicosociales trianual	Reporte anual en la Comisión de Seguimiento		PRL , secretarios/as
9. 11 Campañas anuales de desconexión digital, especialmente para responsables	Garantizar el derecho de la desconexión digital	Una campaña anualmente	Realizar campaña de concienciación anual	Anual		PRL, RRHH
9.12 Realizar Protocolos de apoyo psicosocial adaptados a las necesidades del servicio (debriefing, supervisión, atención psicológica) en áreas con alta exposición emocional	Prestar apoyo a las personas trabajadoras que se encuentran expuestas a situaciones de estrés emocional debido a su puesto de trabajo para conseguir mayor bienestar a nivel psicosocial de la plantilla	Dotar de herramientas de autocuidado al personal laboral	Evaluación y detección de puestos de trabajo con alta exposición emocional. Reporte a la comisión de seguimiento sobre las acciones realizadas y la participación de la plantilla	2026		PRL estatal y autonómico

10. VIOLENCIA DE GÉNERO						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
10.1 Formación en sensibilización en violencia de género para responsables	Las personas responsables conocen las medidas del protocolo para saber como ayudar y gestionar los casos que puedan tener en sus equipos	4 acciones formativas para el colectivo	Formación a todos los y las responsables	2026-2029	Plan formación interna	RRHH, educación, área Mujer, C. seguimiento
10.2 Comunicar y dar difusión del programa #TuRed a toda la plantilla, así como publicarlo en espacio público. Es un programa desarrollado internamente para apoyar y acompañar a las trabajadoras víctimas de violencia de género	Conocimiento del programa por parte de toda la plantilla y facilitar el acceso a las medidas del programa a las personas víctimas de violencia de género.	Creación del espacio de igualdad en el Portal del Empleado y mail de difusión para su conocimiento a toda la plantilla	Campaña de difusión y publicación en portal del empleado y espacio de igualdad	2026	Portal del empleado, medios digitales	RRHH, SPP; área Mujer
10.3 Detallar todas las medidas de ayuda para las mujeres víctimas de violencia de género y difundirlas en una guía	Facilitar el conocimiento de todas las medidas para su fácil acceso para las personas víctimas de violencia de género	Guía creada y difundida a toda la plantilla	Crear guía con la relación de las medidas dirigidas para las MVV y que integran el programa #TuRed	2026	medios digitales	RRHH, SPP, área Mujer
10.4. 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	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	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.	Porcentaje 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.	2026-2029		Recursos Humanos
10.5. CRE ofrecerá a las trabajadoras VVG asesoramiento jurídico y atención psicológica.	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	El 100% de las trabajadoras VVG que lo han solicitado reciben asesoramiento jurídico y atención psicológica.	Porcentaje de trabajadoras que han solicitado asesoramiento jurídico y atención psicológica.	2026-2029		Recursos Humanos Inclusión Social
10.6. Si se dispone de zonas de aparcamiento privado en el centro de trabajo, la trabajadora VVG podrá solicitar el uso de esas plazas	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	El 100% de las trabajadoras VVG que solicitan el uso de plaza se les concede.	Porcentaje de solicitudes de aparcamiento reservado a VVG.	2026-2029		Recursos Humanos Servicios Generales

10. VIOLENCIA DE GÉNERO						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
10.7. Se estudiará de manera individualizada la solicitud de adelanto de nómina de la trabajadora VVG para concretar la necesidad de la situación.	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	El 100% de las solicitudes de adelanto de nómina de trabajadoras VVG son atendidas de manera individualizada El 100% de las solicitudes son concedidas	Porcentaje de solicitudes de adelanto de nómina presentadas realizadas por trabajadoras VVG son atendidas de manera individualizada. Porcentaje de solicitudes concedidas.	2026-2029		* Recursos Humanos
10.8. 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.	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	El 100% de las trabajadoras VVG obligadas a cambiar de domicilio reciben la ayuda económica.	Porcentaje de trabajadoras VVG obligadas a cambiar de domicilio que reciben esta ayuda económica.	2026-2029		* Recursos Humanos
10.9. 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	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	El 100% de las trabajadoras VVG obligadas a un traslado a otro centro de trabajo en otra localidad han tenido el permiso retribuido.	Porcentaje de trabajadoras VVG obligadas a un traslado a otro centro de trabajo en otra localidad que han tenido el permiso retribuido.	2026-2029		* Recursos Humanos
10.10 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.	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	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.	Porcentaje 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.	2026-2029		* Recursos Humanos
10.11 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.	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	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.	Porcentaje 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.	2026-2029		* Recursos Humanos
10.12. 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.	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	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.	Porcentaje 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.	2026-2029		* Recursos Humanos
10.13. 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.	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	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.	Porcentaje 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.	2026-2029		* Recursos humanos
10.14. La trabajadora víctima de incapacidad 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	Amplían los derechos recogidos en la Legislación vigente para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	El 100% de las trabajadoras VVG en IT por este motivo reciben el 100% de sus retribuciones.	Porcentaje de trabajadoras VVG en IT por este motivo a las que se ha completado el 100% Porcentaje de sus retribuciones.	2026-2029		* Recursos humanos * Sistema informático

II. COMUNICACIÓN						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
11.1 Guía de lenguaje inclusivo y no sexista adaptada a la intervención social - Difusión	Evitar estereotipos en campañas web, redes sociales. Uso obligatorio de lenguaje inclusivo	Guía publicada dentro del espacio de igualdad	Guía Publicada en espacio de comunicación y de igualdad	2026	Portal del empleado/a y Sharepoint	RR.HH / Comisión de Igualdad
11.2 Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de las oficinas territoriales	Generar conciencia sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género, así como generar compromiso de Cruz Roja por la igualdad en su organización	Participación en los dos eventos anuales	Participación activa en los eventos organizados dentro de Cruz Roja y difundir a nivel interno.	Anual	Medios digitales	RRHH, área de género, red de agentes de igualdad
11.3 Dentro del programa de acogida de las nuevas incorporaciones, integrar el plan de igualdad, código de conducta, protocolo de acoso laboral y sexual	Garantizar que todas las personas que se incorporan en la organización conozcan el plan de igualdad, código de conducta y protocolo de acoso para su cumplimiento	Creación del espacio de la acogida y la inclusión de dicha documentación 70 % de personas incorporadas acceden al documento	Creación del espacio de la acogida y la inclusión de dicha documentación % de personas incorporadas que acceden al portal de la acogida	Creación y publicación de documentación- 2026 reporte de acceso anual	Portal del empleado/a	RRHH
11.4 Realizar campaña de difusión interna y externa del V Plan de igualdad negociado con la parte social	Garantizar que toda la plantilla es conocedora del nuevo plan aprobado y del contenido de las medidas	Realizar comunicación de difusión y publicación en portal del empleado/a	Realizar comunicación de difusión y publicación en portal del empleado/a	A la aprobación del plan	Medios digitales, diseño de material a dar difusión, Portal del empleado/a	RRHH, comunicación, C. seguimiento
11.5 Establecer espacio en Portal del empleado/a/a sobre la igualdad donde se publique toda la documentación al respecto	Garantizar que todas las personas trabajadoras de Cruz Roja conozcan el plan de igualdad, protocolo de acoso y toda la documentación referente a igualdad aprobada dentro de la comisión de igualdad	Creación del espacio de la Igualdad y la inclusión de dicha documentación 70% de la plantilla accede al portal de la Igualdad	Creación del espacio de la Igualdad y la inclusión de dicha documentación % de la plantilla que accede al portal de la Igualdad	Creación y publicación de documentación 2026 reporte de acceso anual	Portal del empleado/a	RRHH
11.6 Establecer una agenda de comunicaciones por mail a la plantilla sobre acciones concretas de igualdad (plan de igualdad, acoso sexual, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, liderazgo inclusivo...con píldoras de "conoce tus derechos")	Transmitir y concienciar a la plantilla sobre acciones concretas vinculadas a la igualdad de género de forma periódica para generar conciencia e interiorizar las medidas	6 acciones de comunicación lanzadas al año a la plantilla	Definir una agenda de comunicaciones con distintos temas marcados dentro de la comisión de seguimiento, y lanzar cada dos meses a toda la plantilla	2027	Medios digitales, elaboración de documentos y su diseño	RRHH, c. seguimiento, comunicación

12. TELETRABAJO						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
12.1 Aplicar el plan marco de teletrabajo de Cruz Roja a los territorios que apliquen el teletrabajo	Garantizar que la aplicación del Plan de Teletrabajo vigente se realice con perspectiva de género	Aplicación del modelo en todos los territorios donde sea viable organizativamente.	Análisis anual por sexo de personas adscritas al modelo N.º de oficinas territoriales con el modelo implantado N.º de personas con acuerdo de teletrabajo	análisis anual	Medios digitales, recursos económicos,	Dirección, RRHH, secretarios/as, Coordinadores/as
12.2 Analizar los centros con teletrabajo implantado y los que no, valorando los motivos que lo impiden.	Conocer el impacto del teletrabajo por territorios y analizar las causas de no viabilidad cuando se den.	Estudio realizado por territorios	Estudio sobre los centros que aplican el plan marco de teletrabajo u otro modelo y los que no aplican con los motivos que lo impiden para su análisis	2026	medios digitales para recogida de datos	RRHH, secretarías

13. ACOSO SEXUAL						
MEDIDAS	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PLAZO	MEDIOS	RESPONSABLES
13.1 Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual en el marco de la comisión de igualdad	Adecuar el protocolo de acoso a las necesidades actuales y reales de la organización.	Elaboración de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el marco de la comisión de igualdad	Nuevo protocolo aprobado y difundido	5 meses tras la aprobación del plan para la aprobación y dos meses después realización de difusión y publicación	Protocolo (manual)	Comisión de Igualdad; Recursos Humanos
13.2 Continuar un Equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual	Hacer seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso y el impacto de las denuncias producidas.	Constituir el Equipo de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo a nivel nacional con representación de la Organización y de la RLT	Negociar la composición de la comisión en el momento de la constitución	A la aprobación del protocolo de acoso	Acta de constitución, protocolo (manual) y normas	RRHH, Comisión Igualdad RLT
13.3 Difusión del protocolo de actuación aprobado por la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad	Garantizar que el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso esté disponible y sea conocido por toda la plantilla.	Difusión entre la plantilla y publicación para acceso de todo el personal; 90% de la plantilla conozca el protocolo de acoso	Mail lanzado a toda la plantilla y publicación en el portal Más de la mitad de la plantilla accede en el primer año, y garantía de que todo el personal lo conoce al segundo año N.º de visitas en la intranet	Campaña de difusión antes de ser aprobado y durante los tres meses siguientes Reporte sobre visitas al año Análisis de acceso al	medio digital (intranet , portal del empleado...)	RRHH, Comisión Igualdad
13.4 Realizar formaciones básicas para toda la plantilla y otras con mayor contenido para las personas responsables de Equipos	Garantizar que el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sea conocido por toda la plantilla, y que las personas responsables de equipos cuenten con formación adecuada para gestionar posibles casos de acoso que puedan darse en sus equipos.	100% de la plantilla recibe la formación en materia del protocolo de acoso 100% de personas responsables reciben la formación	Itinerario formativo sobre prevención del acoso y el protocolo adaptado a los distintos colectivos: - Plantilla en general - Responsables - Equipo de actuación ante el acoso	Diseño de la formación actualizada al nuevo protocolo. 2026 Impartición de la formación 2026-2027 hasta 2028 para todo el colectivo de responsables	medios didácticos, Plan formación interna, Campus online,	C. seguimiento, equipo de actuación ante el acoso, RRHH, SPP, Educación

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

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
	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
1.1 Realizar encuesta bienal a la plantilla sobre igualdad.																																																
1.2 Asignar presupuesto específico para igualdad a partir del 2027																																																
1.3 Formar a las RLTs en el plan de igualdad																																																
1.4. Mantener el buzón estatal de sugerencias y reclamaciones en igualdad																																																
1.5 Crear y difundir la Red de Agentes de Igualdad																																																
2.1 Implantar y difundir el procedimiento de selección a nivel nacional, para garantizar que todos los procesos de selección se realizan siguiendo el criterio de igualdad, transparencia y objetividad. En dicho procedimiento se garantizará: - establecer criterios libres de sesgos de género - priorizar en igualdad de condiciones las mujeres en puestos infrarrepresentados - priorizar en igualdad de condiciones personas con jornada reducida - priorizar en igualdad de condiciones personal interno																																																
2.2 Acceso para toda la plantilla de todas las ofertas publicadas a nivel nacional																																																
2.3 Colaborar con entidades para promover candidaturas de mujeres																																																
2.4 Parametrizar informes anuales sobre datos de plantilla																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
Medidas	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
2.5 Informar anualmente sobre los procesos de selección y las candidaturas por género																																																
2.6 Impartir formación anual en igualdad y selección no sexista (para equipos de selección y para todas las personas responsables de equipo)																																																
2.7 Realizar auditoría de cumplimiento del protocolo de selección para garantizar su uso en los territorios																																																
3.1 Crear estructura organizativa homogénea y encuadrar en una clasificación profesional basada en CCAIS y los convenios sectoriales específicos de aplicación en aquellos programas de mayor impacto en la plantilla																																																
3.2 Valorar ante cambio de funciones si supone cambio de puesto para aplicar reclasificación																																																
3.3 Compartir la valoración de puestos de CRE con los puestos y sus grados así como los puntos por factores. Si algún puesto presenta riesgo alto de brecha se valorará asimismo con el modelo del ministerio dicho puesto para tener mayor información																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
	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
4. 1 Establecer programa de acogida para las reincorporaciones tras una excedencia o baja de duración larga (adaptada para duración superior a 6 meses o superior al año), para garantizar su acompañamiento y ayuda en su vuelta al puesto y sus funciones.																																																
4. 2 Identificar mujeres con alto potencial para participar en programa de desarrollo y entrenamiento en liderazgo																																																
4. 3 Formar en gestión emocional y autocuidado para profesionales que trabajan con población vulnerable																																																
4. 4 Realizar formación obligatoria en igualdad y prevención del acoso sexual o por razón de sexo para toda la plantilla																																																
4. 5 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. Además del protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo. Su duración y contenido será revisado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029												
	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	
4. 6 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.																																																	
4. 7 Toda formación obligatoria y/o vinculada a la promoción o movilidad interna al personal de CRE se realizarán dentro del horario laboral de la persona trabajadora																																																	
4. 8 En las acciones formativas obligatorias 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. Que se establezca un sistema de compensación único, salvo que los convenios colectivos lo mejoren.																																																	
4. 9 Se implantará formación sobre Liderazgo inclusivo a todo el personal con puesto de responsabilidad de equipos.																																																	
4. 10 Balance anual sobre la formación realizada, analizando los datos sobre personas que han recibido formación, horas de formación, por niveles de puesto, modalidad, área temática... desagregada por género. Se hará especial detalle de la formación sobre igualdad de género.																																																	

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
	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
4. 11 Formación especializada sobre Agente de igualdad y protocolo a la red de agentes de igualdad																																																
4. 12 Formación sobre igualdad de género a la Comisión de seguimiento																																																
4. 13 Formación sobre igualdad y lenguaje inclusivo a toda persona del departamento de comunicación																																																
4. 14 Garantizar que proveedores externos de las formaciones desarrolladas a medida cumplan con el lenguaje inclusivo en sus contenidos y materiales																																																
5. 1 Crear y mantener un registro único de promociones.																																																
5. 2 Mediante el Programa de Talento, implantar el modelo de desarrollo de carreras, planes de sucesión y cobertura de puestos claves según las siguientes fases: FASE 1: Desarrollo e implantación de Evaluación del Desempeño / Identificación puestos claves. 3 años FASE 2: Implantación y consolidación Matriz de Talento. 5 años FASE 3: Planificación de plantilla vinculada a los planes de desarrollo. Identificación de mujeres con potencial. 7 años																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029												
	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	
5. 3 Difundir y publicar el programa de Talento a todo el personal, así como los protocolos y procedimientos de las distintas fases: Estructura organizativa, Catálogo de puestos, Protocolo de selección, Plan de formación interna.																																																	
6.1 Realizar a mitad del plan una nueva auditoría salarial con los datos de la plantilla a 2026 y consensuando con la comisión los criterios de comparación sobre agrupación de puestos y de complementos salariales.																																																	
6.2 Dentro de la comisión, revisar las medidas vinculadas a retribución tras el análisis del resultado de la auditoría.																																																	
6.3 Realizar anualmente el registro retributivo																																																	
6.4 Implantar las entrevistas de salida en toda la organización para analizar posibles mejoras a implantar en las condiciones																																																	
6.5 Una vez realizada la Auditoría Retributiva Cruz Roja elaborará un catálogo de los complementos aplicados y/o requisitos necesarios para obtenerlos.																																																	
6.6 Una vez realizada la Auditoría Retributiva se adaptará el Registro Retributivo a los criterios definidos en la nueva auditoría																																																	
7.1 Analizar anualmente las solicitudes de medidas de conciliación y su respuesta																																																	

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
Medidas	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
7.2 Realizar comunicación el día internacional de la corresponsabilidad (23 de marzo) para fomentar la corresponsabilidad y uso de las medidas de conciliación por cuidados entre los hombres.																																																
7.3 Establecer procedimientos unificados en CRE para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.																																																
7.4 Realizar informe estadístico sobre permisos retribuidos y no retribuidos por género																																																
8.1 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.																																																
8.2 Comunicar y publicar las medidas de conciliación en cada territorio																																																
8.3 Se implantará la jornada continuada para nacimientos y acogidas durante el 1º año de vida de la persona descendiente, ampliando hasta los 3 años de vida del descendiente ante situaciones especiales (familia monoparental, familia numerosa o descendiente con necesidades especiales). Se valorará ampliar hasta los 3 años de vida cuando la situación personal del solicitante lo requiera y quede debidamente justificada su necesidad. Excepcionalmente esta medida no será de aplicación cuando la operatividad no lo permita.																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
Medidas	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
8.4 Flexibilidad horaria de mínimo una hora de entrada y salida, sin perjuicio del cumplimiento de las tardes, siempre que la actividad lo permita y respetando los límites horarios de las jornadas pactadas en negociación																																																
8.5 Utilizar los recursos de la empresa, en los centros que así los contemplen, para el cuidado de menores de las personas trabajadoras en periodos vacacionales, siempre que lo permita la actividad del centro, los recursos disponibles y el dimensionamiento del centro																																																
8.6 Establecer la aplicación de jornada intensiva en períodos de vacaciones en función de las necesidades y casuísticas del centro y/o del puesto.																																																
8.7 Elaboración de un Catálogo Común de Medidas Mínimas de Conciliación																																																
8.8 Crear licencias o permisos retribuidos para el acompañamiento médico justificado a familiar de 1º grado de consanguineidad y afinidad con un máximo de 20 horas al año.																																																
8.9 Facilitar el trabajo a distancia en situaciones de necesidades personales especiales que se estudiarán individualmente																																																
9. 1 Convenios de colaboración con entidades psicológicas, fisioterapéuticas y centros deportivos.																																																
9. 2 Formar en igualdad a los comités de seguridad y salud																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
Medidas	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
9. 3 Realizar un curso anual sobre igualdad para equipos de PRL																																																
9. 4 Catalogar medidas especiales para embarazadas y lactantes, y difundirlas																																																
9. 5 Posibilidad de teletrabajo desde la semana 24 de gestación siempre que el puesto lo permita																																																
9. 6 Información inmediata a embarazadas sobre riesgos específicos																																																
9. 7 Presentar a Comisión Nacional de Igualdad el estudio epidemiológico anual																																																
9. 8 Seguimiento de siniestralidad y bajas IT con análisis de sesgo de género																																																
9. 9 Reunión anual con PRL estatal para evaluar evolución																																																
9. 10 Evaluación psicosocial con perspectiva de género cada 3 años																																																
9. 11 Campañas anuales de desconexión digital, especialmente para responsables																																																
9.12 Realizar Protocolos de apoyo psicosocial adaptados a las necesidades del servicio (debriefing, supervisión, atención psicológica) en áreas con alta exposición emocional																																																
10.1 Formación en sensibilización en violencia de género para responsables																																																
10.2 Comunicar y dar difusión del programa #TuRed a toda la plantilla, así como publicarlo en espacio público. Es un programa desarrollado internamente para apoyar y acompañar a las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
	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
10.3 Detallar todas las medidas de ayuda para las mujeres víctimas de violencia de género y difundirlas en una guía																																																
10.4. 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																																																
10.5. CRE ofrecerá a las trabajadoras VVG asesoramiento jurídico y atención psicológica.																																																
10.6. Si se dispone de zonas de aparcamiento privado en el centro de trabajo, la trabajadora VVG podrá solicitar el uso de esas plazas																																																
10.7. Se estudiará de manera individualizada la solicitud de adelanto de nómina de la trabajadora VVG para concretar la necesidad de la situación.																																																
10.8. 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.																																																
10.9. 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																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
	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
10.10 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, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.																																																
10.11 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.																																																
10.12. 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.																																																
10.13. 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.																																																
10.14. 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																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
Medidas	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
11.1 Elaborar una guía de lenguaje inclusivo y no sexista adaptada a la intervención social - Difusión																																																
11.2 Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de las oficinas territoriales																																																
11.3 Dentro del programa de acogida de las nuevas incorporaciones, integrar el plan de igualdad, código de conducta, protocolo de acoso laboral y sexual																																																
11.4 Realizar campaña de difusión interna y externa del V Plan de igualdad negociado con la parte social																																																
11.5 Establecer espacio en Portal del empleado/a/a sobre la igualdad donde se publique toda la documentación al respecto																																																
11.6 Establecer una agenda de comunicaciones por mail a la plantilla sobre acciones concretas de igualdad (plan de igualdad, acoso sexual, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, liderazgo inclusivo...con píldoras de "conoce tus derechos")																																																
12.1 Aplicar el plan marco de teletrabajo de Cruz Roja a los territorios que apliquen el teletrabajo																																																
12.2 Analizar los centros con teletrabajo implantado y los que no, valorando los motivos que lo impiden.																																																

ACCIONES	Año 2026												Año 2027												Año 2028												Año 2029											
Medidas	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
13.1 Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual en el marco de la comisión de igualdad																																																
13.2 Continuar un Equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual																																																
13.3 Difusión del protocolo de actuación aprobado por la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad																																																
13.4 Realizar formaciones básicas para toda la plantilla y otras con mayor contenido para las personas responsables de Equipos																																																

