

CRUZ ROJA

Auditoría retributiva

EY People Advisory Services
Noviembre de 2021

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow diagonal line is positioned above the 'Y', extending from the top left towards the center.

Building a better
working world

CONTENIDO

1. **Introducción**

2. **Marco normativo**

3. **Plazo y vigencia**

4. **Objetivo de la auditoría interna**

5. **Diagnóstico retributivo**

 - 5.1 Valoración de puestos de trabajo
 - 5.2 Otros factores desencadenantes de las diferencias
 - 5.3 Medidas de conciliación y corresponsabilidad
 - 5.4 Promoción y movilidad
 - 5.5 Conclusiones del diagnóstico
6. **Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**



1.

Introducción





Antecedentes Cruz Roja Española

- Cruz Roja Española (en adelante, “Cruz Roja”, o la “Institución”), es una institución humanitaria de carácter voluntario y de interés público fuertemente arraigada en la sociedad. Tiende a proteger la vida y la salud así como a hacer respetar a las personas desde una perspectiva tanto internacional como nacional.
- Sus principales actividades se vinculan a servicios y programas de protección social y sanitaria: prestación de servicios socio sanitarios, atención a personas mayores, a personas refugiadas y personas inmigrantes, a personas con discapacidad, a niños/niñas y jóvenes en riesgo o conflicto social, a personas reclusas y a mujeres en situación de riesgo, entre otros colectivos. Adicionalmente, también interviene en otros campos como la promoción y defensa de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, o el desarrollo de acciones de voluntariado ambiental.
- Para la Institución además de las personas voluntarias que prestan sus servicios en Cruz Roja, es fundamental tener una plantilla comprometida y alineada con estos propósitos así como retener y atraer a los mejores y las mejores profesionales.
- A estos efectos y con el fin de estar plenamente alineada a la reciente normativa en materia de igualdad retributiva, Cruz Roja ha solicitado a EY sus servicios para la elaboración de un informe de auditoría con los resultados del diagnóstico de situación, bajo los siguientes puntos:
 - Estudio y detección de posibles diferencias retributivas directas o indirectas en base a la información facilitada por la Institución.
 - Análisis de otras deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de Cruz Roja.
- Conforme a lo anterior, a continuación se presenta el diagnóstico de la situación retributiva de Cruz Roja según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el “RD 902/2020”), así como la identificación de los orígenes de las diferencias salariales, en su caso, detectadas y una propuesta de acciones correctoras o de mejora.



2.

Marco
normativo





Concepto de auditoría retributiva

El RD 902/2020 determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.



REGISTRO
RETRIBUTIVO

AUDITORÍA
RETRIBUTIVA



SISTEMA DE
VALORACIÓN DE
PUESTOS DE
TRABAJO



DERECHO DE
INFORMACIÓN

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el **concepto** de auditoría retributiva de la siguiente manera:

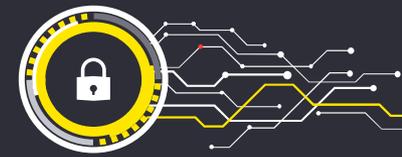
1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la **vigencia** del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "RD 901/2020") establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

*"También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el **REGISTRO RETRIBUTIVO** y la **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**."*



Contenido de la auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva de Cruz Roja debe incluir lo siguiente:

Auditoría retributiva

Diagnóstico de situación retributiva

- Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.
- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

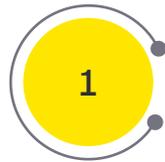
Plan de actuación

- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
- El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.



Contenido de la auditoría retributiva

A estos efectos, el diagnóstico de la situación retributiva que se realiza en el presente informe analiza:

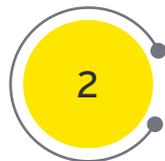


Realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la Institución

La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.



Identificación de los orígenes de las diferencias salariales, en su caso, detectadas

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.





Contenido de la auditoría retributiva

Según finaliza el propio artículo 8 del RD 902/2020, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4:

- *El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los Convenios y acuerdos colectivos.*
- *Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un **trabajo tendrá igual valor que otro** cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]*
- *A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.*
- *Una **correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.*

3.

Plazo y
vigencia



3. Plazo y vigencia



- A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que ha entrado en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- En consecuencia, la obligación de la auditoría salarial atiende a la siguiente implantación progresiva:
 - Desde el 7 de marzo de 2020, debían tenerlo todas las empresas de más de 150 personas en plantilla.
 - A partir del 7 de marzo de 2021, las empresas de entre 100 y 150 personas en plantilla.
 - A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 o más personas en plantilla estarán obligadas a tener un plan de igualdad.
- En relación con el Plan de igualdad de Cruz Roja, vigente a la fecha de entrada en vigor del RD 901/2020, esto es, el 14 de enero de 2021, debe adaptarse a las disposiciones del RD 901/2020 en el plazo previsto para revisión del plan y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho real decreto.
- Por su parte, las auditorías retributivas contenidas en los planes de igualdad vigentes a 14 de abril de 2021, fecha de entrada en vigor del RD 902/2020, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme al RD 901/2020.
- Asimismo, es importante destacar que a la fecha de emisión del presente informe no se ha publicado la Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género que el Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tiene previsión de publicar para finales del año 2021.
- Por su parte, también se encuentra pendiente de publicación la orden ministerial que dicte a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad sobre el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que, tal y como se recoge en el RD 902/2020 en su disposición final primera, tiene un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del citado real decreto para su aprobación.
- Sin perjuicio de lo anterior, lo que sí establece la normativa es que la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad, salvo que se determine una duración inferior.



4.

Objetivo de la auditoría retributiva



4. Objetivo de la auditoría retributiva



Objetivo de la auditoría retributiva de Cruz Roja

Conforme a lo anterior, con el presente informe se 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.

La **auditoría retributiva** es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en Cruz Roja y las posibles diferencias que marcan la **brecha salarial** entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en **detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos**, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Institución.

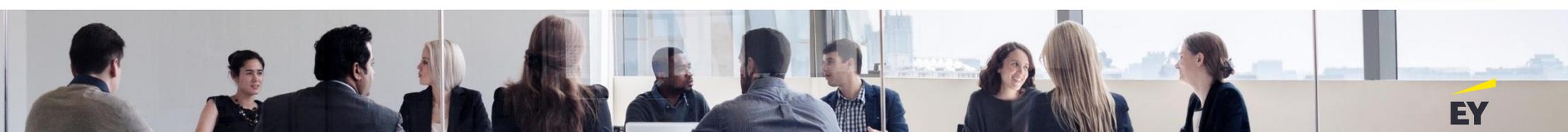
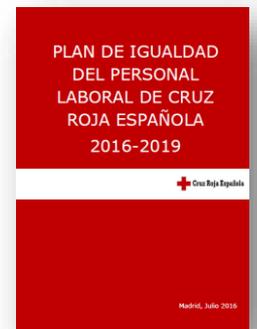


Actualmente, tal y como se ha podido comprobar gracias a la información proporcionada por la Institución, en julio de 2016 se firmó el plan de igualdad de Cruz Roja (en adelante, el "Plan de igualdad"), estableciéndose en él, su principal objetivo:

"Promover el equilibrio en la representación de ambos sexos en los diversos niveles de la estructura interna de sus organizaciones y, en especial, fomentar que sea mayor el número de mujeres que participen en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles"

En todo caso se establece que el Plan de Igualdad de Cruz Roja debe ser global, esto es, un único plan con acciones que puedan desarrollarse bien simultáneamente en los distintos territorios o bien centralizadas pero aplicables a toda la Institución.

Las tres líneas de actuación del Plan han sido: (i) Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión, (ii) participación equilibrada de trabajadoras y trabajadores y (iii) ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.



4. Objetivo de la auditoría retributiva



Objetivo de la auditoría retributiva de Cruz Roja

- Al objeto anteriormente descrito, la Institución ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo de Cruz Roja, entre los que se encuentran:
 - ❖ Convenios Colectivos de aplicación.
 - ❖ Memoria integrada de 2020.
 - ❖ Diagnóstico de igualdad realizado en febrero de 2021.
 - ❖ Último Plan de igualdad del personal laboral de Cruz Roja Española.
 - ❖ Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).
 - ❖ Registro retributivo.
 - ❖ Plantilla acogida a medidas de conciliación en 2020, con perspectiva de género.
 - ❖ Promociones 2020.



5.

Diagnóstico
retributivo



5.1. Valoración de puestos de trabajo



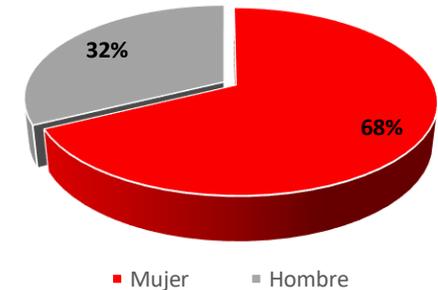
Valoración de puestos de trabajo Cruz Roja

- Cruz Roja es una **Institución representada mayoritariamente por mujeres**. Durante el ejercicio de referencia 2020 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la Institución un total de 22.050 personas, de las que un 68% son mujeres frente al 32% de representación masculina.
- De acuerdo a la información facilitada, **las retribuciones de las empleadas y empleados de Cruz Roja se determinan principalmente de acuerdo a los convenio colectivos de aplicación para cada colectivo**.
- El convenio colectivo de aplicación en cada caso dependerá de la rama de actividad y del ámbito territorial.
- A este respecto, Cruz Roja desarrolla su actividad en las siguientes ramas:



- Actualmente la Institución viene desarrollando su trabajo en toda España (ver Anexo). En consecuencia, le son de aplicación convenios colectivos de distinto ámbito territorial: de empresa, estatales, autonómicos y provinciales.
- En base a lo anterior, a 31 de diciembre de 2019 estaban vigentes un total de 65 Convenios colectivos.
- 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.**

% de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla contratada en 2020



Los Convenios colectivos expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

5.1. Valoración de puestos de trabajo



Valoración de puestos de trabajo Cruz Roja

- En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de Cruz Roja, la Institución ha asumido una equivalencia de categorías a nivel nacional, dando lugar a 14 grupos de asimilación:

1. Directivos/as

- Coordinador/a territorial
- Director/a de departamento
- Secretario/a territorial

2. Mandos intermedios

- Directivo/a
- Director/a de centro
- Director/a de departamento
- Mando intermedio
- Responsable de actividad
- Responsable de ámbito
- Subdirector/a de departamento

3. Delegados/as de cooperación

4. Titulados/as 1

- Abogado/a

- Psicólogo/a

- Titulado/a 1

5. Titulados/as 2

- Educador/a
- Enfermero/a
- Fisioterapeuta
- Terapeuta ocupacional
- Titulado/a 2
- Trabajador/a social

6. Docentes

7. Técnicos/as especialistas

- Administrativo/a
- Mediador/a
- Técnico/a de emergencias sanitarias
- Técnico/a especialista

8. Monitores/as y animadores/as

- Animador/a
- Monitor/a

9. Socorristas

10. Auxiliares

- Auxiliar administrativo/a
- Auxiliar de ayuda a domicilio
- Auxiliar de captación
- Auxiliar de comedor
- Auxiliar de educación
- Auxiliar de enfermería
- Auxiliar de geriatría
- Auxiliar de transporte
- Auxiliar de transporte adaptado
- Auxiliar servicios generales

- Ayudante de investigación

- Técnico/a auxiliar

11. Operadores/as

12. Conductores/as y patrones embarcación

- Conductor/a
- Patrón embarcaciones

13. Servicios generales

- Alumno/a taller
- Cocinero/a
- Instalador/a de teleasistencia
- Limpiador/a

14. Médicos/as



Valoración de puestos de trabajo Cruz Roja

- De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.
- En consecuencia, Cruz Roja ha llevado a cabo una valoración de puestos **basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de las diferentes categorías profesionales de la Institución**, considerando las necesidades organizativas de Cruz Roja y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.
- En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a los catorce (14) grupos definidos, conforme al valor relativo de las categorías:
 1. **Directivos/as:** Se trata de posiciones cuyo trabajo consiste en dirigir y coordinar las actividades de las principales funciones de la organización, en su ámbito de responsabilidad de acuerdo con el marco estratégico definido y a las directrices de generales, con el fin de garantizar la consecución de los objetivos globales a a medio y corto plazo definidos, en las mejores condiciones posibles.
 2. **Mandos intermedios:** Son posiciones que se encargan de implantar las políticas globales convirtiéndolas en políticas concretas, adaptadas a su área o especialidad, y coordinar y controlar operativamente las actividades de su ámbito/centro/departamento, con el fin de garantizar la consecución de los objetivos anuales, en las mejores condiciones posibles.
 3. **Delegados/as de cooperación:** Se trata de posiciones desplazadas a otro país para contribuir al desarrollo de tareas humanitarias ante una situación de emergencia o proyectos de cooperación para el desarrollo, desarrollando por tanto su actividad sobre el terreno.
 4. **Titulados/as 1:** Incluye posiciones que exigen la aplicación de criterios propios en la elección de la solución más adecuada para resolver problemas complejos pero definidos, extrapolando soluciones previas anteriores que no proporcionan todas las respuestas necesarias. Estas posiciones cuentan con autonomía de decisión en la ejecución del proceso.
 5. **Titulados/as 2:** Engloba puestos que normalmente requieren conocimiento y buen Know How profesional de las características propias de la función técnica en la que actúa y de sus principios teóricos, aplicando criterios técnicos claros o generales sobre cómo realizar el trabajo según procedimientos.

5.1. Valoración de puestos de trabajo



BORRADOR

Valoración de puestos de trabajo Cruz Roja

6. **Docentes:** Incluye todas las posiciones cuya misión radica en organizar, dirigir e impartir las actividades del proceso formativo de Cruz Roja, de manera que garantice el cumplimiento de los planes y programas de formación definidos.
7. **Técnicos/as especialistas:** Se trata de posiciones especializadas, vinculadas a la propia actividad de Cruz Roja, que requieren un conocimiento amplio de los diversos procedimientos, dentro de su mismo marco funcional.
8. **Monitores/as y animadores/as:** Son posiciones que se encargan de realizar actividades de ocio y tiempo libre con distintos colectivos, aplicando técnicas de animación grupal y asegurando el cumplimiento de las condiciones de seguridad establecidas.
9. **Socorristas:** Se encargan de proteger a los usuarios y usuarias o bañistas, velando por su salud y seguridad, y socorrerlos en caso de accidente en su área de responsabilidad asignada.
10. **Auxiliares:** Estas posiciones se encargan de realizar las actividades de soporte y gestión administrativa dentro de su ámbito de especialización, de acuerdo a las directrices e instrucciones de su responsable y a las normas y procedimientos establecidos, con el fin de garantizar el mejor servicio.
11. **Operadores/as:** Se trata de posiciones que se encargan de atender los sistemas de comunicación asignados, recibiendo y atendiendo las demandas de asistencia recibidas, actuando de acuerdo con los procedimientos establecidos.
12. **Conductores/as y patrones embarcación:** Estas posiciones se encargan de conducir/gobernar los vehículos/embarcaciones asignados bajo condiciones de óptima seguridad y con los reglamentos y normatividad vigente, así como revisar, verificar y llevar el control de las condiciones generales del vehículo.
13. **Servicios generales:** Se trata de posiciones que realizar y ejecutar las operaciones bajo su responsabilidad, y mantener las condiciones de servicio y calidad en su ámbito de actuación, de acuerdo a los métodos y procedimientos previstos y las instrucciones de su superior.
14. **Médicos/as:** Son posiciones que se encargan de analizar y valorar los problemas de salud de las personas, así como proporcionar la atención médica necesaria ante emergencias y urgencias.

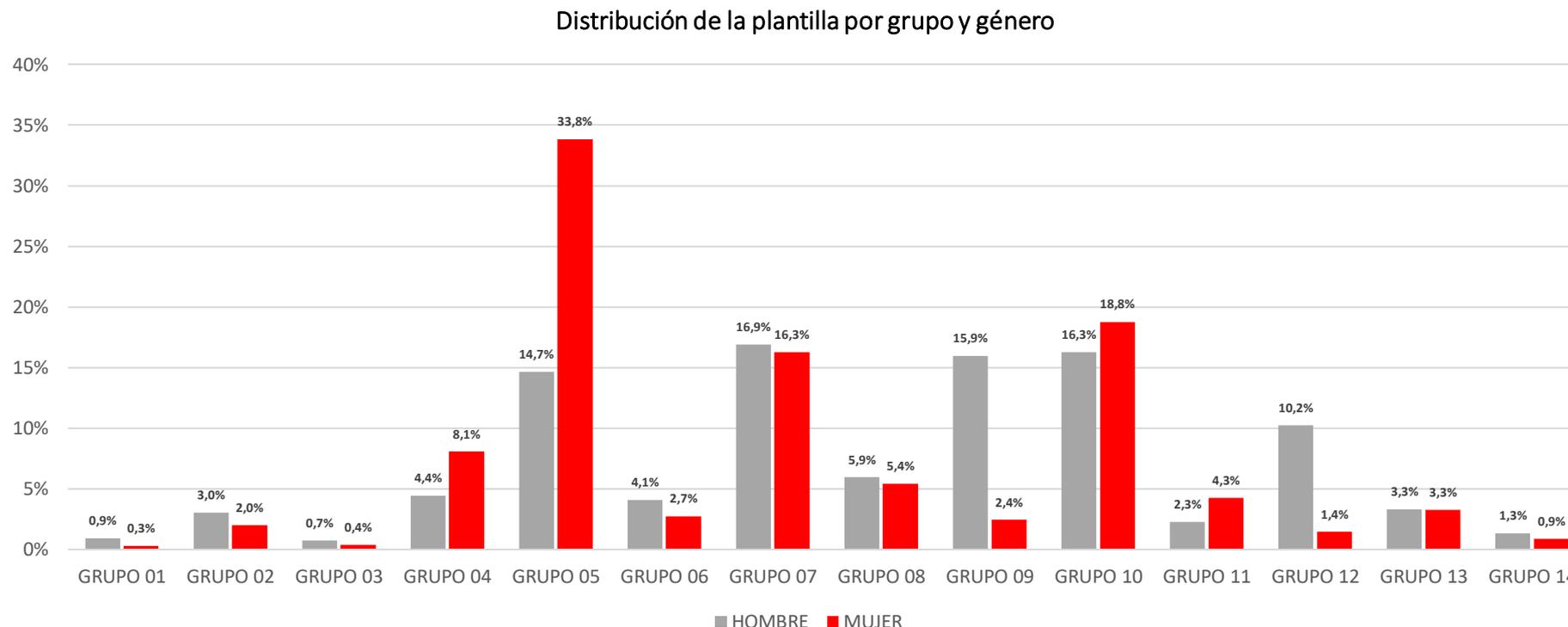
5.1. Valoración de puestos de trabajo



Sistema de valoración de puestos de trabajo de Cruz Roja

- En función de las grupos anteriormente descritos, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos grupos, a continuación se analiza esta **segregación** dentro de la Institución:

- Durante el periodo de referencia 2020, Cruz Roja ha estado representada mayoritariamente por mujeres (68% de la plantilla).
- Para poder establecer parámetros comparables, los datos desagregados por género se muestran en porcentaje en función del total de la plantilla de su género:



5.1. Valoración de puestos de trabajo



Sistema de valoración de puestos de trabajo de Cruz Roja

Tal y como puede comprobarse, existen diferencias significativas entre los distintos grupos, siendo:

- **Grupos feminizados:** titulados/as 1, titulados/as 2, técnicos/as especialistas, monitores/as y animadores/as, auxiliares, operadores/as y servicios generales.
- **Grupos masculinizados:** socorristas, conductores/as y patrones embarcación.

GRUPO	DEFINICIÓN	N.º empleados/as ¹		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
1	DIRECTIVOS/AS	69	48	0,9%	0,3%	69,6%
2	MANDOS INTERMEDIOS	232	319	3,0%	2,0%	137,5%
3	DELEGADOS/AS COOPERACIÓN	56	58	0,7%	0,4%	103,6%
4	TITULADOS/AS 1	339	1.280	4,4%	8,1%	377,6%
5	TITULADOS/AS 2	1.119	5.371	14,7%	33,8%	480,0%
6	DOCENTES	311	434	4,1%	2,7%	139,5%
7	TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS	1.290	2.587	16,9%	16,3%	200,5%
8	MONITORES/AS Y ANIMADORES/AS	454	864	5,9%	5,4%	190,3%
9	SOCORRISTAS	1.217	386	15,9%	2,4%	31,7%
10	AUXILIARES	1.243	2.981	16,3%	18,8%	239,8%
11	OPERADORES/AS	172	677	2,3%	4,3%	393,6%
12	CONDUCTORES/AS Y PATRONES EMBARCACIÓN	781	228	10,2%	1,4%	29,2%
13	SERVICIOS GENERALES	251	518	3,3%	3,3%	206,4%
14	MÉDICOS/AS	101	136	1,3%	0,9%	134,7%
TOTAL		7.635	15.887	100%	100%	208,1%

¹ De las 22.050 personas que han recibido algún tipo de remuneración durante el 2020, se ha tenido en cuenta que algunas han sido contratadas durante el periodo de referencia en distintas categorías profesionales y áreas de empresa.

5.2. Otros factores desencadenantes de las diferencias



Sistema retributivo del Convenio Colectivo

- De acuerdo con los Convenios colectivos de aplicación, la remuneración del personal afectado estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:
 - a) **Salario base convenio:** cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales percibida en doce mensualidades.
 - b) **Complementos personales:** son los complementos retributivos que funcionalmente compensan condiciones de trabajo o prestaciones específicas de carácter objetivo como puede ser la antigüedad, diferencias derivadas de agrupamiento de niveles, ayuda a los estudios de los hijos e hijas.
 - c) **Complementos de puestos de trabajo de carácter no consolidable:** Se abonarán a criterio de dirección, cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideraciones con carácter general para determinar su encuadramiento en los grupos profesionales.
 - d) **Pagas extraordinarias:** Dos pagas extraordinarias abonadas en los meses de julio y diciembre o prorrateadas en las 12 mensualidades.
 - e) **Percepciones no salariales y suplidos:** Compensación de gastos en los que se ha incurrido con motivo del trabajo.
 - f) **Ayudas especiales:** Para aquellos Convenios que recojan las ayudas especiales a descendientes de primer grado con discapacidad.
 - g) **Nocturnidad:** Algunos Convenios lo incluyen en los complementos de puesto de trabajo, y otros de manera independiente. Se aplica este plus al personal que trabaje en turnos durante el periodo comprendido entre las 22 h y las 06 h, 07 h, o 08 según convenio. En la mayoría de los Convenios, el complemento se fija entre un 15% y un 30% del salario base.
 - h) **Plus de responsabilidad:** Muchos de los Convenios recogen este plus para determinados puestos.
 - i) **Plus de Festivos:** Varios Convenios incluyen complementos salariales a los empleados y empleadas que prestan sus servicios en días festivos. Hay algunos plus de festivos que solo tienen lugar cuando son determinados festivos como Navidad o Año Nuevo otros Convenios tienen en cuenta para este complemento aquellos festivos que vengan marcados como tal en el calendario laboral.
 - j) **Complemento de disponibilidad:** Algunos Convenios recogen este complemento que se otorga al personal que deba estar disponible o localizable fuera de su jornada habitual.

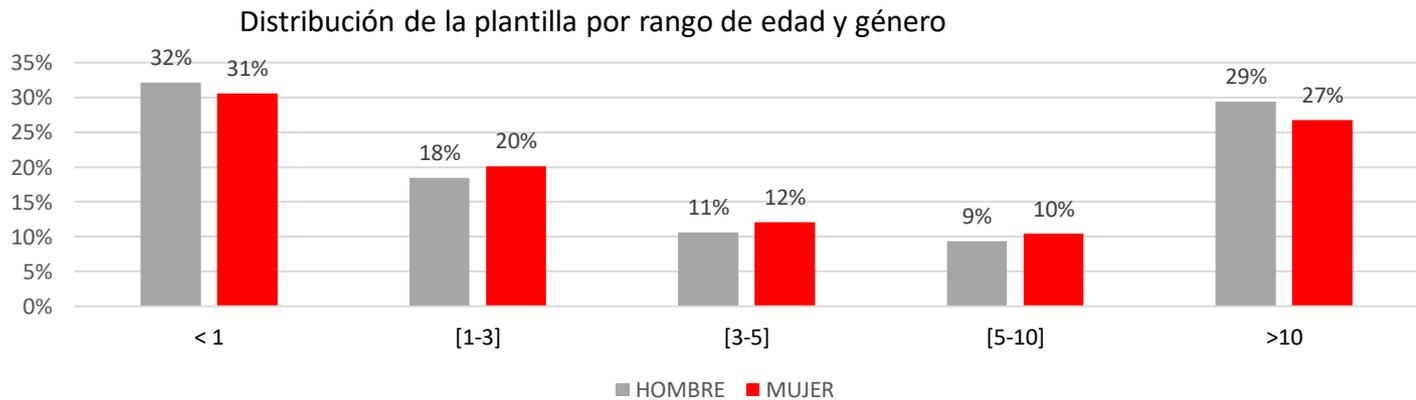
5.2. Otros factores desencadenantes de las diferencias



- En base a lo anterior, existe un complemento denominado *complemento de antigüedad* que depende exclusivamente del número de años en la Institución.
- En consecuencia, a continuación se ha analizado la plantilla por **rangos de antigüedad** desde una perspectiva de género: ¹

Rango de antigüedad	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Menor a 1 año	1.233	3.087	32%	31%	250%
Mayor o igual de 1 y menor de 3	709	2.027	18%	20%	286%
Mayor o igual de 3 y menor de 5	408	1.215	11%	12%	298%
Mayor o igual de 5 y menor de 10	357	1.047	9%	10%	293%
Mayor o igual de 10	1.128	2.698	29%	27%	239%
TOTAL	3.835	10.074	100%	100%	263%

- La **antigüedad media** de la plantilla en la Institución es de casi 6 años.
- Respecto a la distribución de la plantilla de cada género, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres por rangos de antigüedad.



¹ Antigüedad de la plantilla en activo a 31 de diciembre de 2021.

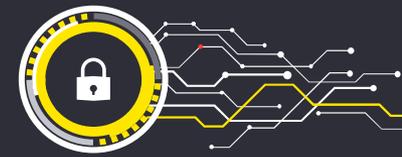
5.2. Otros factores desencadenantes de las diferencias



Registro retributivo

- De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Concretamente, de acuerdo al RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la **media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido.
- Así mismo, el registro deberá **incluir la justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.
- En consecuencia, Cruz Roja ha presentado el **registro retributivo en función de los grupos según la asimilación de categorías asumida a nivel nacional**.
- La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la **plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia** (registro retributivo efectivo).
- El **periodo de referencia** del registro ha sido el año natural 2020, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- Los conceptos retributivos se han agrupado en:
 - a. Salario base.
 - b. Ajuste
 - c. Antigüedad
 - d. Complemento de carácter personal
 - e. Complemento por tipo de trabajo
 - f. Productividad
 - g. Pago en especie
 - h. Alojamiento
 - i. Percepciones asistenciales o con carácter social
 - j. Horas complementarias

5.2. Otros factores desencadenantes de las diferencias

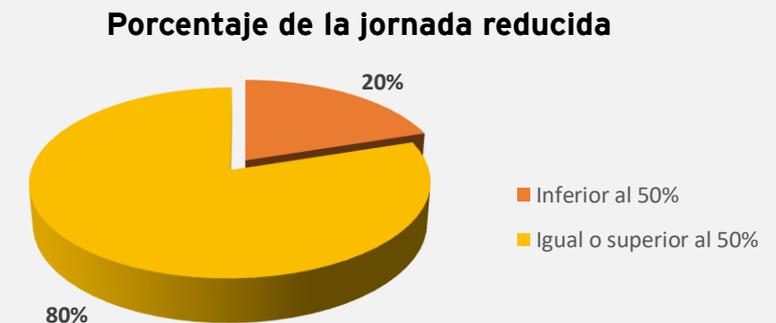


Registro retributivo

- Adicionalmente, Cruz Roja ha elaborado el registro retributivo equiparado, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado).
- No se han encontrado en los registros retributivos equiparados, en media y en mediana, diferencias retributivas superiores al 25% para ninguno de los grupos de categorías asimiladas.
- En consecuencia, las diferencias superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas por las situaciones personales de reducción de jornada o los contrato de trabajo por una temporalidad inferior al año de referencia.
- En base a todo lo anterior, Cruz Roja estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículo 5 y 6 del RD 902/2020.

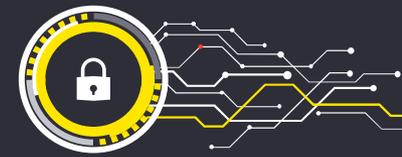
REDUCCIÓN DE JORNADA:

- En torno al 38% de los contratos realizados¹ durante el 2020 tienen algún tipo de reducción de jornada.
- En línea con la representatividad de cada género el 69% de las reducciones de jornada se corresponden con mujeres y el 31% con hombres.
- Es decir, no se aprecian diferencias en la reducción de jornada por cuestión de género.



¹ Nuevos contratos o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo.

5.2. Otros factores desencadenantes de las diferencias



Política de selección

- Cruz roja considera la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos del reclutamiento y la selección. Los principios que rigen la selección están recogidos en el Código de Conducta de Cruz Roja.
- En este sentido, mediante los principios que rigen la Selección de la Institución se garantiza la igualdad de oportunidades, así como condiciones laborales dignas y adecuadas evitando cualquier tipo de discriminación por edad, género, raza, ideología, preferencia sexual e institución educativa, durante los procesos de reclutamiento y selección; contratación y desarrollo del personal.
- En las ofertas o convocatorias de empleo los puestos se denominan con un **lenguaje no sexista** y los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres **sin condicionar explícita ni implícitamente el acceso a las mujeres u hombres a determinados puestos** buscando exclusivamente el alineamiento con los valores de Cruz Roja.
- De acuerdo a la información proporcionada, la **hora** de la selección:

1. Únicamente tienen en cuenta los **aspectos formativos y profesionales**.

2. Se realizan pruebas prácticas cuyos resultados son **medibles y contrastables**,

3. Los contenidos de las pruebas eliminatorias se refieren exclusivamente a **aptitudes profesionales**.

4. En las entrevistas se evalúan las competencias definidas en el diccionario de competencias de la Institución y **se realizan y valoran por más de una persona**.

5.2. Otros factores desencadenantes de las diferencias



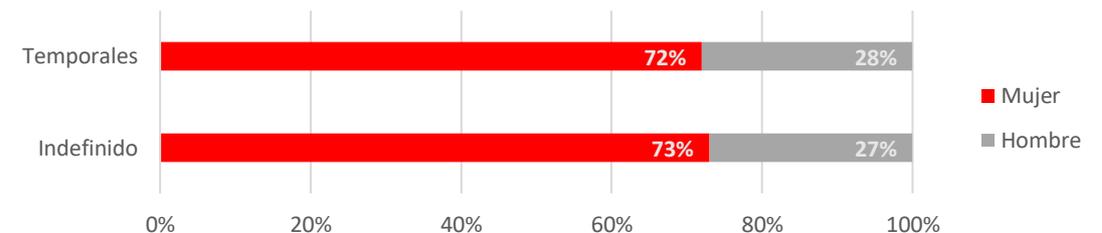
Medidas de selección

- Adicionalmente, de acuerdo al Código de conducta de Cruz Roja, los principios que rigen la selección de personal de la Institución y las relaciones con su plantilla son, entre otros, los siguientes:
 - Mantener una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.
 - La selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.
 - Cruz Roja Española favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.
 - Se mantendrán actualizados los archivos sobre contratación que faciliten la transparencia en la aplicación de los principios enunciados.
 - Con referencia a las acciones de la Institución desarrolladas en terceros países se contratará de manera preferente a trabajadores y trabajadoras locales.

TIPO DE CONTRATO:

- En función a la información facilitada, a 31 de diciembre de 2020, el 58% de la plantilla tenía un contrato de trabajo indefinido, sin que hubiera diferencias entre la plantilla de hombres y de mujeres.

Distribución de los contratos por género



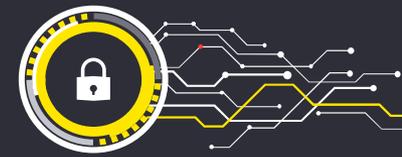
5.3. Medidas de conciliación y corresponsabilidad



Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- De acuerdo al RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aún si se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.
- En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.
- En este sentido, Cruz Roja cuenta con determinadas medidas de conciliación que le son de aplicación a las personas trabajadoras de la Institución con el objetivo garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sean una realidad.
- Concretamente, entre las diferentes medidas que ha implantado Cruz Roja para **favorecer la conciliación** son (con ligeras diferencias entre convenios):
 - Horario flexible de entrada y salida: Existe una flexibilidad horaria de entrada y salida que oscila aproximadamente entre media hora y 2 horas según convenio.
 - Jornada intensiva: Salvo excepciones, conforme a la mayor parte de los Convenios, varios días de la semana hay jornada intensiva salvo entre 1 y 3 días a la semana en función del convenio. Los viernes siempre hay jornada intensiva. Adicionalmente, en el caso de Albacete, existe jornada intensiva durante el primer año de vida de un hijo.
 - Pausa: Existe una pausa durante la jornada que computa como tiempo trabajado que oscila entre 15 y 30 minutos según convenio.
 - Jornada intensiva en los meses de verano: Por lo general, se establece una jornada intensiva de verano.
 - Vacaciones: Según los Convenios las vacaciones se otorgan en días naturales o laborables. En el caso de los Convenios donde se otorgan las vacaciones con días naturales, el número oscila según convenio entre 28 y 31 días. En caso de los días laborables, se otorgan según convenio entre 22 y 25 días.

5.3. Medidas de conciliación y corresponsabilidad



Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Permiso por matrimonio: En función del convenio se concede a los trabajadores y trabajadoras entre 15 y 20 días libres por matrimonio.
- Permiso por nacimiento o adopción: Adicionalmente en caso de maternidad se complementa con los días adicionales por el permiso por lactancia.
- Permiso por muerte o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado: Se conceden entre 3 y 7 días libres en función de si hay desplazamiento, si es muerte o enfermedad, y del tipo de convenio.
- Permiso no retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijo/a: Algunos de los Convenios permiten a los trabajadores y trabajadoras ausentarse del trabajo durante hasta un mes dadas estas circunstancias.
- Permiso no retribuido por divorcio o separación: Algunos Convenios recogen el permiso a los trabajadores y trabajadoras de ausentarse del trabajo durante máximo 15 días en caso de divorcio o separación. Asimismo, algunos Convenios recogen también el permiso retribuido para estas circunstancias que oscila entre 2 y 3 días laborables.
- Permiso por entierro familiar: Algunos Convenios recogen la medida conciliadora de ausentarse del trabajo entre 2 horas y 2 días en función del convenio en caso de entierro de un familiar.
- Reuniones escolares: Algunos Convenios regulan el permiso de asistencia a reuniones escolares durante el tiempo indispensable.
- Traslado de domicilio: Entre 1 y 3 días en función del convenio y del tipo de desplazamiento.
- Realización de exámenes: Por lo general, los Convenios regulan el permiso a la realización de exámenes en horario laboral durante el tiempo indispensable para ello.
- Boda de familiar: Por lo general, si es boda de un familiar de primer grado, se otorga un día a las personas trabajadoras siempre que la boda sea en un día laborable y dos si es en otra comunidad. Algunos Convenios también lo permiten para familiares de hasta cuarto grado.
- Días de libre disposición: Se regulan en los Convenios entre 1 y 6 días de libre disposición para la plantilla según el convenio.

5.3. Medidas de conciliación y corresponsabilidad



Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Días considerados no laborables: Gran parte de los Convenios, a efectos de la jornada laboral, no consideran los días 24 y 31 de diciembre como laborables. En algunos casos es solo uno de los dos días, y en otros casos tampoco es considerado día laborable el día 5 de enero.
- Deber inexcusable: Para los deberes inexcusables se permite a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo durante el tiempo indispensable.
- Asistencia consulta médica: Se permite ausentarse del trabajo para consultas médicas propias o de familiares de primer grado.
- Permisos no retribuidos: Para todo el personal de la mayor parte de los Convenios, existen en función de cada convenio hasta un máximo de un año de días de asuntos propios sin retribuir.
- Complemento por incapacidad temporal: La mayor parte de los Convenios regulan un complemento del 100% en caso de que la persona trabajadora caiga en IT.
- Excedencias: Varios Convenios recogen distintos tipos de excedencias; Excedencia voluntaria, excedencia por cuidado de menor, y por cuidado de una persona con incapacidad o enfermedad grave.
- Reconocimiento médico: Gran parte de los Convenios tienen recogido el derecho a un reconocimiento médico anual.
- Otras medidas de conciliación recogidas en los Convenios: Días por enfermedad grave con reposo domiciliario de familiar de 2º grado, días por interrupción del embarazo, tiempo para la preparación del parto, semanas por nacimientos de hijos e hijas prematuros, reducción de jornada en caso de determinadas enfermedades, ayudas económicas por motivos de salud, permiso retribuido por hospitalización de familiares, descuentos para determinados servicios, recompensas cuando tienen lugar ciertos acontecimientos como días de vacaciones por año trabajado, o cuantía económica por nacimiento de hijo o hija, o por hijo o hija con discapacidad, ayudas a formación...

➤ En toda caso salvo los permisos por lactancia y los relacionados con el embarazo, los **permisos retribuidos y no retribuidos son voluntarios, de acceso a toda la platilla y con independencia del género de la persona trabajadora.**

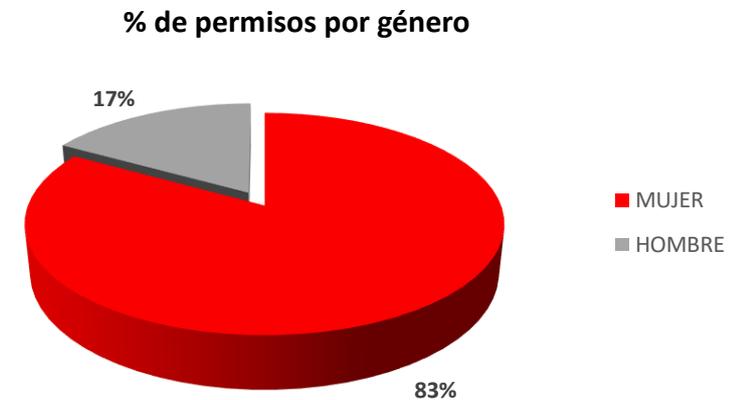
5.3. Medidas de conciliación y corresponsabilidad



- En conjunto, las medidas más frecuentes son flexibilidad horaria, recogida en el 71 % de los convenios colectivos; al menos una tarde libre a la semana, según el 60 % de los convenios; jornada intensiva de verano, en un 68 % de los convenios; complemento IT, en el 88 % y permiso para acompañamiento al médico de un familiar, incluido en el 68 % de los convenios colectivos.
- En base a lo anterior, se han analizado los permisos retribuidos y no retribuidos, desde una perspectiva de género:

PERMISOS 2020	HOMBRE	MUJER
63-B/A Exc. voluntaria o forzosa	4	6
Exc. voluntaria o forzosa	7	29
Excedencia cuidado familiares	3	48
Excedencia violencia de género	-	1
Guarda legal	5	81
Permiso sin sueldo	-	5
Licencias NO Retribuida	21	124
Maternidad	-	324
Paternidad	99	6
Paternidad/TP	1	-
Protección embarazo	2	79
TOTAL	142	703

IT	HOMBRE	MUJER
Enfermedad Laboral	911	1.878
Enfermedad no laboral	855	2.692
IT Prolongada	30	72
IT Prolongada AT/EP	3	3
TOTAL	1.799	4.645



- Los permisos han sido disfrutados mayoritariamente por las mujeres.
- En función de la plantilla de cada género en torno al 2% de los hombres ha disfrutado de algún tipo de permiso, frente al 5% de las mujeres.

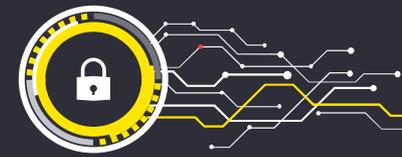


Promoción profesional

- Tal y como detalla el RD 902/2020, es parte de la auditoría retributiva el estudio de las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
- Conforme a los Convenios, la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.
- Los criterios empleados en los procesos de promoción no condicionan, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a puestos de responsabilidad ya que se basan en lo establecido en los Convenios colectivos o en su caso, en concurso de méritos.
- Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**, así como el de **publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades**, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.
- 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.

➤ Sobre el total de las promociones¹ un 69% son mujeres. En términos de la plantilla de cada género han promocionado el 2% de las mujeres frente al 1,9% de los hombres.

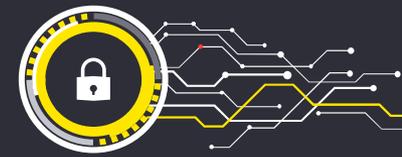
¹ A este respecto, la Institución ha considerado como promoción los cambios de grupo de cotización y los cambios de grupo profesional.



Promoción profesional

- La formación es considerado un factor básico e indispensable para articular la promoción. El Plan de Formación de la Institución se ha diseñado siguiendo el **modelo competencial de Cruz Roja**, diferenciando entre competencias básicas, funcionales, estratégicas y técnicas.
- Tendrá lugar una promoción siempre que se encuentre el perfil requerido, teniendo en cuenta a tales efectos que las personas interesadas en promocionar cumplan los requerimientos necesarios de cada puesto al que opten, según mérito, formación y criterios organizativos. De esta forma, se contribuye a conseguir el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción.
- El último Plan de igualdad de la Institución tiene recogido entre sus líneas de actuación el objetivo de mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género incluyendo tres medidas para ello: (i) revisión de los procesos de selección y promoción, (ii) elaboración, distribución y uso de un manual común de selección y promoción profesional no sexista, y (iii) visibilizar a mujeres que ocupen puestos masculinizados.
- En cuanto a la movilidad funcional, por lo general, los Convenios establecen que la dirección de la empresa podrá acordar la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.
- Se considera que existe movilidad geográfica a partir de los entre 50 y 100 km de traslado (en función de los distintos Convenios) conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los Convenios recogen que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.
- Varios Convenios reflejan que los/as trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos e hijas, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les computará el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción.

5.5. Conclusiones del diagnóstico



VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

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

OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS

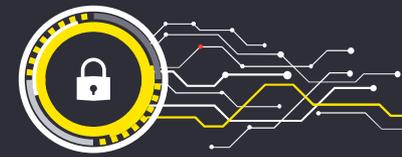
- Durante el ejercicio de referencia 2020 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la Institución un total de 22.050 personas, de las que un 68% son mujeres frente al 32% de representación masculina.
- Este porcentaje es el reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres estudian y se forman en carreras sociales y de cuidados en un 70% respecto a los hombres.
- Se han analizado los Convenios colectivos de aplicación para la Institución sin que se hayan encontrado sesgos de género.
- Por rangos de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género.

5.5. Conclusiones del diagnóstico



- 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 personas trabajadoras durante el periodo de referencia** (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020).
- El registro deberá **incluir la justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.
- De acuerdo al registro retributivo de CRE se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres, en media para Docentes y el personal de Servicios Generales, y en mediana adicionalmente para Titulados/as 2, Técnicos/as especialistas, Monitores/as y animadores/as, Conductores/as y patrones/as de embarcación y los Médicos/as.
- **La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género**, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.
- En base a lo anterior, CRE ha elaborado los **registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados**, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa **que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal**, dejando diferencias salariales por debajo en su mayoría del diez (10) por ciento y, en todo caso, por debajo del veinticinco (25) por ciento.
- **Otros factores objetivos** de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, **son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.**
- En consecuencia, **Cruz Roja estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.**

5.5. Conclusiones del diagnóstico



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad depende del Convenio colectivo que sea de aplicación en cada caso, siendo las medidas más frecuentes la flexibilidad horaria, al menos una tarde libre a la semana, la jornada intensiva de verano, el complemento IT y el permiso para acompañamiento al médico de un familiar.
- En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.
- En torno al 4% de la plantilla ha disfrutado de algún tipo de permiso durante el ejercicio 2020¹. Sobre el total de permisos, **un 83% han sido disfrutados por mujeres.**
- En función de la plantilla de cada género **en torno al 2% de los hombres ha disfrutado de algún tipo de permiso, frente al 5% de las mujeres.**

PROMOCIÓN Y MOVILIDAD

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

¹ A este respecto, no se han tenido en cuenta las situaciones de incapacidad temporal.

6.

Plan de actuación
para la
corrección de las
desigualdades
retributivas



6. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas



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

A.

Anexo





Contratos por ámbito geográfico y género

- Teniendo en cuenta que durante el periodo de referencia se hicieron un total de 41.005 contratos¹, a continuación se muestran estos contratos por ámbito geográfico:

Área empresa	Total contratos	% Mujer	% Hombre
(01) PROV. ÁLAVA	516	66%	34%
(01A) AUT.PAÍS VASCO	16	63%	38%
(02) PROV. ALBACETE	118	81%	19%
(03) PROV. ALICANTE	2.068	58%	42%
(03E) ESC.FP ALICANT	39	64%	36%
(03RM) R.MAR ALICANT	8	38%	63%
(04) PROV. ALMERÍA	367	68%	32%
(05) PROV. ÁVILA	146	79%	21%
(06) PROV. BADAJOZ	638	65%	35%
(06A) AUT.EXTREMADUR	61	57%	43%
(07) AUT.BALEARES	1.658	66%	34%
(08) PROV. BARCELONA	2.664	69%	31%
(08A) AUT.CATALUÑA	541	70%	30%
(09) PROV. BURGOS	310	84%	16%
(10) PROV. CÁCERES	323	51%	49%
(11) PROV. CÁDIZ	663	69%	31%
(11RA) RES.ANCIANOS	549	85%	15%
(12) PROV. CASTELLÓN	750	83%	17%
(13) PROV. CIUD.REAL	245	70%	30%

Área empresa	Total contratos	% Mujer	% Hombre
(14) PROV. CÓRDOBA	519	79%	21%
(15) PROV. A CORUÑA	714	80%	20%
(15A) AUT.GALICIA	48	71%	29%
(15E) ESC.FP ACORUÑA	23	65%	35%
(15RM) R.MAR ACORUÑA	13	15%	85%
(16) PROV. CUENCA	125	60%	40%
(17) PROV. GIRONA	632	55%	45%
(18) PROV. GRANADA	697	64%	36%
(19) PROV. GUADALAJA	120	80%	20%
(20) PROV. GUIPÚZCOA	769	69%	31%
(21) PROV. HUELVA	528	76%	24%
(22) PROV. HUESCA	241	65%	35%
(23) PROV. JAÉN	353	74%	26%
(24) PROV. LEÓN	187	82%	18%
(25) PROV. LLEIDA	378	83%	17%
(26) AUT.LA RIOJA	344	72%	28%
(27) PROV. LUGO	416	81%	19%

Área empresa	Total contratos	% Mujer	% Hombre
(27RM) R.MAR LUGO	4	0%	100%
(28) AUT.MADRID	3.104	71%	29%
(28E) AUT.MADRID EUE	59	69%	31%
(29) PROV. MÁLAGA	648	71%	29%
(29E) MÁL.E.ALMAYATE	10	60%	40%
(29RM) R.MAR MÁLAGA	1	0%	100%
(30) AUT.MURCIA	887	68%	32%
(31) AUT.NAVARRA	384	69%	31%
(32) PROV. ORENSE	220	79%	21%
(33) AUT.ASTURIAS	965	75%	25%
(34) PROV. PALENCIA	69	74%	26%
(35) PROV.LAS PALMAS	1.422	58%	42%
(36) PROV.PONTEVEDRA	291	76%	24%
(37) PROV. SALAMANCA	378	71%	29%
(38) PROV. TENERIFE	1.575	52%	48%
(39) AUT.CANTABRIA	602	46%	54%
(40) PROV. SEGOVIA	141	82%	18%

¹ Nuevos contratos o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo.



Contratos por ámbito geográfico y género

- En línea con el número de personas contratadas durante el 2020, el 68% de los contratos realizados corresponden a mujeres, frente al 32% de los contratos firmados con hombres.

Área empresa	Total contratos	% Mujer	% Hombre
(41) PROV. SEVILLA	608	78%	22%
(41A) AUT.ANDALUCÍA	193	68%	32%
(41E) PROV. SEVILLA	94	49%	51%
(42) PROV. SORIA	174	74%	26%
(43) PROV. TARRAGONA	574	60%	40%
(43RM) PROV.TARRAGON	1	0%	100%
(44) PROV. TERUEL	294	78%	22%
(45) PROV. TOLEDO	132	86%	14%
(45A) AUT.CAST-MANCH	8	63%	38%
(46) PROV. VALENCIA	1.931	54%	46%
(46A) AUT.C.VALENCIA	21	48%	52%
(46C) COA ALICANTE	475	77%	23%
(46RE) AUT.C.VALENCI	41	68%	32%
(47) PROV.VALLADOLID	273	71%	29%
(47A) AUT.CAST-LEÓN	341	79%	21%
(48) PROV. BIZKAIA	996	46%	54%
(49) PROV. ZAMORA	88	75%	25%

Área empresa	Total contratos	% Mujer	% Hombre
(50) PROV. ZARAGOZA	789	76%	24%
(50A) AUT.ARAGÓN	37	81%	19%
(51) AUT.CEUTA	472	71%	29%
(52) AUT.MELILLA	151	77%	23%
(53) CENTRAL	938	65%	35%
ASISTENCIA SANITARIA SAN SEBASTIÁN	151	83%	17%
CENTROS SOCIO SANITARIOS CRUZ ROJA GIPUZKOA	31	94%	6%
CONVENIO DE LA SANIDAD PRIVADA DE LES ILLES BALEARS	753	77%	23%
HOSPITAL CRUZ ROJA CORDOBA	909	72%	28%
HOSPITAL GIJÓN	1.647	84%	16%
HOSPITAL VIC.EUG. SEVILLA	336	79%	21%

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Ernst & Young Abogados, S.L.P. con C.I.F. B-28266526, es una Institución de responsabilidad limitada inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al Tomo 15006, Libro 0, Folio 85, Sección 8ª, Hoja M-119851, Inscripción 120. Ernst & Young Abogados, S.L.P. es miembro de Ernst & Young Global Limited.

Ernst & Young Abogados, S.L.P. Torre Azca, Calle de Raimundo Fernández de Villaverde, 65, 28003, Madrid
[Optional sector or service line descriptor]

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.
Todos los derechos reservados.

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, si debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es/abogados

