

A 31 DE
DICIEMBRE DE
2020

Recursos Humanos y Organización

DIAGNÓSTICO
DE IGUALDAD

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

ÍNDICE

Universalidad
Unidad
Voluntariado
Independencia
Neutralidad
Imparcialidad
Humanidad

1. Introducción
2. Diagnóstico de la situación actual en CRE Comunidad de Madrid.
 - 2.1. Datos de Plantilla
 1. Perfil de la plantilla
 2. Pirámide de edad
 2. Plantilla por tipo de contrato
 3. Plantilla por categorías
 4. Plantilla por puestos
 5. Plantilla por Departamentos
 6. Análisis de las Bajas
 - 2.2. Acceso a la Empresa
 - 2.3. Retribución
 - 2.4. Formación
 - 2.5. Promoción
3. Datos de Conciliación
4. Seguimiento y Evaluación del Plan a 31/12/2020

1. Introducción

La igualdad y la no discriminación por razón de sexo es un derecho proclamado en la Constitución Española y un valor esencial en nuestra sociedad. Además, es una condición necesaria para lograr el bienestar social, el crecimiento económico y la cohesión social. 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.

El presente informe tiene como objetivo poner en valor y visibilizar las acciones realizadas desde la implantación de las primeras mediciones de los parámetros de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo así las fortalezas y solventando los puntos de mejora detectados. En definitiva, formalizar el compromiso de Cruz Roja Española de seguir profundizando en esa línea, asegurando que las medidas y acciones adaptadas beneficien a toda la plantilla de forma universal.

Por todo ello, se abogará por el establecimiento de acciones que fomenten el paso de la igualdad formal a la igualdad real, tanto en el ámbito de nuestra Institución, como en la aportación de nuestras metas a la sociedad en general, incidiendo en las áreas que desde la organización podemos desarrollar: acceso al empleo, conciliación de la vida familiar y laboral, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, salud laboral y comunicación y lenguaje inclusivo.

- **Distintivo de Igualdad**

Con fecha 18 de junio de 2020, el Ministerio de Igualdad ha concedido a Cruz Roja Española el distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2018 y que tiene una vigencia de 3 años. En cada anualidad, el Instituto de la Mujer solicita a las entidades distinguidas un informe anual de seguimiento de las medidas y actividades llevadas a cabo en la organización y relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres. Dicho informe anual es evaluado con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras del DIE y el de la tercera anualidad se corresponde con la solicitud de prórroga de la distinción por otros tres años, y son las propias empresas distinguidas las que tienen la facultad de solicitarla. Como se indica en la Orden, el distintivo “Igualdad en la Empresa” se concede al entender que las empresas reconocidas destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores.

2. Diagnóstico de la situación actual en Cruz Roja Comunidad de Madrid a 31 / 12 / 2020

Universalidad

La revisión del estado de la situación de la Institución en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha realizado sobre los mismos parámetros que venimos analizando desde noviembre 2007, es decir, sobre: plantilla, acceso a Cruz Roja Madrid, retribución, formación, promociones y conciliación de la vida personal y laboral.

Unidad

En el presente informe, se expondrán y realizarán comparativas con los datos de los años, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Voluntariado

Actualmente la Mesa Nacional de Igualdad de CRE continúa negociando el nuevo Plan de Igualdad que tendrá vigencia durante el periodo 2020-2024. Hasta la aprobación de dicho Plan, continuará siendo de aplicación el actual.

Independencia

Durante 2020 se han publicado importantes novedades legislativas en materia de igualdad. Más concretamente en relación con la elaboración de los Planes de Igualdad y la necesidad de crear una comisión negociadora y con la brecha salarial. Reglamentariamente se establecerán una serie de instrumentos a través de los cuales se pretende y garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial: los registros retributivos, la auditoría retributiva y el sistema de valoración de puestos de trabajo. Esta norma entrará en vigor el 13/04/2021.

Neutralidad

2.1. Datos de plantilla

Imparcialidad

Se analizará los datos relativos al perfil de la plantilla (número de personas contratadas, pirámide de edad, tipos de contrato, jornada, categorías profesionales, puestos, departamentos etc.).

Ello nos dará una visión de las características generales de la plantilla a 31 de diciembre de 2020 y su evolución desde el año 2015.

Humanidad

Es preciso añadir que la pandemia provocada por la Covid-19 durante 2020 ha influido en los datos ofrecidos en el presente informe en relación con años anteriores. Las necesidades urgentes de contratación para aquellos servicios destinados a combatir la enfermedad, ha aumentado el número de personas que integran la plantilla. A su vez, la naturaleza de las contrataciones durante este periodo, han sido de carácter temporal y en muchos casos a tiempo parcial.

1. Perfil de la plantilla

Con este indicador, podremos comprobar si existe una distribución equilibrada de trabajadores y trabajadoras o si, por el contrario, nos encontramos con una plantilla masculinizada o feminizada.

La plantilla actual de Cruz Roja Comunidad de Madrid a 31 de diciembre de 2020, cuenta con una plantilla de 1118 personas trabajadoras.

Se cuenta con 831 mujeres frente a 287 hombres, lo que suponen del total de la plantilla, un 74,33 % mujeres respecto al 25,67 % hombres.

El porcentaje de mujeres es superior al de hombres, siendo superior en un 50 %, por lo que nos seguimos encontrando con una plantilla feminizada.

En cuanto a la plantilla media durante el año 2020:

- PLANTILLA MEDIA TOTAL: 1051
- PLANTILLA MEDIA MUJERES: 797
- PLANTILLA MEDIA HOMBRES: 256

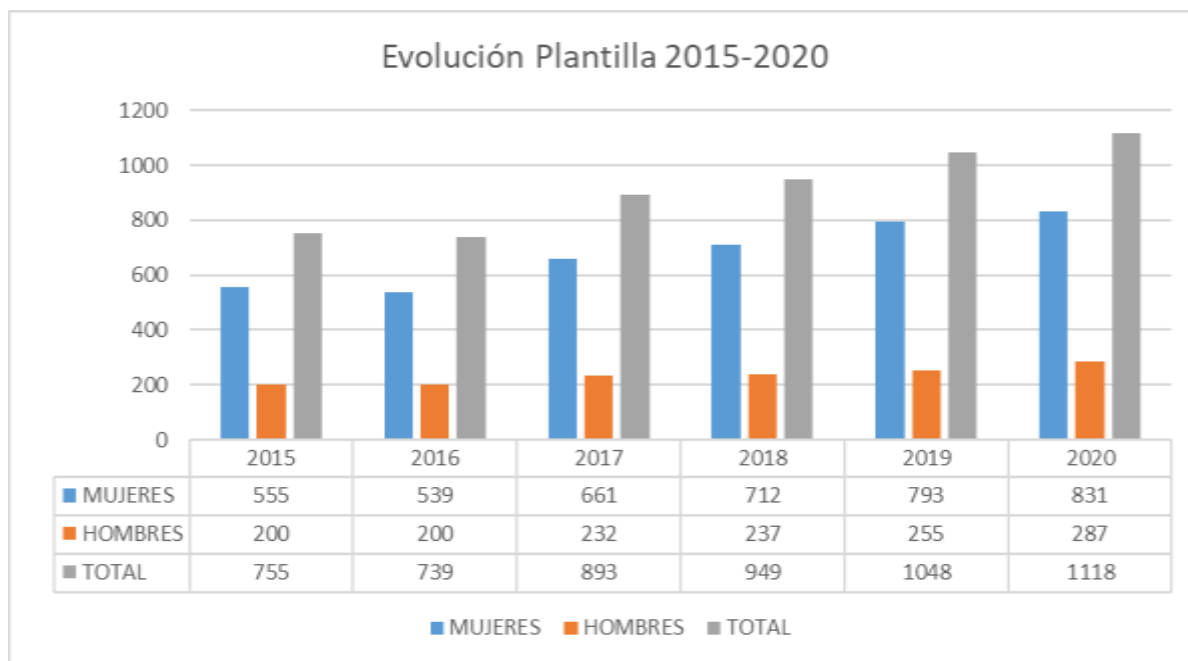
El número de mujeres que trabaja en Cruz Roja es mucho mayor al número de hombres. La contratación no se fundamenta en ningún caso por razón de sexo, sino por las circunstancias concretas del tipo de trabajo o proyecto y la aptitudes y capacidades requeridas.

La plantilla de CRM está altamente feminizada en línea con lo que sucede en el Tercer Sector, donde el 67,5 % de las personas trabajadoras son mujeres. No obstante, en los últimos años este sector tiende a minimizar la feminización de sus plantillas mientras CRM la mantiene.

Como se puede observar en la tabla y gráfico siguiente, a 31 de diciembre el % de mujeres y hombres en plantilla se mantiene respecto del año anterior.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
MUJERES	555	539	661	712	793	831
HOMBRES	200	200	232	237	255	287
TOTAL	755	739	893	949	1048	1118
% MUJERES	73,51	72,94	74,02	75,03	75,67	74,33
% HOMBRES	26,49	27,06	25,98	24,97	24,33	25,67

MUJERES VS HOMBRES

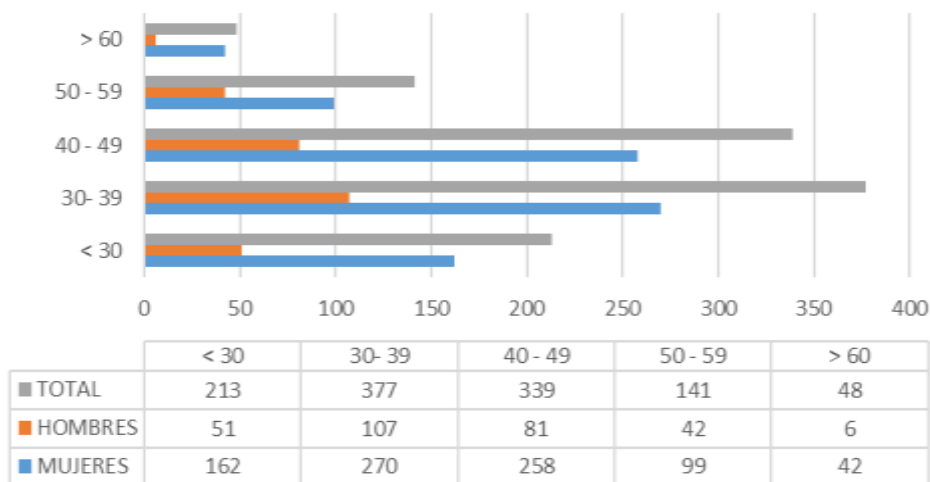


2. Pirámide de edad

En cuanto al análisis de la pirámide de edad de la plantilla a 31 de diciembre del 2020 se destacan los siguientes aspectos:

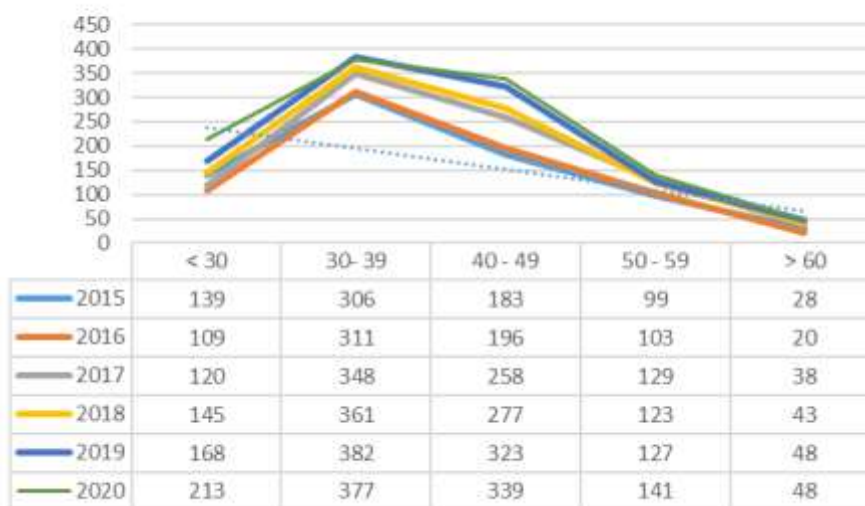
- ✓ Se trata de una plantilla de mediana edad, siendo la media de edad de 40 años. Respecto del año anterior la edad media se ha mantenido.
- ✓ Se cuenta con una mayoría de mujeres en todos los tramos de edad.

Pirámide de Edad



Como se puede observar en el gráfico siguiente las curvas de edad de mantienen muy similares en todos los años analizados.

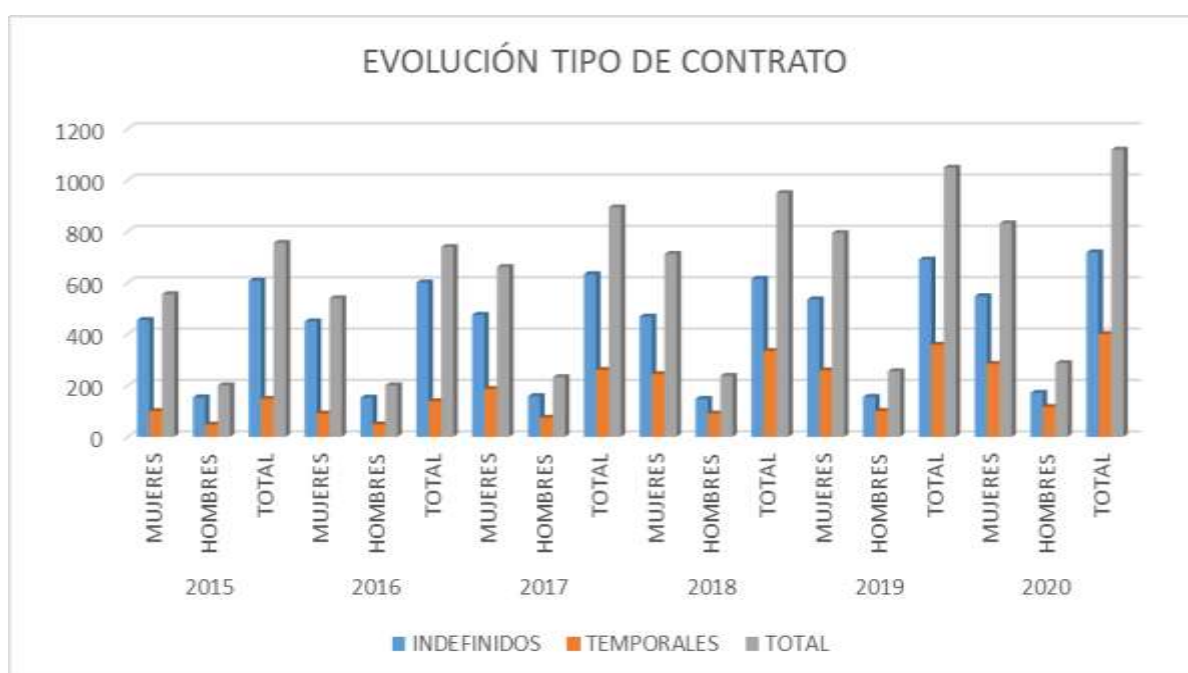
Comparativa Evolución Edad 2015 - 2020



3. Plantilla por tipo de contrato

En la tabla que figura a continuación se observa los siguientes aspectos:

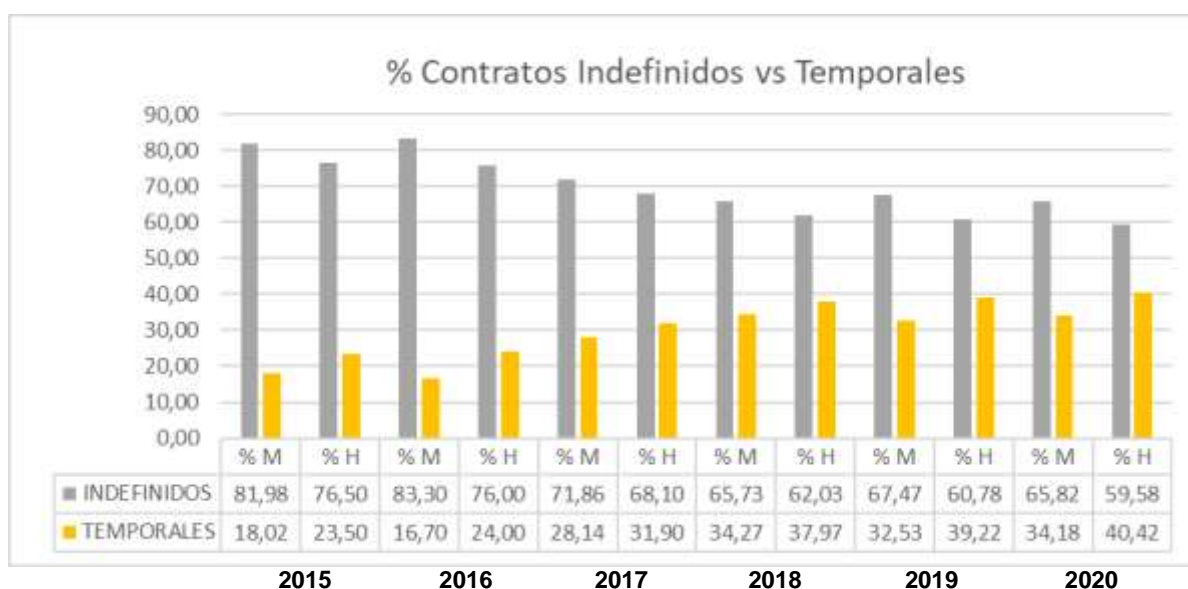
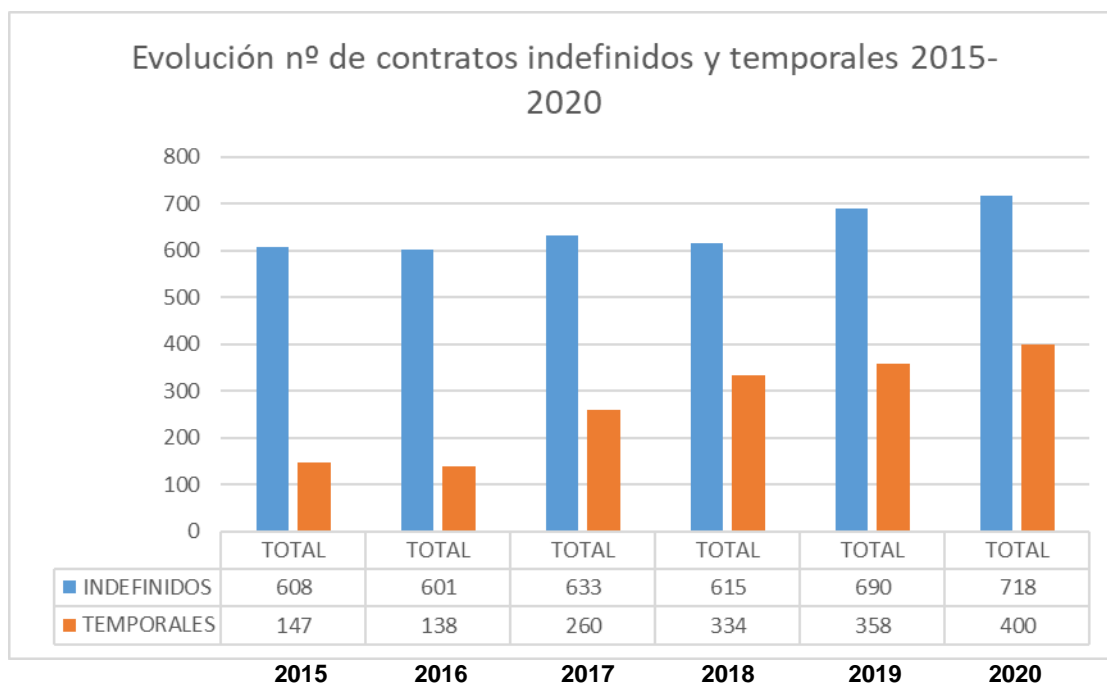
- En el 2020 se cuenta con un 64,22 % de contratos indefinidos y un 35,68 % de contratos temporales.
- Respecto del año anterior, se observa una leve disminución en el número de personas indefinidas (1,62 puntos porcentuales).



Asimismo, se observa que:

- Actualmente el 65,82 % de las mujeres son indefinidas frente al 59,58 % de hombres. Este dato supone una disminución de 1,65 puntos sobre el porcentaje de mujeres indefinidas en 2020 respecto a 2019 y un descenso de 1,2 puntos sobre el porcentaje de hombres indefinidos en 2020 respecto a 2019.
- En cuanto a los contratos temporales se cuenta con un 34,18 % de mujeres frente al 40,42 % de hombres.

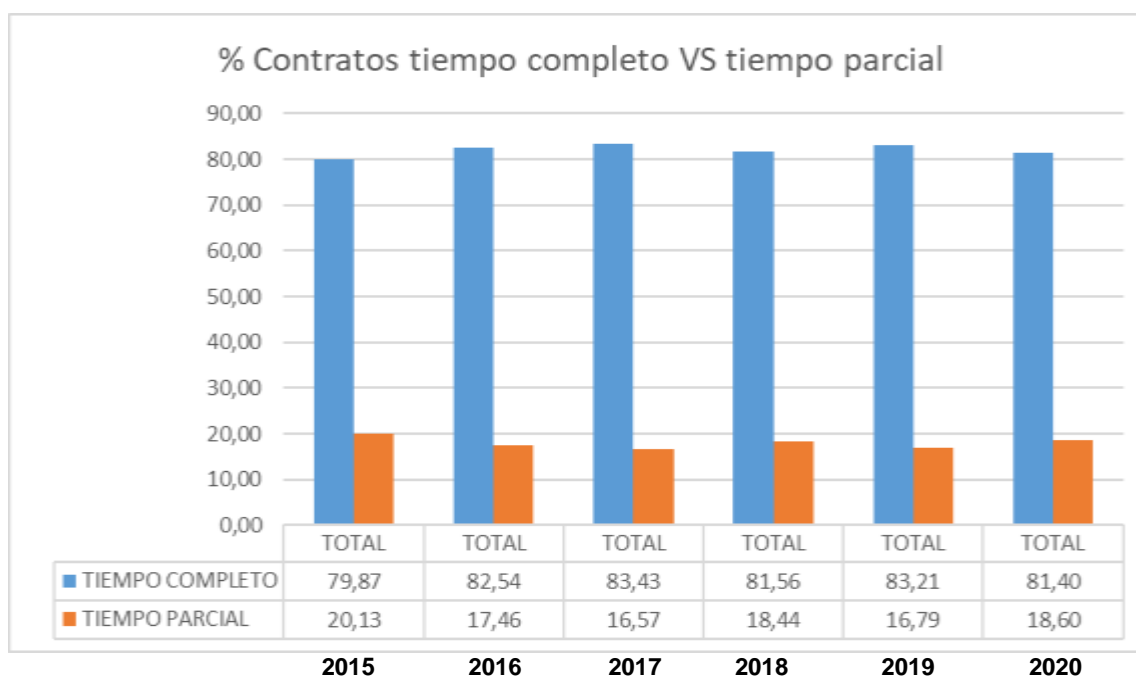
Humanidad
 Imparcialidad
 Neutralidad
 Independencia
 Voluntariado
 Unidad
 Universalidad



Destacar que, a lo largo del año 2020, 60 personas han sido contratadas o transformado su contrato en contrato por tiempo indefinido. Distribuyéndose por sexo del siguiente modo:

- 42 mujeres (70 %)
- 18 hombres (30%)

Durante 2020, hay un ligero descenso de los contratos a tiempo completo respecto del año 2019, concretamente de 1,85 puntos. Exactamente en 2020 el porcentaje de contratos a tiempo completo es del 81,40 % frente al 18,60 % de contratos a tiempo parcial.



4. Plantilla por categorías (Grupos / Niveles)

En cuanto a la distribución global de la plantilla por Grupos/Niveles se aprecia:

- Los Grupos profesionales en los que más se concentra la plantilla es el Grupo 3 (40,78 %) y el Grupo 2 (36,13%). Y dentro de ambos grupos, los niveles donde se encuentran más personas son los niveles 4 y 2 respectivamente.

		2020						
GRUPO	NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% VERT. MUJERES	% HORIZ. MUJERES	% VERT. HOMBRES	% HORIZ. HOMBRES
DIR. DPTO		6	4	10	0,54%	60%	0,36%	40%
DIR. TEC.		15	6	21	1,34%	71%	0,54%	29%
DIR. CENTRO		1	1	2	0,09%	50%	0,09%	50%
GRUPO 1	NIVEL 1	37	13	50	3,31%	74%	1,16%	26%
	NIVEL 2	16	5	21	1,43%	76%	0,45%	24%
	NIVEL 3	11	2	13	0,98%	85%	0,18%	15%
	NIVEL 4	13	8	21	1,16%	62%	0,72%	38%
GRUPO 2	NIVEL 1	51	7	58	4,56%	88%	0,63%	12%
	NIVEL 2	131	23	154	11,72%	85%	2,06%	15%
	NIVEL 3	80	10	90	7,16%	89%	0,89%	11%
	NIVEL 4	86	16	102	7,69%	84%	1,43%	16%
GRUPO 3	NIVEL 1	21	11	32	1,88%	66%	0,98%	34%
	NIVEL 2	80	39	119	7,16%	67%	3,49%	33%
	NIVEL 3	77	37	114	6,89%	68%	3,31%	32%
	NIVEL 4	124	67	191	11,09%	65%	5,99%	35%
GRUPO 4	NIVEL 1	22	4	26	1,97%	85%	0,36%	15%
	NIVEL 2	17	2	19	1,52%	89%	0,18%	11%
	NIVEL 3	7	3	10	0,63%	70%	0,27%	30%
	NIVEL 4	21	14	35	1,88%	60%	1,25%	40%
JEFE ESTUDIOS		1	0	1	0,09%	100%	0,00%	0%
JEFE SECCIÓN		2	0	2	0,18%	100%	0,00%	0%
DOCENTE		11	15	26	0,98%	42%	1,34%	58%
BIBLIOTECARIO		1	0	1	0,09%	100%	0,00%	0%
TOTAL		831	287	1118	74,33%		25,67%	

En cuanto a la **distribución por sexos por grupos/niveles**, se observa:

- No se percibe ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Los puestos directivos son desempeñados mayoritariamente por mujeres, si bien es cierto que el porcentaje de mujeres directivas es menor al porcentaje total de mujeres en la Institución: un 66,66 % frente a un 74,33 %.
- El porcentaje de mujeres directivas en el Tercer Sector en 2019 fue de un 54,10 %, lo que supone una diferencia de 12,56 puntos porcentuales a favor de CRM.

En cuanto a la **formación de la plantilla**:

- Existe un 19,30 % de hombres con titulación universitaria frente al 80,70 % de mujeres. Las mujeres siguen siendo las que tienen mayor formación. Se cuenta con un 50,98 % de la plantilla con formación universitaria.
- Respecto a la plantilla sin titulación universitaria o sin cualificación es mayor en las mujeres 67,60 % respecto al 32,30 % de los hombres.
- En el periodo comprendido entre el año 2017 - 2020 ha habido un ligero descenso de la plantilla con titulación universitaria por la proliferación de dispositivos que no requerían de dicha titulación: mediadores sociales, personal técnico de integración social, etc. No obstante, en 2020 ha habido un leve aumento de 0,5 puntos sobre 2019.

Distribución en 2020

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TITULADOS UNIVERSITARIOS	460	110	570
NO TITULADOS UNIVERSITARIOS	371	177	548
	831	287	1118

	% MUJERES	% HOMBRES	TOTAL
TITULADOS UNIVERSITARIOS	80,70	19,30	50,98
NO TITULADOS UNIVERSITARIOS	67,70	32,30	49,02

Evolución 2017 – 2020

	2017			2018			2019			2020		
	% M	% H	TOTAL	% M	% H	TOTAL	% M	% H	TOTAL	% M	% H	TOTAL
TIT. UNIVERSITARIOS	79,67	20,33	54,54	80,40	19,60	52,69	83,36	20,42	50,48	80,70	19,30	50,98
NO TIT. UNIVERSITARIOS	67,24	32,76	45,46	69,04	30,96	47,31	67,82	28,32	49,52	67,70	32,30	49,02

4. Plantilla por puestos

Los puestos son mayoritariamente ocupados por mujeres debido a alta proporción de mujeres que hay en nuestra Institución. Hay únicamente tres puestos ocupados mayoritariamente por hombres: Técnico/a de Laboratorio, Conductor/a y Técnico/a especialista.

En 2020, de las 122 personas que ocupan cargos de responsabilidad en la institución, 86 son mujeres y representan un 70,49 % sobre el total de la plantilla.

En 2020 existen dos profesiones ocupadas exclusivamente por mujeres: bibliotecaria y médico. Por el contrario, no hay ningún puesto ocupado exclusivamente por hombres.

PUESTO	2020			RESPECTO TOTAL SEXO		RESPECTO TOTAL PLANTILLA	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRATIVO/A	80	17	97	9,63	5,92	8,96	1,90
AUX. ENFERMERÍA / GERIATRÍA	37	11	48	4,45	3,83	4,14	1,23
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	12	5	17	1,44	1,74	1,34	0,56
BIBLIOTECARIA	1	0	1	0,12	0,00	0,11	0,00
CONDUCTOR/A	4	19	23	0,48	6,62	0,45	2,13
DERECHO	4	2	6	0,48	0,70	0,45	0,22
DIRECTOR/A DE CENTRO	1	1	2	0,12	0,35	0,11	0,11
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO	6	4	10	0,72	1,39	0,67	0,45
DIRECTOR/A TÉCNICO	15	6	21	1,81	2,09	1,68	0,67
DOCENTE	27	19	46	3,25	6,62	3,02	2,13
EDUCADOR/A	10	1	11	1,20	0,35	1,12	0,11
ENFERMERO/A	30	5	35	3,61	1,74	3,36	0,56
FARMACEUTICO/A	1	1	2	0,12	0,35	0,11	0,11
FISIOTERAPEUTA	2	1	3	0,24	0,35	0,22	0,11
INTEGRADOR/A SOCIAL	34	15	49	4,09	5,23	3,81	1,68
MEDIADOR/A	87	45	132	10,47	15,68	9,74	5,04
MÉDICO/A	5	0	5	0,60	0,00	0,56	0,00
MONITOR/A	50	17	67	6,02	5,92	5,60	1,90
PSICÓLOGO/A	14	6	20	1,68	2,09	1,57	0,67
RESPONSABLE / COORDINACIÓN	64	25	89	7,70	8,71	7,17	2,80
SUPERVISOR/A	3	3	6	0,36	1,05	0,34	0,34
TÉCNICO	11	3	14	1,32	1,05	1,23	0,34
TÉC. GESTIÓN	32	22	54	3,85	7,67	3,58	2,46
TEC. INTERVENCIÓN	181	33	214	21,78	11,50	20,27	3,70
TÉCNICO LABORATORIO	1	3	4	0,12	1,05	0,11	0,34
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	2	7	9	0,24	2,44	0,22	0,78
TERAPEUTA OCUPACIONAL	4	1	5	0,48	0,35	0,45	0,11
TRABAJADOR/A SOCIAL	113	15	128	13,60	5,23	12,65	1,68
TOTAL GENERAL	831	287	1118	100,00	100,00	74,33	25,67

5. Plantilla por Departamentos

Como se puede observar en el cuadro de datos que figura a continuación:

- Existen dos únicos departamentos/áreas compuestos exclusivamente por personal femenino: Auditoría y CRJ.

	2020		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PRESIDENCIA AUTONÓMICA	8	3	11
PRESIDENCIA	4	3	
CRJ	4		
SECRETARIA AUTONÓMICA	62	27	89
SECRETARIA	2	4	
AUDITORIA	1		
COMUNICACIÓN, MKT y CAPTACIÓN FONDOS	5	6	
ECONOMICO-FINANCIERO	15	6	
RRHH y ORGANIZACIÓN	9	3	
SERVICIOS GENERALES	10	5	
COMISIÓN SERVICIO Y JUBILACIÓN PARCIAL	20	3	
COORDINACIÓN AUTONÓMICA	254	112	366
INTERVENCIÓN SOCIAL	138	58	
SALUD Y MEDIOAMBIENTE	34	8	
SOCORROS Y EMERGENCIAS	31	21	
VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN	4	3	
FORMACIÓN	47	22	
ASAMBLEA LOCAL MADRID	266	83	349
ASAMBLEAS LOCALES	241	62	303
TOTAL	831	287	1118

6. Análisis de Bajas

A diciembre de 2020 se han producido un 68,03 % de bajas de mujeres respecto al 31,94 % de hombres.

MOTIVO BAJAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
FIN CONTRATO	803	396	1199	66,97	33,03	86,26
BAJA VOLUNTARIA	95	29	124	76,61	23,39	8,92
EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS	14	1	15	93,33	6,67	1,08
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR	0	2	2	0,00	100,00	0,14
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	11	2	13	84,62	15,38	0,94
JUBILACION	4	3	7	57,14	42,86	0,50
INCAPACIDAD TOTAL / ABSOLUTA	1	0	1	100,00	0,00	0,07
DESPIDO	5	4	9	55,56	44,44	0,65
DESPIDO OBJETIVO	8	4	12	66,67	33,33	0,86
NO SUPERACION PERIODO PRUEBA	5	3	8	62,50	37,50	0,58
TOTAL	946	444	1390	68,06	31,94	100,00

Haciendo un análisis de las causas de las bajas se aprecia:

- El 86,26 % se producen por fin de contrato. El dato es muy similar a 2019, y se debe al aumento de suplencias y finalizaciones de proyectos.
- El 8,92 % se deben a bajas voluntarias. Este indicador ha aumentado 2,17 puntos respecto a 2019.
- El 1,22 % de las bajas son por motivos de excedencia de cuidado de hijos y/o cuidado de familiar. Este año, 3 hombres han solicitado/disfrutado la excedencia por cuidado de hijos y/o familiar. En 2019 fueron 2 hombres.
- El número de excedencias solicitadas es igual al concedido independientemente del tipo de excedencia porque es obligatoria su concesión si cumple requisitos.

Anotar que en este análisis no se han tenido en cuenta las bajas producidas por cambios de contrato ya que no son bajas reales, es una modificación de la modalidad de contratación.

- Evolución de nº de bajas 2015-2020

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
2015	457	216	673	67,90	32,10
2016	500	308	808	61,88	38,12
2017	605	352	957	63,22	36,78
2018	834	653	1487	56,09	43,91
2019	814	460	1274	63,89	36,11
2020	945	444	1389	68,03	31,97

2.2. Acceso a la empresa

Tras la negociación del convenio colectivo 2018 – 2022 se acordaron nuevas medidas para el procedimiento de selección de candidatos (artículo 7 y anexo 1). Señalar que, al igual que desde el año 2012, en este procedimiento prima la selección interna.

Cuando hay que cubrir una vacante, los sistemas de coberturas y reclutamiento son totalmente públicos, tanto a nivel interno como a nivel externo (intranet de CRM, web CR, infojobs, escuelas profesionales, etc.) por lo que, en principio, se garantiza la igualdad de oportunidades y la aplicación de una política no discriminatoria.

Actualmente existe el siguiente procedimiento secuencial para la cobertura de puestos:

- 1- Reubicaciones y promociones de personal laboral por aplicación de la capacidad organizativa de la empresa. (Cupo máximo del 20 % de cobertura por este procedimiento).
- 2- Solicitudes de traslado efectuadas a iniciativa de la persona trabajadora dentro del mismo grupo profesional o inferior.
- 3- Convocatoria interna de puesto.
- 4- Consulta de Base de Candidaturas externas y publicación de convocatoria.

Como dato, informar de que en 2020 se han realizado las siguientes convocatorias y/o coberturas de puesto:

- Convocatorias internas y externas: En total son 92 (todas son ofertas inicialmente internas, pero 44 de ellas fueron publicadas externamente por no contar con candidaturas internas)
- Cobertura por libre designación: 15 (reubicaciones)
- Cobertura mediante bolsa de traslados: 8 de 36 solicitudes gestionadas.

Indicar que, como medio de dar igualdad de oportunidad y trato no discriminatorio, para dar cobertura a los puestos de responsabilidad se realiza con convocatoria interna pública, exactamente se ha realizado 7 convocatorias de puestos de responsabilidad, de las cuales 6 han sido cubiertas por mujeres y 1 por hombres.

El único requisito tenido en cuenta a la hora de la aceptación de candidatos es la adecuación al puesto vacante.

No se cuenta de registros desagregados por sexo de los presentados a las ofertas disponibles. Sin embargo, la impresión del área de selección, basada en datos objetivos, es que el número de mujeres es muy superior al de hombres. El reto de la institución al respecto es contar con un registro que posibilite cuantificar con exactitud este indicador.

A continuación, se muestran los datos de las incorporaciones a la Institución en el periodo 2015-2020:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
2015	457	216	673	67,90	32,10
2016	500	308	808	61,88	38,12
2017	607	342	949	63,96	36,04
2018	834	653	1487	56,09	43,91
2019	909	510	1419	64,06	35,94
2020	986	481	1467	67,21	32,79

Respecto a las nuevas incorporaciones a la plantilla, se cuenta con un 67,21 % de mujeres respecto al 32,79 % de hombres.

A 31 de diciembre, en 2020 la plantilla ha aumentado en número total respecto de la del año anterior en 70 personas.

Destacar que Cruz Roja Madrid, siempre ha utilizado unos criterios de selección y contratación no excluyentes por razón de sexo ni discriminatorios, basados únicamente en criterios de adecuación al puesto.

Humanidad
Imparcialidad
Neutralidad
Independencia
Voluntariado
Unidad
Universalidad

2.3. Retribución

El Convenio Colectivo recoge los salarios de los grupos y niveles en las que se engloba a toda la plantilla no existiendo categorías específicas por razón de sexo.

Sin embargo, al igual que ocurría desde 2017, sí se aprecia que los hombres perciben más salario porcentualmente porque son las mujeres las que más jornadas parciales poseen, mientras que los hombres amplían más su jornada de trabajo, percibiendo por tanto el complemento de mayor dedicación.

En las siguientes tablas podemos observar los datos de mujeres y hombres comparados con el total de la plantilla en los diferentes tipos de jornada:

Jornadas	2020		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
INFERIOR A 35 HORAS	199	64	263
JORNADA COMPLETA. 35 HORAS	349	82	431
SUPERIOR A 35 HORAS	283	141	424
TOTAL	831	287	1118

% sobre mismo sexo

	2020		
	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
INFERIOR A 35 HORAS	23,95	22,30	46,25
JORNADA COMPLETA. 35 HORAS	42,00	28,57	70,57
SUPERIOR A 35 HORAS	34,06	49,13	83,18
TOTAL	100,00	100,00	

% sobre total plantilla

	2020		
	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
INFERIOR A 35 HORAS	17,80	5,72	23,52
JORNADA COMPLETA. 35 HORAS	31,22	7,33	38,55
SUPERIOR A 35 HORAS	25,31	12,61	37,92
TOTAL	74,33	25,67	100,00

- El 17,80 % de la plantilla que realiza jornada parcial es realizada por mujeres frente al solo 5,72 % de hombres. El % de mujeres que realizan jornada inferior a 35 horas respecto del año anterior se ha mantenido prácticamente igual (17,18 %). El % de hombres que realizan jornada inferior a 35 horas ha aumentado 1,04 puntos porcentuales respecto a 2019.
- Casi el doble de mujeres que de hombres realizan jornadas de mayor dedicación, un 25,31 % respecto al 12,61 % de hombres. Este dato se mantiene prácticamente igual que en 2019.

En el siguiente cuadro se indican los datos de % de mujeres y hombres y las jornadas que realizan en los últimos tres años:

% sobre total plantilla

	2018			2019			2020		
	%M	%H	%TOTAL	%M	%H	%TOTAL	%M	%H	%TOTAL
INFERIOR A 35 HORAS	17,49	4,21	21,71	17,18	4,68	21,85	17,80	5,72	23,52
JORNADA COMPLETA. 35 H	33,09	9,27	42,36	32,82	6,87	39,69	31,22	7,33	38,55
SUPERIOR A 35 HORAS	24,45	11,49	35,93	25,67	12,79	38,45	25,31	12,61	37,92
TOTAL	75,03	24,97	100,00	75,67	24,33	100,00	74,33	25,67	100,00

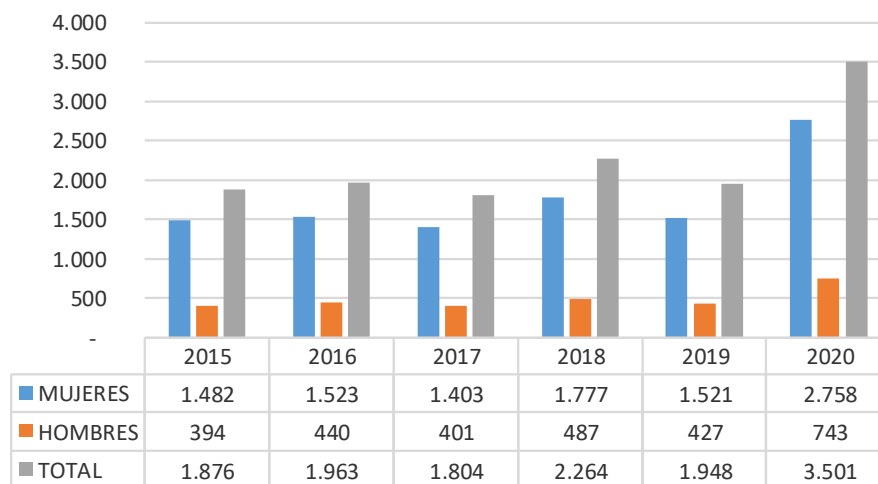
2.4. Formación

Durante el periodo comprendido entre enero-diciembre 2020 se ha contado con 3.501 asistentes (2.758 mujeres y 743 hombres). Un 78,77% han sido mujeres respecto al 21,22% de hombres.

En cuanto a los **datos absolutos** a diciembre 2020 son los siguientes:

- El número de horas de formación han sido de 52.614. La ratio de formación por trabajador/a ha sido de 37,3 horas de media por cada persona trabajadora.
- Número de grupos formativos: Acciones formativas organizadas por CRM: 46 con 104 grupos formativos. Acciones formativas organizadas por CRE Oficina Central en las que ha participado personal laboral de CRM: 99 con 279 grupos formativos.
- El número de personas trabajadoras asistentes a formación ha sido de 1109 (cursos organizados por CRM), de los cuales 839 son mujeres y 270 hombres (75,7 % son mujeres y 24,3 % de hombres); 635 (cursos organizados por CRE), de los cuales 495 son mujeres y 140 hombres (77,95% son mujeres y 22,05% de hombres)
- La inversión en formación ha sido de 161.122,53 € (13.054,59 € más que en 2019). De ellos 30.295,9 € proceden de fondos propios y 80.826,63 € financiados por FUNDAE. El Fondo de Ayudas al Estudio ha concedido ayudas por importe de 50.000 €.

Asistentes a Acciones Formativas



Las acciones formativas se siguen realizando mayoritariamente dentro de la jornada laboral favoreciendo la asistencia a las mismas y las que se realizan fuera de jornada se compensan tal y como se establece en el artículo 39.3 del convenio colectivo vigente:

- Formación obligatoria: al valor de la hora ordinaria compensará en tiempo libre y, en casos excepcionales, se abonará el importe. Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación.
- Formación voluntaria: sin compensación.

Reseñar que este año se han realizado las siguientes acciones formativas relacionadas con el ámbito de la Igualdad:

- Agente de igualdad en la empresa (on-line)
- Duración de la AAFP: 80 horas
- Nº de participantes: 23 (21 mujeres y 2 hombres)
- Atención social a víctimas de violencia de género.
- Duración de la AAFP: 60 horas
- Nº de participantes: 6 (5 mujeres y 1 hombre)
- Auditoría en la incorporación de la perspectiva de género en proyectos.
- Duración de la AAFP: 12 horas
- Nº de participantes: 3 (3 mujeres)

- Formación básica en igualdad de género.
- Duración de la AAFF: 25 horas
- N° de participantes: 1 (mujer)

- Violencia de género (on-line)
- Duración de la AAFF: 50 horas
- N° de participantes: 19 (16 mujeres y 3 hombres)

Se debe tener en cuenta que desde la programación de formación de 2017 se incluyó una acción con carácter obligatorio de formación en Igualdad. No obstante, se considera necesario continuar sensibilizando a la plantilla sobre este tema, por este motivo, la acción de Igualdad continua con carácter obligatorio en la programación de 2021.

Universalidad

Unidad

Voluntariado

Independencia

Neutralidad

Imparcialidad

Humanidad

2.5. Promoción

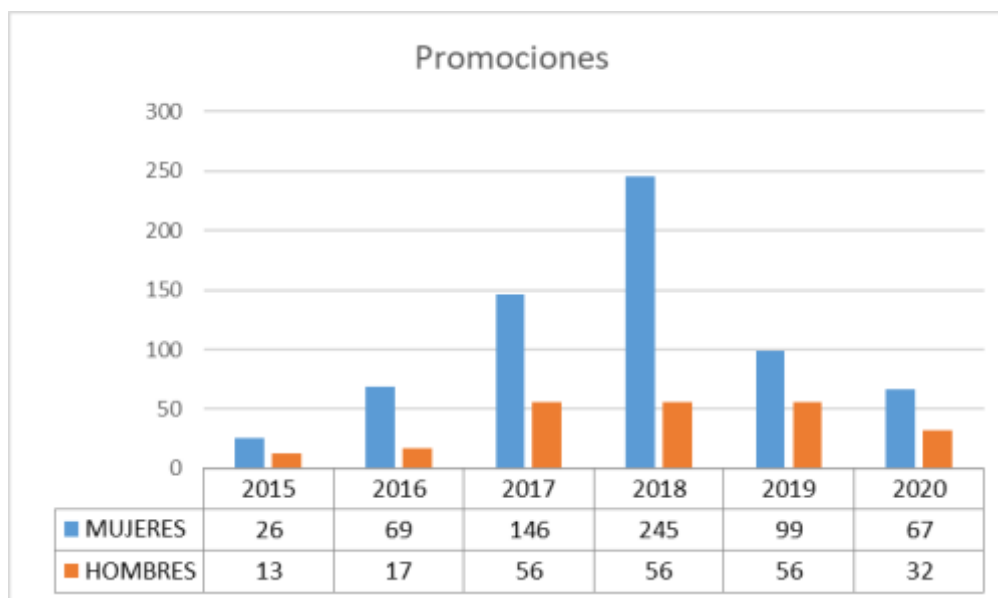
Los sistemas de promoción que actualmente existe en CRM son:

- Bolsa de traslados incluida en el nuevo convenio colectivo. Artículo 7 y anexo I.
- Presentación a convocatorias de puestos vacantes ofertadas pública e internamente, regulado en convenio colectivo en su artículo 7 y anexo I.
- Con la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo el sistema de promoción se estipula en los artículos 36 y 37, basado en la promoción automática del nivel 4 o de ingreso al nivel 3 dentro del mismo grupo profesional al transcurrir 2 años de desempeño del puesto y al resto de niveles tras una evaluación del desempeño que actualmente se está finalizando su definición.
- Nombramientos en puestos de responsabilidad (direcciones y coordinaciones), aunque habitualmente se emplea el sistema de convocatoria interna.

En referencia a los dos primeros sistemas de promoción mencionados, señalar que, a la vista de los datos de promociones realizadas en 2020, se aprecia que no existe ningún tipo de discriminación con las mujeres.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
2015	26	13	39	66,67	33,33
2016	69	17	86	80,23	19,77
2017	146	56	202	72,28	27,72
2018	245	56	301	81,40	18,60
2019	99	56	155	63,87	36,13
2020	67	32	99	67,68	32,32

Como se puede apreciar, en 2020, el 67,68 % de las promociones han sido mujeres respecto al 32,68 % de los hombres. Los porcentajes son muy similares a los correspondientes a 2019, sin embargo, se distancian en relación con 2018, 2017 y 2016, donde el porcentaje de mujeres promocionadas era mucho mayor que el de los hombres.



En cuanto a los puestos de responsabilidad, en 2020 se han convocado 23 plazas de dirección / coordinación / responsable, de las cuales 7 han sido seleccionadas a través de convocatoria interna y 16 que se han cubierto de manera directa debido a que, en la mayoría de los casos, se trata de posiciones en dispositivos provisionales relacionados con la crisis sanitaria o suplencias.

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN AUTONÓMICA	0	0	0	0,00	0,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	3	0	3	100,00	0,00
COORDINACIÓN	15	5	20	75,00	25,00
TOTAL	18	5	23	78,26	21,74

Como se puede observar, el 78,26 % de las promociones han sido cubiertas por mujeres frente al 21,74 % hombres.

Universalidad
 Unidad
 Voluntariado
 Independencia
 Neutralidad
 Imparcialidad
 Humanidad

3. Datos sobre la conciliación

Desde 2015 CRM acredita el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Por lo que podemos decir que CRM facilita la conciliación familiar y personal aplicando no solo las medidas establecidas en la ley sino otras medidas facilitadoras e innovadoras, aplicándose tanto a mujeres como a hombres. Tras la auditoría llevada a cabo en 2019 se consiguió subir del nivel C al nivel C+.

Con la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo 2018-2022 se ha incluido un sistema de Teletrabajo que ha sido testado en un programa piloto en 2019. No obstante, debido a la pandemia mundial provocada por la covid-19, la Institución ha facilitado y promovido el teletrabajo con el objetivo de frenar la propagación del virus.

Además, a partir del 26 de mayo de 2020 la Institución, en acuerdo con el Comité de Empresa, ha implementado las siguientes medidas con el objetivo de aliviar los problemas de conciliación producidos por la crisis sanitaria:

- Bolsa de emergencia Coronavirus de -50 horas.
- Reducción de jornada extraordinaria por cuidado de hijos/as hasta 3 años y/o familiares dependientes: La reducción de jornada se podría realizar tanto en cómputo diario como en cómputo semanal. Los límites de la reducción eran los establecidos por ley: máximo $\frac{1}{2}$ y mínimo $\frac{1}{8}$ de la jornada diaria y/o semanal. Dicha reducción se podía concentrar como mínimo en 3 / 4 días a la semana. En caso de cumplir los requisitos establecidos en el RD 8/2020 para las reducciones de jornada cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, se estuvo a lo que indicara la norma.
- Permiso sin sueldo: (convenio colectivo artículo 25): Eliminación del plazo de 2 años desde la finalización del último permiso y del siguiente. Solo para 1 solicitud.
- Excedencias por cuidado de hijos/as y/o familiares dependientes: Se extendió la reserva de puesto de 12 a 24 meses en los mismos términos que regula el Estatuto de Trabajadores.
- Vacaciones: Tal y como se establece en convenio, el 50% de las vacaciones, deberán ser disfrutadas en el periodo estival de junio a septiembre. No obstante, se dio la posibilidad de fraccionar el disfrute hasta 6 periodos. En caso de disfrutar más de 4 periodos, solo podían disfrutarse 2 periodos a partir del 01/10/2020.

- Personas trabajadoras que convivieran con familiares considerados de riesgo: podrían continuar realizando teletrabajo al 100 % hasta la finalización de la fase 1 del Plan de Desescalada.
- Ayudas Económicas Especiales: convocatoria de un fondo especial para los Campamentos de Verano.
- Familias monoparentales con dificultades de conciliación: se realizaron análisis de situación de forma individualizada.
- Personas que acreditarán problemas de conciliación: se establecían días de teletrabajo.

Medidas de conciliación utilizadas en 2020 por la plantilla:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES	TOTAL
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS	14	1	15	93,33	6,67	14,56
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES	0	2	2	0,00	100,00	1,94
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	11	2	13	84,62	15,38	12,62
MATERNIDAD/PATERNIDAD	29	8	37	78,38	21,62	35,92
LACTANCIA ACUMULADA	18	1	19	94,74	5,26	18,45
REDUCCION JORNADA	7	0	7	100,00	0,00	6,80
PERMISO SIN SUELDO	10	0	10	100,00	0,00	9,71
TOTAL	89	14	103	86,41	13,59	100,00

Centrándonos en el análisis actual de las medidas de conciliación a diciembre 2020, se observa que las mismas continúan siendo utilizadas mayoritariamente por las mujeres: un 86,41 % frente al 13,59 % de los hombres.



A continuación, se muestra la evolución de solicitud y disfrute de medidas de conciliación en el periodo 2015 – 2020.

Se aprecia una disminución en el número de disfrutes de medidas de conciliación con respecto al año 2019 tanto en mujeres como en hombres.

Recordar que, con la entrada en vigor del convenio colectivo 2015 - 2017, está implementada la medida de incrementar la maternidad hasta 18 semanas y el permiso por lactancia se puede acumular en 15 días hábiles. A su vez, tras la firma del nuevo convenio colectivo 2018-2022, las situaciones de pareja de hecho acreditada se asimilan a las relaciones afinidad, para los permisos previstos en el artículo 22 de dicho convenio, a excepción del permiso de 16 días por matrimonio y/o formalización oficial de pareja de hecho.

- Evolución de medidas de conciliación en el periodo 2015-2020

	2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS	11	0	11	16		16	12	3	15	20	4	24	15	2	17	14	1	15
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR	1	1	2	1		1	1		1	4	1	5	2	0	2	0	2	2
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	7	1	8	7	2	9	3	3	6	10	11	21	5	3	8	11	2	13
MATERNIDAD / PATERNIDAD	57	4	61	31	5	36	42	15	57	43	13	56	32	10	42	29	8	37
LACTANCIA (ACUMULADA)	31	1	32	21		21	21	1	22	36	0	36	37	3	40	18	1	19
REDUCCION JORNADA	7	1	8	9		9	6	1	7	7	2	9	5	1	6	7	0	7
PERMISO SIN SUELDO	6	0	6	7		7	1		1	11	0	11	3	0	3	10	0	10
TOTAL	120	8	127	94	7	101	86	23	109	131	31	162	99	19	118	89	14	103

Continúa la medida conciliadora de organizar una actividad para los niños en edad escolar dos días al año no lectivos. No obstante, en 2020, debido a la pandemia, solo se ha podido organizar una actividad en el mes de febrero.

Asimismo, tampoco se ha podido llevar a cabo la medida del campamento urbano en el mes de junio, no obstante, se han dado ayudas económicas para su disfrute. Tampoco se ha realizado la fiesta de navidad que se celebra con los hijos e hijas de las personas trabajadoras.

4. Seguimiento y evaluación del Plan de Acción a 31 de diciembre de 2020

A 31 de diciembre de 2020, estamos en disposición de afirmar que CRM aplica una política de igualdad en materia de sexo.

No obstante, la Institución continuará trabajando para impulsar todos aquellos indicadores que son susceptibles de mejora como pueden ser, entre otros:

- Avanzar aún más en la consecución de la proporción de mujeres directivas acercándose a la que existe en la plantilla.
- Llevar a cabo campañas para fomentar que los hombres soliciten las medidas de conciliación en la misma proporción que las mujeres.
- Mejorar la recogida de datos sobre las medidas de conciliación que hagan posible facilitar los datos de las medidas solicitadas en relación con las concedidas íntegramente, concedidas tras contrapropuesta de la empresa.
- Crear un indicador que muestre el número de personas que se han formado en materia de género en la Institución y su evolución en el tiempo.