





*Catálogo de Medidas
EFR-Centro de
Formación Profesional*

(Empresa Familiarmente Responsable)

V4_Febrero 2021

Las medidas incluidas en este Catálogo de Medidas EFR están disponibles para todo el personal laboral de CRUZ ROJA ESPAÑOLA, Comité Autonómico de Madrid, salvo que se especifique lo contrario.

Si quieres hacer uso de ellas y no sabes cómo, contacta con Erika Rodríguez, Responsable EFR, a través de la siguiente dirección de correo electrónico: erikar@cruzroja.es

Las medidas que aparecen acompañadas del símbolo  son aquellas que establece la legislación, las medidas que llevan el símbolo  , son medidas que la organización ha decidido poner en marcha y las medidas con el símbolo

Cruz Roja

Convenio Colectivo
de Cruz Roja Española

son las pactadas en el Convenio de empresa.

Madrid a 01 de febrero de 2021

1. Compromiso

2. Grupos de Medidas EFR:

2.1. Calidad en el empleo

2.2. Flexibilidad temporal

2.3. Apoyo a la familia de los empleados/as

2.4. Desarrollo personal y profesional

2.5. Igualdad de oportunidades

2.6. Liderazgo y estilo de dirección

2.7. Otras medidas

3. Canales de comunicación



1. Compromiso EFR

Hace más de 5 años, Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid manifestó en firme su compromiso con el fomento de la conciliación a través de la obtención del Certificado EFR otorgado por Fundación Másfamilia.

Desde entonces, en nuestro empeño por acercar la sostenibilidad a todos los ámbitos de la vida de nuestro personal laboral, hemos ido desarrollando medidas, más allá de la legislación vigente, con el objetivo de hacer compatible la vida familiar y personal con una trayectoria profesional de éxito.

Nuestro mayor activo son las personas que forman parte de la organización, por tanto, apostamos por un modelo de gestión que potencie su calidad de vida como palanca para lograr un mejor lugar para trabajar. Todo ello enmarcado en una cultura de trabajo de mejora continua y búsqueda de la excelencia dentro del ámbito de la responsabilidad social empresarial con la que queremos ser una organización más responsable, eficiente, flexible y acorde a los nuevos tiempos.

Concebimos el capital humano como pieza clave de nuestros éxitos por lo que, nuestro compromiso se sustenta sobre 4 pilares fundamentales:

- La atracción y el desarrollo del talento.
- La mejora del clima laboral.
- La salud y el bienestar de nuestros equipos.
- La igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid continuaremos apoyándonos en el Modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable), entendiendo éste como la mejor herramienta para el desarrollo de esos 4 pilares y su mejora constante.

El área encargada de desarrollar el proyecto será el Departamento de RRHH y Organización siendo la responsable del mismo Erika Rodríguez, Responsable del Área de Desarrollo y Organización, quien desempeñará las funciones de Manager EFR.



1. Compromiso EFR

Catálogo de Medidas EFR



“ Una vida satisfactoria implica encontrar el equilibrio entre la vida familiar, pesonal y profesional ”

Pilar Roy Merinero
Presidenta Autonómica



“ Entendemos que la conciliación es positiva tanto para la persona como para la sociedad en su conjunto ”

Nieves Morales Prieto
Coordinadora Autonómica



“ Nos esforzamos a diario por ser un mejor lugar para trabajar ”

Francisco Gabriel Sánchez
Parodi
Secretario Autonómico



1. Definición de Conciliación

Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, en su misión por estar cada vez más cerca de las personas, desde la perspectiva del desarrollo humano y comunitario reforzando capacidades individuales, no puede dejar de lado a las personas que forman parte de la organización. Son ellas las que nos permiten y nos garantizan, en las mejores condiciones, estar dónde más nos necesitan, proporcionando la mejor intervención para eliminar situaciones de vulnerabilidad.

En esta línea, el desarrollo del modelo efr en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid se basa en el compromiso con nuestro equipo de profesionales. Compromiso que se materializa en el diseño de medidas que den una adecuada cobertura a sus necesidades, mejorando así su calidad de vida y su experiencia como parte imprescindible de la organización.

Entendemos, por tanto, la conciliación desde un enfoque integrador que va mucho más allá de facilitar recursos para equilibrar la vida personal y profesional. Para Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, la conciliación supone poner a disposición de nuestro personal laboral las herramientas y mecanismos necesarios que posibiliten su desarrollo profesional, el cuidado de su salud y bienestar, así como la igualdad entre hombre y mujeres.

Conciliar es ocuparnos de cuidar las **tres dimensiones** principales de una persona: **vida personal y/o familiar, vida profesional y salud y bienestar.**

Como organización, nuestro objetivo es velar por el desarrollo óptimo y equilibrado de estas dimensiones, teniendo como punto central a la persona.



“ Lo más importante para Cruz Roja son las personas. Por ello, contamos con un marco repleto de medidas que, desde un enfoque integral (persona, profesión y salud y bienestar), son el motor de nuestro compromiso con el conjunto de profesionales que hacen de nuestra organización lo que es hoy en día ”







Erika Rodríguez

Manager EFR, Responsable Área Desarrollo y Organización de RRHH



2. Medidas EFR

2.1. Calidad en el Empleo

-  **Servicio de fisioterapia:** Cruz Roja abona parte del coste del servicio de fisioterapia para los empleados/as de Cruz Roja, en nuestras instalaciones, durante el horario laboral.
-  **Servicio de ayudas para gabinete psicológico**
-  **Revisión ginecológica y urológica gratuita y voluntaria para el trabajador/a.**
-  **Talleres para dejar de fumar**
-  **Campañas de vacunación**
-  **Plan de Salud y Bienestar**



2. Medidas EFR

2.1. Calidad en el Empleo



Cruz Roja

Estabilidad en el Empleo: El trabajador/a debe tener y sentir que su empleo es estable y de calidad, por ello apostamos por el fomento de los contratos indefinidos (66,7% de contratos indefinidos a 31/12/2018)



Anticipos: Todo trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que deberán reintegrarse en la nómina del mismo mes en que se recibe o en la del siguiente, a elección del trabajador/a.



Cruz Roja

Anticipo especial: Todo trabajador/a con más de un año de antigüedad reconocida en la empresa tendrá derecho a solicitar y percibir hasta el importe equivalente a 3 mensualidades del salario bruto, con devolución mensual, mediante retención en origen en la nómina a percibir, iniciándose en el mes siguiente en el que se recibe, y siendo la cuota de reintegro un diez por ciento (10%) del salario bruto mensual.



2. Medidas EFR

2.1. Calidad en el Empleo



Cruz Roja

Permiso sin sueldo (Artículo 47): todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año, que le será concedido si se hace con un preaviso de 15 días.



Cruz Roja

Complemento por incapacidad temporal: en caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador/a percibirá durante la suspensión del contrato un complemento que, sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo, alcance el 100% del salario bruto mensual y parte proporcional de pagas extras establecido en cada momento.



Cruz Roja

Ventajas comerciales y descuentos a los empleados/as y sus familias en ocio, seguros médicos, formación, etc.



2.1. Calidad en el Empleo



Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta: Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid concertará y costeará un seguro de vida por fallecimiento por cualquier causa e invalidez permanente absoluta al personal laboral con un capital asegurado de 50.000€



Fondo social: fondo anual (50€ por colaborador/a, a fecha 30 de septiembre, con máximo de 50.000€ anuales) para dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social (compra de prótesis y plantillas, compra de gafas y lentillas, dentista, situaciones de especial gravedad derivadas de la crisis, etc.)



Fondo "Vuelta al Cole": aportación extraordinaria y voluntaria para apoyar económicamente con los gastos derivados de la vuelta al colegio (material escolar y matrículas). Para el año 2021, el fondo estará dotado de un total de 19.000€



2.2. Flexibilidad Temporal

CONVENIO SECTORIAL

Vacaciones para el personal docente (Artículo 40, 41 y 42) : Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano por cada año completo de servicio activo. El 50% del personal docente afectado por este Convenio disfrutará de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival, estableciendo el titular, según las necesidades del Centro, los turnos de forma rotativa.

En circunstancias puntuales y de forma excepcional se podrá solicitar a la Dirección poder disfrutar en otros períodos.

CONVENIO SECTORIAL

Días especiales de libranza: día asignado por las festividades de Santo Tomás de Aquino.



Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.



Cruz Roja

Permiso para asistencia a consulta médica propia, por el tiempo mínimo para asistir a consulta médica, pública o privada.



2.2. Flexibilidad Temporal

CONVENIO SECTORIAL

Jornada de 27 horas lectivas para el personal docente. El centro dispondrá de 257 horas complementarias que se podrán distribuir a lo largo del año, no pudiendo exceder la jornada diaria de 8 horas, incluidas las horas lectivas.

También el personal docente dedicará otras cincuenta horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos.

Atendiendo a la organización y necesidades de la empresa, la dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en complementarias, y viceversa.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de 90 horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de voluntaria aceptación.

Las horas extraordinarias que excedan la jornada establecida, se compensarán por tiempos de descanso equivalentes.

Jornada de 33,5 horas lectivas para el personal titulado de servicios complementarios.

Jornada de 40 horas para el resto del personal de servicios complementarios y del personal de los grupos III y IV.

CONVENIO SECTORIAL

Jornada del personal con cargo especial. El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca, añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el Centro, al desempeño de su función específica.



2. Medidas EFR

2.3. Apoyo a la Familia



Cruz Roja

Permiso por maternidad de 18 semanas, ampliables a 2 por cada hijo/a adicional.



Cruz Roja

Protección a la maternidad: entrega de kits confort para embarazadas, formación en primeros auxilios para bebés, regalos por nacimiento de hijo, plazas de aparcamiento para embarazadas, adaptación del puesto, cambio de puesto o funciones o suspensión de contrato, en caso de detectarse que el puesto de trabajo pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo o la lactancia, o del feto.



Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, para la trabajadora embarazada y su pareja, con derecho a remuneración.

CONVENIO SECTORIAL

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45,1,d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a un hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de veinte días naturales.



2.3. Apoyo a la Familia



Cruz Roja

Complemento por maternidad / paternidad, durante la suspensión del contrato, tal que sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo alcance el 100% del salario bruto mensual y parte proporcional de pagas extras establecido en cada momento.



Excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos/as menores de 3 años, según la legislación vigente. Periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



Cruz Roja

Adecuación horaria para trabajadores/as con menores con discapacidad o familiares mayores de 65 años con discapacidad o dependencia, que podrá ser negociada entre Institución y trabajador/a en función de las condiciones personales y familiares.



Cruz Roja

Ayudas asistenciales: para descendientes en primer grado, por nacimiento, adopción o acogimiento, con discapacidad psíquica, física o sensorial, de 50 €, que se abonarán en las doce pagas ordinarias.



2.3. Apoyo a la Familia

Licencias retribuidas:

CONVENIO
SECTORIAL

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra Comunidad Autónoma o isla el plazo será de cinco días. En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en un día más, cuando necesiten trasladarse a otro país.
- 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y posteriormente la asistencia al examen.
- Permiso para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado por consanguinidad o por afinidad. El trabajador/a dispondrá de un permiso por el tiempo mínimo para el acompañamiento a consulta médica, pública o privada de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Dicha consulta deberá ser solicitada preferentemente en horario compatible con su jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible podrá disfrutar del presente permiso. En caso de que en la consulta médica del afectado/a recomendara el facultativo/a reposo durante al menos un día o indicador similar el permiso abarcará la jornada completa.







2.3. Apoyo a la Familia

Condiciones ventajosas a hijos o hijas:

CONVENIO SECTORIAL

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de jornada completa, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio Centro en el que preste su servicio el trabajador, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del 20% del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso. Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 51, y los huérfanos, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad **(Artículo 80)**.

 Plaza y reducción de matrícula en un 50% en las actividades formativas que Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid organice.

 Plaza y reducción de un 50% de la cuota en los campamentos y actividades al aire libre que Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid organice.



Actividades para hijos/as en días no lectivos, campamento de verano, fiestas infantiles...



2.4. Desarrollo personal y profesional



Cruz Roja

Planes de Desarrollo Individual: herramienta utilizada para conocer y revisar, de manera integrada y compartida, la situación actual y futura de las personas en la organización, a partir de sus fortalezas, áreas de mejora, perfil profesional y planes de formación. Permite planificar acciones de desarrollo para todo el equipo.



Cruz Roja

Plan de Formación Continua Anual y Programa de Formación en Idiomas, encaminado a la mejora y el desarrollo de las competencias del trabajador/a en la Institución.



Cruz Roja

Ayudas al estudio para los trabajadores/as con una antigüedad mínima de 1 año, para formación reglada o formación no reglada directamente relacionada con la actividad del trabajador o aplicables a su desarrollo profesional.



Cruz Roja

Licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- Asistencia a exámenes: por el tiempo indispensable para la presentación y realización a pruebas de evaluación considerándose el tiempo empleado recuperable o no recuperable en función de los tipos de exámenes.
- Permiso para formación: sesenta horas anuales de formación externa, relacionada con actividades de la Institución, en centros públicos o privados que contribuyan directamente con la progresión profesional actual o futura del trabajador/a en la Institución.



2.4. Desarrollo personal y profesional

CONVENIO SECTORIAL

Permisos retribuidos para la formación para concurrir a exámenes oficiales, a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo (**Artículo 50**).

CONVENIO SECTORIAL

Excedencia forzosa por perfeccionamiento profesional: dará derecho al descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el mismo Centro, siempre y cuando acredite de forma fehaciente al Titular del Centro la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza (**Artículo 51.4**).



Preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo, los trabajadores/as tienen derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.



2.4. Desarrollo personal y profesional



Excedencia voluntaria (Artículo 54): para personal indefinido de plantilla con más de un año de antigüedad, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario. Deberá ser solicitada por escrito con al menos 15 días de antelación.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad en la empresa durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.



Cruz Roja

Ayudas al estudio para los trabajadores/as con una antigüedad mínima de 1 año, para formación reglada o formación no reglada directamente relacionada con la actividad del trabajador o aplicables a su desarrollo profesional.

CONVENIO SECTORIAL

Cobertura de gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, para el profesorado que asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el Centro.



2.4. Desarrollo personal y profesional



Cruz Roja

Selección y contratación basada en 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, según los protocolos establecidos por Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y la legislación y acuerdos vinculantes al respecto.



Cruz Roja

Bolsa interna de traslados Con el objetivo de fomentar la movilidad interna desarrollando el talento de los/as colaboradores/as de Cruz Roja Madrid y facilitando la conciliación de los/as mismos/as, la Institución publicará anualmente la convocatoria de acceso a la bolsa de traslados.

Cada trabajador/a podrá solicitar como máximo 3 áreas/puestos bien sea por interés profesional, bien por aspectos vinculados a la conciliación de su vida personal y profesional.

CONVENIO SECTORIAL

Excedencia forzosa por enfermedad propia: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la empresa durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.



2.4. Desarrollo personal y profesional



Cruz Roja

Espacios innovadores de trabajo, orientados a fomentar el trabajo creativo (Espacio Pozas, 14, Laboratorio de Innovación...)



Cruz Roja

Actividades de participación para empleados: conferencias mensuales sobre temas de actualidad con ponentes de reconocido prestigio, intercambio de puestos (Proyecto Trotamundos)...



Cruz Roja

Actividades lúdicas para empleados/as y familiares, con concursos y sorteos de entradas para eventos deportivos, culturales, musicales, Family Day, etc.



Cruz Roja

Aniversarios y jubilaciones: cuando el empleado/a cumple 25 años en Cruz Roja o se jubila, se celebra un acto de reconocimiento, en agradecimiento a su trabajo.



2. Medidas EFR

2.5. Igualdad de Oportunidades



Igualdad de oportunidades: Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid asume la política de igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado.



Cruz Roja

Víctimas de violencia de género: Las mujeres víctimas de maltrato tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o sesiones de tratamiento necesarias para realizar una asistencia social integrada.



2.6. Liderazgo y estilo de dirección



Cruz Roja

Definición Modelo de Liderazgo de CREM consensuado y firmado por todo el equipo Directivo



Cruz Roja

Programa de Desarrollo Directivo e Itinerarios Formativos para Mandos Intermedios: anualmente el personal de dirección y los Mandos Intermedios participas de acciones formativas encaminadas a:

- Desarrollar una visión global e integrada de la institución.
- Proporcionar conocimientos y herramientas que faciliten su labor.
- Desarrollar y potenciar actitudes de liderazgo, trabajo en equipo y compromiso personal con la misión de la institución y sus objetivos.



Cruz Roja

Reuniones quincenales del Consejo de Dirección: con el objetivo de mejorar la comunicación interna y la coordinación interdepartamental, los Directores Autonómicos, Presidente, Secretario y Coordinadora se reúnen quincenalmente de cara a tratar temas de relevancia, mejorar la toma de decisiones y fomentar la cohesión entre los miembros de la alta dirección.



Cruz Roja

Jornadas de convivencia anual del equipo directivo



2.6. Liderazgo y estilo de dirección



Cruz Roja

Desayunos con la Dirección: periódicamente, la Dirección de Cruz Roja se reúne con un grupo de empleados/as para escuchar sus sugerencias y propuestas.



Cruz Roja

Políticas favorecedoras de gestión de Responsabilidad Social:

- Desarrollo del Plan de Igualdad.
- Integración del Modelo EFR en nuestro Sistema de Gestión.



2.7. Otras medidas



Plus de productividad docente: Todo el personal docente afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir un plus salarial de productividad. A Los únicos efectos de simplificar la gestión de la nómina y sin variar el importe anual de dicho Plus, éste se percibirá prorrateado en las catorce mensualidades ordinarias.

El plus de productividad docente incentiva y compensa la calidad de la dedicación docente inherente a su puesto de trabajo y la constante actualización de conocimientos que el mismo exige.



3. Canales de comunicación

Para obtener información más detallada de las medidas que se recogen en este catálogo puedes acceder al espacio del Departamento de RRHH y Organización en el SharePoint de Cruz Roja, en el cual contamos, además, con una Zona EFR:

<https://cruzrojaes.sharepoint.com/sites/madrid/secretaria/personal/SitePages/Inicio.aspx>



Inicio DIRECCIÓN ASAMBLEAS LOCALES MIS APLICACIONES EDITAR VÍNCULOS

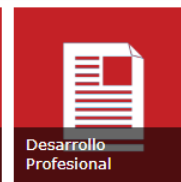
Recursos Humanos y Organización



Organigrama y funciones



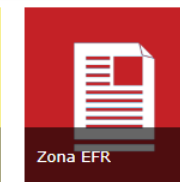
Información Laboral



Desarrollo Profesional



Prevención de Riesgos Laborales



Zona EFR



Boletín Semanal de Recursos Humanos



Convocatorias y Resoluciones



Ofertas para personal laboral



ACCESO RESTRINGIDO



Comite Seguridad y Salud

Zona CREO

3. Canales de comunicación

Igualmente, en la ZONA CREO:

<https://zonacreo.com/category/de-persona-a-persona/>

The screenshot shows the ZONA CREO website interface. At the top, there is a navigation menu with categories: CRE MADRID, ASAMBLEAS, ENCUENTRO, INFORMACIÓN ÚTIL, CANAL VÍDEO, RR.HH., and VOLUNTARIADO. A red banner highlights the site as the information and meeting point for Cruz Roja's voluntary and labor staff in the Madrid community. Below the navigation, the main content area features several articles:

- DE PERSONA A PERSONA**
DE PERSONA A PERSONA
¡Nueva convocatoria! Coordinador/a Plataforma del tercer sector en Comunidad de Madrid
1 octubre, 2019
- DE PERSONA A PERSONA**
NUEVAS CONVOCATORIAS
¡Nueva Convocatoria interna! (104)
25 septiembre, 2019
- DE PERSONA A PERSONA**
El 6 de octubre ¡Nueva carrera en Mercamadrid! ¡Apúntante a los...
- DE PERSONA A PERSONA**
¿Pensando en apuntarte al gimnasio tras el verano? ¡Llega...

At the bottom right, there is a search bar with the text "Buscar" and a "CALENDARIO INSTITUCIONAL" section showing dates for October 2nd (miércoles) and August (AUT: COM. Control Presupuestario).



3. Canales de comunicación

Por último, si tienes alguna duda sobre el Catálogo de Medidas EFR o quieres proponer otras medidas nuevas, contacta con **Erika Rodríguez, Responsable EFR**, a través de la siguiente dirección de correo electrónico:

erikar@cuzroja.es



Si consideras que CRUZ ROJA ESPAÑOLA en la Asamblea Provincial de Madrid, no responde a tus consultas o peticiones en materia de equilibrio entre la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades, puedes contactar con Fundación Másfamilia a través de los siguientes medios:

<http://www.masfamilia.org/canal>

fundacion@masfamilia.com

siempre y cuando estas consultas o peticiones estén relacionadas con la temática EFR, sean cuestiones de ámbito colectivo y no estrictamente personales y hayan sido dirigidas previamente a la institución, sin que hayas obtenido respuesta en un plazo razonable.

