



**DOCUMENTO DE PLAN DE IGUALDAD  
GRUPO FUNESPAÑA**

## ÍNDICE

1.	Introducción .....	4
2.	Características de las entidades que integran el GRUPO FUNESPAÑA.....	5
I.	<i>FUNESPAÑA DOS, S.L.U.</i> .....	5
II.	<i>SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID S.A.U.</i> .....	6
III.	<i>FUNERARIA ALIANZA CANARIA S.L.</i> .....	7
IV.	<i>CJ ALCALÁ DE HENARES S.A.</i> .....	8
V.	<i>CEMENTERIO PARQUE DE ANDUJAR S.A.</i> .....	9
VI.	<i>SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA S.L.</i> .....	9
VII.	<i>FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO S.A.</i> .....	10
VIII.	<i>FUNERARIA SAN VICENTE S.L.</i> .....	11
IX.	<i>NUEVO TANATORIO S.L.</i> .....	12
X.	<i>POMPAS FUNEBRES DOMINGO S.L.</i> .....	13
XI.	<i>SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA S.L.</i> .....	14
3.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad .....	15
4.	Ámbito de aplicación .....	17
5.	Objetivos generales.....	17
6.	Estructura .....	18
7.	Diagnóstico de la situación .....	20
I.	<i>AUDITORÍA RETRIBUTIVA FUNESPAÑA DOS, S.L.U.</i> .....	20
1.1	<i>ANTECEDENTES</i> .....	21
1.2	<i>VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</i> .....	21
1.2.1	<i>PORCENTAJE DE IMPORTANCIA</i> .....	23
1.2.2	<i>GRADUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL O DISTINTO VALOR</i> .....	23
1.3	<i>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA</i> .....	24
1.3.1	<i>RETRIBUCIONES EFECTIVAS</i> .....	27
1.3.2	<i>RETRIBUCIONES EQUIPARADAS</i> .....	34
II.	<i>AUDITORÍA RETRIBUTIVA FUNEMADRID, S.A.U.</i> .....	40
1.1.	<i>ANTECEDENTES</i> .....	41
1.2.	<i>VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</i> .....	41
1.2.1.	<i>PORCENTAJE DE IMPORTANCIA</i> .....	43
1.2.2.	<i>GRADUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL O DISTINTO VALOR</i> .....	44
1.3.	<i>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA</i> .....	44
1.4.	<i>RETRIBUCIONES EFECTIVAS</i> .....	47
1.4.1.	<i>RETRIBUCIONES EQUIPARADAS</i> .....	53
8.	Conclusiones de los registros retributivos de las demás sociedades del Grupo.....	59
9.	Conclusiones de los Diagnósticos de situación. ....	60
I.	<i>FUNESPAÑA DOS, S.L.U.</i> .....	60
II.	<i>SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID S.A.U.</i> .....	63
III.	<i>FUNERARIA ALIANZA CANARIA S.L.</i> .....	65
IV.	<i>CJ ALCALÁ DE HENARES S.A.</i> .....	67

V. CEMENTERIO PARQUE DE ANDUJAR S.A. ....	69
VI. SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA S.L. ....	71
VII. FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO S.A. ....	72
VIII. FUNERARIA SAN VICENTE S.L. ....	74
IX. NUEVO TANATORIO S.L. ....	76
X. POMPAS FUNEBRES DOMINGO S.L. ....	78
XI. SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA S.L. ....	80
XII. CONCLUSIONES GENERALES DEL GRUPO .....	82
9. Programa de actuación y cronograma.....	85
9.1. Selección, acceso y contratación .....	86
9.2. Formación y sensibilización. ....	87
9.3. Promoción interna y desarrollo profesional .....	89
9.4. Comunicación y lenguaje inclusivo. ....	91
9.5. Retribuciones y auditoría salarial. ....	92
9.6. Ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar .....	93
9.7. Salud laboral con perspectiva de género .....	97
9.8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. ....	98
9.9. Protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género .....	99
10. Mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión .....	113
10.1. Comisión de seguimiento .....	113
10.2. Composición .....	113
10.3. Adopción de Acuerdos .....	114
10.4. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación .....	114
10.5. Atribuciones generales de la Comisión.....	114
10.6. Atribuciones específicas de la comisión .....	115
10.7. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación .....	116
10.8. Medios .....	116
11. Procedimientos de modificación y para solventar posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o seguimiento del Plan de Igualdad. ....	117
ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	118

## 1. Introducción

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el GRUPO FUNESPAÑA, integrado por las sociedades FUNERARIA ALIANZA CANARIA, S.L., CJ ALCALÁ DE HENARES, S.A. CEMENTERIO PARQUE DE ANDUJAR, S.A., SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA, S.L., FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO, S.A., FUNERARIA SAN VICENTE, S.L.; FUNESPAÑA DOS, S.L.U., NUEVO TANATORIO, S.L., POMPAS FUNEBRES DOMINGO, S.L., SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID, S.A.U. y SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA, S.L. (en adelante, "**GRUPO FUNESPAÑA**" o el "**Grupo**"), respondiendo a los requerimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de IgualdadRetributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

El Grupo declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

El artículo 45 de la LO 3/2007 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tiene como finalidad, no solo la consecución de los objetivos establecidos en el presente plan, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos del Grupo, y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

## 2. Características de las entidades que integran el GRUPO FUNESPAÑA

### I. FUNESPAÑA DOS, S.L.U.

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>		<b>FUNESPAÑA DOS, S.L.U.</b>
<b>NIF</b>	B88594478	
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Doctor Esquerdo, 138 - 5, Madrid, 28007, Madrid	
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas	
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres	
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	11/03/2020	
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	263	
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	Sí (UGT, CCOO Y CGT)	

<b>CENTRO DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO</b>	
Servicios Centrales (Madrid)	Pacto SSCC
Bilbao	-
Galicia	Convenio de Pompas Fúnebres de Galicia

Baleares	Estatuto de los Trabajadores
Tarragona	-
Ciudad Real	Convenio de Pompas Fúnebres de Ciudad Real
Sevilla	Convenio de Pompas Fúnebres de Sevilla
Huelva	Convenio de Pompas Fúnebres de Huelva
Estepona	Convenio del personal laboral del Ayto. de Estepona/ Convenio de Málaga/ Convenio de EEMM de Estepona.
Valencia Catarroja	Convenio de Pompas Fúnebres de Valencia
Valencia TMV	Convenio de Pompas Fúnebres de Valencia
Pamplona	Pacto Tanatorio de San Alberto

## II. SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID S.A.U.

DENOMINACIÓN SOCIAL	SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID S.A.U.
<b>NIF</b>	A78937224
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Doctor Esquerdo, 138 - 6, Madrid, 28007, Madrid
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas

<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	13/10/1988
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	127
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	Sí (CGT, CCOO, CSIF y un consejero delegado independiente)
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	PACTO DE EMPRESA DE FUNEMADRID

### III. FUNERARIA ALIANZA CANARIA S.L.

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>FUNERARIA ALIANZA CANARIA S.L.</b>
<b>NIF</b>	B35069921
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Luis Doreste Silva, 18 - B, las Palmas de gran Canaria, 35004, Las Palmas
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	20/12/1983
<b>NÚMERO DE PERSONAS</b>	27

<b>TRABAJADORAS</b>	
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	Sí (USO)
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	Pacto de Centro de Trabajo

**IV. CJ ALCALÁ DE HENARES S.A.**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>CEMENTERIO JARDÍN ALCALÁ DE HENARES S.A.</b>
<b>NIF</b>	A79603007
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Carretera Pastrana (margen Derecho), KM 3, Alcalá de Henares, 28803, Madrid
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	25/05/1991
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	28
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	Sí (UGT)
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	ACUERDO CEMENTERIO JARDÍN

**V. CEMENTERIO PARQUE DE ANDUJAR S.A.**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>CEMENTERIO PARQUE ANDUJAR S.A.</b>
<b>NIF</b>	A23700784
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Camino Cementerio, 4 - 23740 - Andújar - Jaén
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	16/08/2012
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	7
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	NO
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	Aplica Estatuto de los Trabajadores.

**VI. SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA S.L.**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA S.L.</b>
<b>NIF</b>	B84310911

<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Doctor Esquerdo, 138 - 6, Madrid, 28007, Madrid
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	12/05/2005
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	11
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	Sí (CCOO)
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES DE MÁLAGA

**VII. FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO S.A.**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO S.A.</b>
<b>NIF</b>	A24250391
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Doctor Esquerdo, 138 - 5, Madrid, 28007, Madrid
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas

<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	02/03/1992
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	32
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	NO
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES DE LEÓN

**VIII. FUNERARIA SAN VICENTE S.L.**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>FUNERARIA SAN VICENTE S.L.</b>
<b>NIF</b>	B14301337
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Doctor Fleming, 9. 14740 Hornachuelos, Córdoba.
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	01/01/1992
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	14

<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	CGT)
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES DE CÓRDOBA + ACUERDO CON RLT 2021

**IX. NUEVO TANATORIO S.L.**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>NUEVO TANATORIO S.L.</b>
<b>NIF</b>	B12505806
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Avenida Hermanos bou, 251, Castello de la Plana, 12100, Castellón
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	21/06/1999
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	25
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	No

<b>CENTRO DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO</b>	
Tanatorio Castellón	-Estatuto de los Trabajadores

Vinaroz	- Estatuto de los Trabajadores
Lucena	- Estatuto de los Trabajadores
Torreblanca	- Estatuto de los Trabajadores

**X. POMPAS FUNEBRES DOMINGO S.L.**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	<b>POMPAS FÚNEBRES DOMINGO S.L.</b>
<b>NIF</b>	B43396761
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle de Cristofol Despuig, S/N - APARTADO CORREOS 467, Tortosa, 43500, Tarragona
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	07/03/1994
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	18
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	Sí (CGT)
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	PACTO EMPRESA DE TARRAGONA (CAMBRILS - TORTOSA).

**XI. SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA S.L.**

DENOMINACIÓN SOCIAL		SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA S.L.
<b>NIF</b>	B85969202	
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Doctor Esquerdo, 138 - 6, Madrid, 28007, Madrid	
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD - CNAE</b>	9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas	
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Servicios de pompas fúnebres	
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD</b>	22/06/2010	
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	24	
<b>REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	SI (UGT)	
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	-	

### 3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Grupo, con el objetivo, por un lado, de continuar con el compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y, por otra parte, con el fin de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, conformaron el 18 de octubre de 2023 una Comisión Negociadora para la negociación del Plan de Igualdad, con aprobación de la parte social.

En este sentido, la negociación del Plan de Igualdad se realizó con la siguiente composición:

#### En **representación del Grupo:**

- Dña. Montserrat Guijar López, Directora de Recursos Humanos.
- D. Luis Javier Sánchez Íñiguez, Responsable de Relaciones Laborales.
- D. Federico Gastón Paz Martínez, Miembro del Departamento de Relaciones Laborales.
- Dª Mónica Urda Blázquez, Responsable de Sostenibilidad.
- Dª Almudena Dueña Sanavia, Responsable de formación.
- Dª Ainhoa Artero Agudo, Responsable de administración de personal.

#### En **representación de las personas trabajadoras:**

##### En representación de CCOO: (representa el 46,42%)

- Dña. Isabel María Márquez García. Adjunta a la Secretaría de las Mujeres de la FSSCCOO
- Dña. Pedro Manuel Macías González
- Dña. Isabel Ana Montes Moreno
- Dña. Montserrat Uguina Cocostegüe Asesora. Secretaria de las Mujeres, Igualdad y Diversidad de la FSS-CCOO MADRID
- D. Daniel Galdano Ramírez

##### En representación de UGT: (representa el 17,85%)

- Dña. Rosario García Ramos

##### En representación de CGT: (representa el 21,42%)

- Dña Luz Divina Causapie Amor
- Dña Vanesa Casado Rozalén (asesora)

La Comisión de Igualdad ha tenido las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en todas las empresas del Grupo.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

#### 4. **Ámbito de aplicación**

**Ámbito Normativo:** El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el 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.

**Ámbito temporal:** El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma.

**Ámbito territorial:** El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de las entidades firmantes del presente plan de igualdad del Grupo Funespaña en el territorio español.

**Ámbito personal:** El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para el Grupo.

#### 5. **Objetivos generales**

El presente Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la parte empresarial y la parte social, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan con el principio de la igualdad de trato y oportunidades.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.
- Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva—entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Continuar facilitando el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

- Se continuará con la actividad de salud laboral desarrollando campañas con perspectiva de género, considerando las particularidades de mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.
- Difundir y garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo en su protección.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye, no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso al Grupo, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Asimismo, se han establecido unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, careciendo inicialmente de plazo determinado de vigencia, al ir ligado a la consecución de éstos. No obstante, las partes entienden que su contenido deberá ser evaluado y revisado.

## 6. Estructura

El Plan de Igualdad del Grupo se estructura en los siguientes apartados:

**DIAGNÓSTICO** de la situación de partida de mujeres y hombres en el Grupo, realizado a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por FUNERARIA ALIANZA CANARIA, S.L., CJ ALCALÁ DE HENARES, S.A. CEMENTERIO PARQUE DE ANDUJAR, S.A., SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA, S.L., FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO, S.A., FUNERARIA SAN VICENTE, S.L.; FUNESPAÑA DOS, S.L.U., NUEVO TANATORIO, S.L., POMPAS FUNEBRES DOMINGO, S.L., SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID, S.A.U. y SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA, S.L. respecto a: características de la plantilla; condiciones de trabajo; acceso e incorporación; promoción; formación, retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; violencia de género; salud laboral; y política de comunicación y sensibilización de igualdad.

**PLAN DE ACTUACIÓN** elaborado a partir de las conclusiones de los diagnósticos de situación y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en el Grupo, tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

1. La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
2. La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas del Grupo, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el Grupo.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el Grupo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas/Acciones
- Indicador
- Personas o departamentos responsables
- Plazos de ejecución
- Coste económico

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- Proceso de acceso, selección y contratación.
- Formación y sensibilización.
- Promoción interna y desarrollo profesional.
- Comunicación y lenguaje inclusivo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Salud laboral con perspectiva de género.
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- Protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 7. Diagnóstico de la situación

### I. AUDITORÍA RETRIBUTIVA FUNESPAÑA DOS, S.L.U.

El objetivo de la Auditoría retributiva del ejercicio 2022 es 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.

Ello permitirá a la empresa FUNESPAÑA DOS S.L.U. (en adelante, "**FUNESPAÑA**" o la "**Empresa**"), en la fase de negociación del Plan de Igualdad, 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.

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad que se procede a negociar por la comisión negociadora.

Se pretende así una valoración de los puestos de trabajo de la Empresa, considerando las aptitudes profesionales requeridas para cada uno de los puestos de trabajo existentes, teniendo en consideración los requisitos para acceder a los mismos.

La información contenida en este apartado está basada en el estudio y examen de la documentación facilitada, así como a la información obtenida verbalmente por la Empresa. Damos por hecho que la documentación e información facilitada es veraz y que no se ha ocultado ningún tipo de dato relevante y, especialmente, ninguna información que pueda afectar en este proceso de Auditoría retributiva.

Toda la documentación analizada ha consistido fundamentalmente en haber tenido acceso a los extractos de bases de datos y copias de los documentos originales, no habiendo realizado verificación alguna de la autenticidad de dicha documentación o la existencia de cualquier otro documento que pueda variar el contenido del presente apartado.

Pueden existir, por tanto, otros documentos, contratos, etc., a los que no hayamos tenido acceso o hechos de los que no hayamos sido informados que pudieran alterar, tanto el contenido como las conclusiones de la auditoría retributiva.

Se hace mención expresa que se ha auditado únicamente la información proporcionada y el Registro retributivo realizado del ejercicio 2022 (del 01/01/2022 al 31/12/2022).

### 1.1 ANTECEDENTES

La situación organizativa de la Empresa para el año 2022 era la siguiente:

- Plantilla: 317 personas trabajadoras
- Nº de puestos de trabajo existentes: 17 puestos
- Nº de puestos de trabajo de igual valor: 6
- Nº de complementos salariales: 30
- Nº de complementos extrasalariales: 5

A continuación, a modo introductorio, se traslada la estructura de la plantilla de la Empresa a lo largo del año 2022:

PLANTILLA					
HOMBRE		MUJER		TOTAL PLANTILLA	
Número	% Horizontal	Número	% Horizontal	Número	% Horizontal
221	69,72%	96	30,28%	317	100%

### 1.2 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La evaluación, valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Los procedimientos específicos de valoración de puestos se clasifican en cualitativos y cuantitativos:

- 1) Los **procedimientos cualitativos** valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.
- 2) Los **procedimientos cuantitativos** o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez,

pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. Este procedimiento se denomina "Sistema de valoración".

Este Sistema nos permitirá:

- Identificar las diferencias retributivas que pudieran existir en la Empresa y corregir aquellas que, en su caso, resultaran discriminatorias. Es un procedimiento necesario con carácter previo a la confección de los registros retributivos de las empresas que realicen una auditoría retributiva, y un instrumento capital para visibilizar las posibles diferencias retributivas entre los trabajos de igual valor.
- Prevenir los sesgos de género que pueden llevar consigo la utilización incorrecta del método de valoración. Un mayor porcentaje de puestos feminizados con escasa puntuación puede poner de manifiesto la aplicación incorrecta de la propia metodología, que no satisfaría, en este supuesto, los requisitos de objetividad, adecuación y totalidad.
- Corregir la política de personal y retributiva de la empresa. La persistencia, una vez constatado el uso adecuado del procedimiento de valoración, de ponderaciones segregadas por sexos ha de llevar a la empresa a plantearse otros aspectos relacionados con su política de personal como la selección y contratación, la promoción profesional, etc.
- Asimismo, puede servir como base a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

En dichos sistemas de valoración se establece una relación de factores tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc., y una escala de valoración para cada factor con un número determinado de niveles o grados que permite medir la intensidad en la que concurren cada uno de esos valores. Todos los factores son obligatorios, sin embargo, la escala permite expresar la no concurrencia de un factor cuando se considere que no es relevante para el puesto.

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores.

Este sistema está elaborado sobre un total de 1000 puntos, otorgando de forma automática un valor relativo a cada factor atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos.

En cada puesto y por cada factor o subfactor, las personas encargadas de la valoración han seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto.

Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Una vez completada la valoración de cada puesto, la herramienta calculará su puntuación final, agrupando los puestos de trabajo que tengan el mismo valor.

### **1.2.1 PORCENTAJE DE IMPORTANCIA**

De acuerdo con la Guía detallada para la Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos de la Organización Internacional del Trabajo (2009), los porcentajes a asignar a cada tipo deben oscilar entre los siguientes intervalos:

- de 20% a 35% para CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- de 25% a 40% para RESPONSABILIDAD
- de 15% a 25% para ESFUERZO
- de 5% a 15% para CONDICIONES DE TRABAJO

### **1.2.2 GRADUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL O DISTINTO VALOR**

Tras concretar los factores y subfactores, así como la ponderación que tiene cada uno de ellos

a la hora de puntuar los puestos de trabajo, se procede a graduar los puestos de trabajo con igual o distinto valor. Esto es, analizar y evaluar los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, con el objetivo de otorgar una valoración según los factores que vienen establecidos por la Herramienta VPT.

A continuación, se relaciona la plantilla de la Empresa con las Escalas asignadas a las Agrupaciones arrojadas por la herramienta VPT:

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESCALA									
GRUPOS	HOMBRE			MUJER			TOTAL PLANTILLA		
	Número	% Horizontal	% Vertical	Número	% Horizontal	% Vertical	Número	% Horizontal	% Vertical
ESCALA 01	18	66,67%	8,14%	9	33,33%	9,38%	27	100,00%	8,52%
ESCALA 02	20	68,97%	9,05%	9	31,03%	9,38%	29	100,00%	9,15%
ESCALA 04	145	68,72%	65,61%	65	30,95%	67,71%	210	100,00%	66,25%
ESCALA 05	26	74,29%	11,76%	9	25,71%	9,38%	35	100,00%	11,04%
ESCALA 07	8	88,89%	3,62%	1	11,11%	1,04%	9	100,00%	2,84%
ESCALA 10	4	57,14%	1,81%	3	42,86%	3,13%	7	100,00%	2,21%
<b>Total general</b>	221	69,72%	100,00%	96	30,28%	100,00%	317	100,00%	100,00%

### 1.3 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

A continuación, se exponen los resultados de la Auditoría retributiva conforme a la VPT de los puestos existentes e informados por la Empresa.

Dicha evaluación se ha realizado teniendo en consideración el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Esto es, que 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) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Por último, cabe indicar que se entenderá como "**diferencia salarial significativa**" aquella diferencia porcentual en la media aritmética (promedio) o la mediana que sea **igual o superior al 25% de un sexo respecto al otro**.

Pues bien, antes de proceder al análisis de **la media aritmética (promedio) y la mediana de las retribuciones efectivas y equiparadas (normalizadas y/o anualizadas)**, indicar que la herramienta técnica utilizada para la confección del registro retributivo es la "Herramienta de Registro retributivo" elaborada por las organizaciones sindicales y patronales de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Del **Registro Retributivo del año 2022 de la Empresa** se han extraído los resultados que a continuación se van a analizar.

Dicha herramienta presupone que las diferencias salariales que puedan existir entre ambos géneros son siempre a favor del género masculino, por lo que, la formulación aplicada es la que se presenta a continuación:

**€ HOMBRES - € MUJERES**

**€ HOMBRES**

En este sentido, en aquellos supuestos en que los importes del género femenino sean superiores a aquellos del género masculino (es decir, que cumplan esta regla a la inversa), el resultado obtenido podrá ser superior al 100%.

Dicho lo anterior, los resultados que se presentarán a continuación pueden aparecer tanto en valores positivos como en valores negativos.

Así las cosas, en el supuesto en que el valor obtenido sea positivo, se entenderá como que la

media aritmética o la mediana de los hombres es superior a la de las mujeres (es decir, diferencia salarial a favor de los hombres).

No obstante, en aquellos supuestos en que el valor obtenido sea negativo, se entenderá como que la media aritmética o la mediana de los hombres es inferior a la de las mujeres (es decir, diferencia salarial a favor de las mujeres).

Destacar también que los factores desencadenantes de las diferencias retributivas significativas pueden ser diversos.

Concretamente, se han tenido en cuenta los siguientes conceptos:

- Salario base
- Conceptos salariales:
  - o Plus Convenio
  - o Plus Transporte
  - o Plus Toxicidad
  - o Plus Disponibilidad
  - o Complemento Puesto de Trabajo
  - o Antigüedad
  - o Gratificaciones: incentivos, comisiones, lares, primas, servicios
  - o Mantenimiento de jornada
  - o Complemento Ad Personam
  - o Jornada Partida
  - o Plus Deporte
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva 70%
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva 30%
  - o Pagas Extras
  - o Vacaciones
  - o Plus Nocturnidad
  - o Plus Festivo
  - o Plus Turnicidad
  - o Horas Extra
  - o Guardias
  - o Ayuda Escolar
  - o Plus Cultural
  - o Plus Mesa
  - o Plus Domingos

- o Bonus
- o Horas Complementarias
- o Festivos Nocturnos
- o Suplidos
- o Ayuda Vivienda
- o Preaviso
- Conceptos extrasalariales:
  - o Quebranto Moneda
  - o Complemento prestaciones IT y AT
  - o Indemnizaciones
  - o Kilometraje
  - o Dietas

En el caso de FUNESPAÑA nos encontramos con diferencias porcentuales que superan el 25% mínimas, no obstante, dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### 1.3.1 RETRIBUCIONES EFECTIVAS

El registro retributivo debe recoger toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, arrojando la herramienta los siguientes promedios y medianas teniendo en cuenta las retribuciones efectivamente percibidas por la plantilla.

#### A. MEDIA RETRIBUCIONES EFECTIVAS

A continuación, se procede al análisis de la media aritmética (promedio) de las retribuciones efectivas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

TOTAL MEDIA ARITMÉTICA- EFECTIVA						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>TOTAL</b>	317	0 %	26 %	14 %	-201 %	12 %
<b>Hombre</b>	221	11.077 €	12.840 €	23.917 €	232 €	24.149 €
<b>Mujer</b>	96	11.069€	9.547 €	20.616 €	698 €	21.313 €

No se han detectado diferencias porcentuales significativas, siendo que la diferencia existente

en el total de los complementos extrasalariales responde favorablemente hacia las personas trabajadoras mujeres.

En los complementos salariales se identifican las siguientes diferencias porcentuales:

- Plus Convenio: 9%
- Plus Transporte: 48%
- Plus Toxicidad: 60%
- Plus Disponibilidad: 43%
- Complemento Puesto de Trabajo: 30%
- Antigüedad: 30%
- Gratificaciones: incentivos, comisiones, lares, primas, servicios: 12%
- Mantenimiento de jornada: 54%
- Complemento Ad Personam: 39%
- Jornada Partida: 49%
- Plus Deporte: 33%
- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): 5%
- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%): 1%
- Pagas Extras: 13%
- Vacaciones: 31%
- Plus Nocturnidad: 50%
- Plus Festivo: 35%
- Plus Turnicidad: 12%
- Horas Extra: 61%
- Guardias: -
- Ayuda Escolar: 18%
- Plus Cultural: 100%
- Plus Mesa: -298%
- Plus Domingos: -10%
- Bonus: 22%
- Horas Complementarias: 71%
- Festivos Nocturnos: 100%
- Suplidos: 100%
- Ayuda Vivienda: 100%
- Preaviso: 39%

Las diferencias identificadas se deben a la existencia de retribuciones adicionales a las sujetas a la regulación colectiva, así como la eventual negociación individual de las mismas, habiendo una incidencia notable en relación con la segregación horizontal que presenta el sector y que se traslada a la ocupacional, al ser la mayoría del personal que posee determinados

complementos, hombres.

Esto sucede especialmente en el plus transporte, plus toxicidad, plus disponibilidad -con excepción del personal de atención a las familias del Tanatorio Municipal de Valencia, donde las personas trabajadoras mujeres perciben mayor cuantía por la disponibilidad, ya que realizan mayores turnos de guardia localizada-, complemento puesto de trabajo, *ad personam*, jornada partida, plus cementerio/deporte, importe de vacaciones, plus cultural, plus antigüedad, plus festivos y preaviso.

En el caso de las diferencias en el concepto de vacaciones, estas se deben a la mayor temporalidad de hombres, siendo las suplencias en cementerio en su totalidad de hombres. Las diferencias en el complemento de nocturnidad se ven lastradas por el centro de Pamplona, ya que por este concepto se cobra una cantidad fija mayor en el caso de los funerarios -siendo un puesto masculinizado- frente al personal de atención a familias -siendo un puesto feminizado-.

Respecto de las horas extra, la diferencia obedece a que para su cálculo se atiende a la antigüedad, siendo esta mayor respecto de las personas trabajadoras hombres.

En relación con la ayuda a la vivienda, se han realizado acciones de movilidad geográfica a personas trabajadoras hombres, por lo que han percibido este concepto.

De igual modo, en cuanto a las horas complementarias, estas obedecen a la mayor contratación temporal parcial de personas trabajadoras hombres.

Esta dinámica se aprecia a lo largo del análisis retributivo.

ESCALA 01						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 01</b>	27	-3 %	53 %	32 %	97 %	33 %
<b>Hombre</b>	18	6.727 €	10.990 €	17.717 €	440 €	18.157 €
<b>Mujer</b>	9	6.950 €	5.148 €	12.099 €	12 €	12.111 €

ESCALA 02						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 02	29	6 %	-13 %	-2 %	38 %	-1 %
Hombre	20	7.933 €	5.956 €	13.889 €	353 €	14.242 €
Mujer	9	7.494 €	6.712 €	14.205 €	219 €	14.424 €

ESCALA 04						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 04	210	-1 %	22 %	11 %	-215 %	8 %
Hombre	145	10.164 €	10.511 €	20.675 €	226 €	20.900 €
Mujer	65	10.284€	8.195 €	18.479 €	710 €	19.189 €

ESCALA 05						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 05	35	3 %	43 %	24 %	-1.854 %	20 %
Hombre	26	18.831 €	21.808 €	40.639 €	103 €	40.743 €
Mujer	9	18.240 €	12.448 €	30.689 €	2.020 €	32.708 €

ESCALA 07						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 07	9	-20 %	-91 %	-69 %	-94 %	-69 %
Hombre	8	11.048 €	26.084 €	37.132 €	113 €	37.245 €
Mujer	1	13.212 €	62.904 €	62.904 €	220 €	63.124 €

ESCALA 10						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 10</b>	7	1 %	30 %	20 %	- %	20 %
<b>Hombre</b>	4	29.143 €	55.234 €	84.376 €	0 €	84.376 €
<b>Mujer</b>	3	28.934 €	38.446 €	67.380 €	119 €	67.499€

## B. MEDIANA RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Por otro lado, se procede al análisis de la mediana de las retribuciones efectivas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

TOTAL MEDIANA - EFECTIVA						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>TOTAL</b>	317	0 %	24 %	7 %	-70 %	6 %
<b>Hombre</b>	221	11.967 €	10.529 €	22.797 €	4 €	23.415 €
<b>Mujer</b>	96	11.949€	7.986 €	21.189 €	6 €	22.113 €

No se han detectado diferencias porcentuales significativas, existiendo una desviación positiva respecto de las personas trabajadoras mujeres en relación con los complementos extrasalariales.

En los complementos salariales se identifican las siguientes diferencias porcentuales:

- o Plus Convenio: -
- o Plus Transporte: -
- o Plus Toxicidad: -
- o Plus Disponibilidad: -
- o Complemento Puesto de Trabajo: -
- o Antigüedad: -
- o Gratificaciones: incentivos, comisiones, lares, primas, servicios: -65%
- o Mantenimiento de jornada: -
- o Complemento Ad Personam: 29%
- o Jornada Partida: -
- o Plus Deporte: -
- o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): -
- o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%):-

- Pagas Extras: 18%
- Vacaciones: -
- Plus Nocturnidad: 100%
- Plus Festivo: 100%
- Plus Turnicidad: -
- Horas Extra: -
- Guardias: -
- Ayuda Escolar: -
- Plus Cultural: -
- Plus Mesa: -
- Plus Domingos: -
- Bonus: -
- Horas Complementarias: -
- Festivos Nocturnos: -
- Suplidos: -
- Ayuda Vivienda: -
- Preaviso: -

Las desviaciones a nivel escala no responden a una situación de género, ni encierra motivos discriminatorios, en tanto las anteriores explicaciones indicadas.

ESCALA 01						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 01</b>	27	27 %	59 %	41 %	100 %	44 %
<b>Hombre</b>	18	7.676 €	7.343 €	19.108 €	178 €	19.866 €
<b>Mujer</b>	9	5.577 €	2.984 €	11.195 €	0 €	11.195 €

ESCALA 02						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 02</b>	29	24 %	-29 %	5 %	12 %	7 %
<b>Hombre</b>	20	10.244 €	5.849 €	16.644 €	191 €	17.253 €
<b>Mujer</b>	9	7.792 €	7.554 €	15.798 €	167 €	16.063 €

ESCALA 04						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 04</b>	210	0 %	24 %	5 %	44 %	4 %
<b>Hombre</b>	145	12.000 €	10.392 €	22.582 €	38 €	22.942 €
<b>Mujer</b>	65	12.000€	7.856 €	21.352 €	21 €	22.092 €

ESCALA 05						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 05</b>	35	-1 %	34 %	8 %	- %	8 %
<b>Hombre</b>	26	20.571 €	16.985 €	34.602 €	0 €	34.602 €
<b>Mujer</b>	9	20.714 €	11.143 €	31.947 €	0 €	31.947 €

ESCALA 07						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 07</b>	9	1 %	-106 %	-69 %	- %	-69 %
<b>Hombre</b>	8	13.342 €	24.178 €	37.224 €	0 €	37.364 €
<b>Mujer</b>	1	13.212 €	49.692 €	62.904 €	0 €	63.124 €

ESCALA 10						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 10</b>	7	0 %	-4 %	-3 %	- %	-3 %
<b>Hombre</b>	4	29.143 €	45.604 €	74.747 €	0 €	74.747 €
<b>Mujer</b>	3	28.143 €	47.637 €	76.780 €	0 €	76.780 €

### 1.3.2 RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (retribuciones efectivas), el Registro Retributivo también incluye la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad, de la cual resultan las retribuciones equiparadas que se exponen a continuación.

Antes de entrar a analizar las retribuciones equiparadas, es importante poner de manifiesto que las mismas proceden de la normalización y anualización de los importes efectivos percibidos por las personas trabajadoras que realiza la herramienta, teniendo en cuenta la jornada y el periodo de prestación de servicios en la empresa dentro del periodo de referencia, en este caso el año 2022, de cada una de las personas que componen la plantilla de la empresa.

La normalización consiste en transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa, las retribuciones deberán aumentarse proporcionalmente hasta jornada completa.

Y la anualización trata de considerar a toda la plantilla como si hubiese estado de alta el año completo. Las retribuciones efectivas de las personas trabajadoras que no han permanecido en la empresa todo el año se aumentan proporcionalmente hasta el año para que puedan compararse sus retribuciones con las del resto de la plantilla.

#### A. MEDIA ARITMÉTICA RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Seguidamente, se procede al análisis de la media aritmética (promedio) de las retribuciones equiparadas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

TOTAL MEDIA ARÍTMETICA- EQUIPARADA							
	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>TOTAL</b>	317	35	-5 %	23 %	10 %	-201 %	8 %
<b>Hombre</b>	221	23	12.337 €	13.666 €	26.003 %	232 €	26.235 €
<b>Mujer</b>	96	12	12.970 €	10.484 €	23.454 %	698 €	24.151 €

No se han detectado diferencias porcentuales significativas, existiendo una desviación positiva respecto de las personas trabajadoras mujeres tanto en el salario base como en los complementos salariales.

En los complementos salariales se identifican las siguientes diferencias porcentuales:

- Plus Convenio: 9%
- Plus Transporte: 61%
- Plus Toxicidad: 65%
- Plus Disponibilidad: 35%
- Complemento Puesto de Trabajo: 31%
- Antigüedad: 30%
- Gratificaciones: incentivos, comisiones, lares, primas, servicios: 12%
- Mantenimiento de jornada: 56%
- Complemento Ad Personam: 18%
- Plus Deporte: 33%
- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): 6%
- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%): 1%
- Pagas Extras: 12%
- Vacaciones: 31%
- Plus Nocturnidad: 58%
- Plus Festivo: 35%
- Plus Turnicidad: 13%
- Horas Extra: 61%
- Guardias: -
- Ayuda Escolar: 18%
- Plus Cultural: 100%
- Plus Mesa: -298%
- Plus Domingos: -10%
- Bonus: 22%
- Horas Complementarias: 71%
- Festivos Nocturnos: 100%
- Suplidos: 100%
- Ayuda Vivienda: 100%
- Preaviso: 39%

**ESCALA 01**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 01</b>	27	7	-138 %	17 %	-44 %	97 %	-40 %
<b>Hombre</b>	18	2	7.059 €	10.919 €	17.978 €	440 €	18.418 €
<b>Mujer</b>	9	5	16.818 €	9.018 €	25.836 €	12 €	25.848 €

**ESCALA 02**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 02</b>	29	5	31 %	6 %	21 %	38 %	21 %
<b>Hombre</b>	20	5	10.851 €	7.167 €	18.018 €	353 €	18.371 €
<b>Mujer</b>	9	0	7.494 €	6.712 €	14.205 €	219 €	14.424 €

**ESCALA 04**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 04</b>	210	22	-1 %	22 %	11 %	-215 %	8 %
<b>Hombre</b>	145	15	11.602 €	11.608 €	23.210 €	226 €	23.436 €
<b>Mujer</b>	65	7	11.725 €	9.044 €	20.768 €	710 €	21.478 €

**ESCALA 05**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 05</b>	35	1	4 %	43 %	25 %	-1.854 %	20 %
<b>Hombre</b>	26	1	19.046 €	21.894 €	40.940 €	103 €	41.044 €
<b>Mujer</b>	9	0	18.240 €	12.448 €	30.689 €	2.020 €	32.708 €

**ESCALA 07**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 07</b>	9	0	-20 %	-92 %	-70 %	- 94 %	-71 %
<b>Hombre</b>	8	0	11.048 €	25.857 €	36.904 €	113 €	37.018 €
<b>Mujer</b>	1	0	13.212 €	49.692 €	62.904 €	220 €	63.124 €

**ESCALA 10**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 10</b>	7	0	1 %	30 %	20 %	- %	20 %
<b>Hombre</b>	4	0	29.143 €	55.234 €	84.376 €	0 €	84.376 €
<b>Mujer</b>	3	0	28.934 €	38.446 €	67.380 €	0 €	67.499 €

**B. MEDIANA RETRIBUCIONES EQUIPARADAS**

Por otro lado, se procede al análisis de la mediana de las retribuciones equiparadas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

**TOTAL MEDIANA - EQUIPARADA**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>TOTAL</b>	317	35	-5 %	28 %	7 %	-70 %	7 %
<b>Hombre</b>	221	23	12.346 €	11.328 €	24.881 %	4 €	25.011 €
<b>Mujer</b>	96	12	12.984 €	8.168 €	23.078 %	6 €	23.328 €

No se ha detectado diferencias porcentuales significativas, y en su caso las ligeras desviaciones no responden a una situación de género.

En los complementos salariales se identifican las siguientes diferencias porcentuales:

- Plus Convenio: -
- Plus Transporte: -
- Plus Toxicidad: -
- Plus Disponibilidad: -

- Complemento Puesto de Trabajo: -
- Antigüedad: -
- Gratificaciones: incentivos, comisiones, lares, primas, servicios: -65%
- Mantenimiento de jornada: -
- Complemento Ad Personam: 35%
- Plus Deporte: -
- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): -
- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%): -
- Pagas Extras: 17%
- Vacaciones: -
- Plus Nocturnidad: 100%
- Plus Festivo: 100%
- Plus Turnicidad: -
- Horas Extra: -
- Guardias: -
- Ayuda Escolar: -
- Plus Cultural: 100%
- Plus Mesa: -
- Plus Domingos: -
- Bonus: -
- Horas Complementarias: -
- Festivos Nocturnos: -
- Suplidos: -
- Ayuda Vivienda: -
- Preaviso: -

### ESCALA 01

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 01</b>	27	7	-185 %	16 %	-51 %	100 %	-45 %
<b>Hombre</b>	18	2	7.753 €	8.175 €	19.108 €	178 €	19.866 €
<b>Mujer</b>	9	5	22.121 €	6.857 €	28.836 €	0 €	28.852 €

**ESCALA 02**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 02</b>	29	5	31 %	-3 %	21 %	12 %	20 %
<b>Hombre</b>	20	5	11.927 €	7.267 €	19.893 €	191 €	20.088 €
<b>Mujer</b>	9	0	7.792 €	7.554 €	15.798 €	167 €	16.063 €

**ESCALA 04**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 04</b>	210	22	-3 %	28 %	6 %	44 %	6 %
<b>Hombre</b>	145	15	12.346 €	11.080 €	24.464 €	38 €	24.464 €
<b>Mujer</b>	65	7	12.701 €	7.966 €	22.969 €	21 €	22.989 €

**ESCALA 05**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 05</b>	35	1	-1 %	38 %	9 %	- %	9 %
<b>Hombre</b>	26	1	20.571 €	17.863 €	34.937 €	0 €	34.937 €
<b>Mujer</b>	9	0	20.714 €	11.143 €	31.947 €	0 €	31.947 €

**ESCALA 07**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 07</b>	9	0	1 %	-106 %	-69 %	- %	-69 %
<b>Hombre</b>	8	0	13.342 €	24.178 €	37.224 €	0 €	37.364 €
<b>Mujer</b>	1	0	13.212 €	49.692 €	62.904 €	0 €	63.124 €

**ESCALA 10**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 10</b>	7	0	0 %	-4 %	-3 %	- %	-3 %
<b>Hombre</b>	4	0	29.143 €	45.604 €	74.747 €	0 €	74.747 €
<b>Mujer</b>	3	0	29.143 €	47.637 €	76.780 €	0 €	76.780

## II. AUDITORÍA RETRIBUTIVA FUNEMADRID, S.A.U.

El objetivo de la Auditoría retributiva del ejercicio 2022 es 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.

Ello permitirá a la empresa SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID S.A.U. (en adelante, "**FUNEMADRID**" o la "**Empresa**"), en la fase de negociación del Plan de Igualdad, 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.

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad que se procede a negociar por la comisión negociadora.

Se pretende así una valoración de los puestos de trabajo de la Empresa, considerando las aptitudes profesionales requeridas para cada uno de los puestos de trabajo existentes, teniendo en consideración los requisitos para acceder a los mismos.

La información contenida en este apartado está basada en el estudio y examen de la documentación facilitada, así como a la información obtenida verbalmente por la Empresa.

Damos por hecho que la documentación e información facilitada es veraz y que no se ha ocultado ningún tipo de dato relevante y, especialmente, ninguna información que pueda afectar en este proceso de Auditoría retributiva.

Toda la documentación analizada ha consistido fundamentalmente en haber tenido acceso a los extractos de bases de datos y copias de los documentos originales, no habiendo realizado verificación alguna de la autenticidad de dicha documentación o la existencia de cualquier otro documento que pueda variar el contenido del presente apartado.

Pueden existir, por tanto, otros documentos, contratos, etc., a los que no hayamos tenido acceso o hechos de los que no hayamos sido informados que pudieran alterar, tanto el contenido como las conclusiones de la auditoría retributiva.

Se hace mención expresa que se ha auditado únicamente la información proporcionada y el Registro retributivo realizado del ejercicio 2022 (del 01/01/2022 al 31/12/2022).

### 1.1. ANTECEDENTES

La situación organizativa de la Empresa para el año 2022 era la siguiente:

- Plantilla: 153 personas trabajadoras
- Nº de puestos de trabajo existentes: 9 puestos
- Nº de puestos de trabajo de igual valor: 7
- Nº de complementos salariales: 20
- Nº de complementos extrasalariales: 4

A fecha de confección de la auditoría retributiva, es de aplicación el Pacto de Empresa Funemadrid S.A.U.

A continuación, a modo introductorio, se traslada la estructura de la plantilla de la Empresa a lo largo del año 2022:

PLANTILLA					
HOMBRE		MUJER		TOTAL PLANTILLA	
Número	% Horizontal	Número	% Horizontal	Número	% Horizontal
114	74,51%	39	25,49%	153	100%

### 1.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La evaluación, valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Los procedimientos específicos de valoración de puestos se clasifican en cualitativos y cuantitativos:

- 1) Los **procedimientos cualitativos** valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.
- 2) Los **procedimientos cuantitativos** o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. Este procedimiento se denomina "Sistema de valoración".

Este Sistema nos permitirá:

- Identificar las diferencias retributivas que pudieran existir en la Empresa y corregir aquellas que, en su caso, resultaran discriminatorias. Es un procedimiento necesario con carácter previo a la confección de los registros retributivos de las empresas que realicen una auditoría retributiva, y un instrumento capital para visibilizar las posibles diferencias retributivas entre los trabajos de igual valor.
- Prevenir los sesgos de género que pueden llevar consigo la utilización incorrecta del método de valoración. Un mayor porcentaje de puestos feminizados con escasa puntuación puede poner de manifiesto la aplicación incorrecta de la propia metodología, que no satisfaría, en este supuesto, los requisitos de objetividad, adecuación y totalidad.
- Corregir la política de personal y retributiva de la empresa. La persistencia, una vez constatado el uso adecuado del procedimiento de valoración, de ponderaciones segregadas por sexos ha de llevar a la empresa a plantearse otros aspectos relacionados con su política de personal como la selección y contratación, la promoción profesional, etc.
- Asimismo, puede servir como base a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

En dichos sistemas de valoración se establece una relación de factores tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc., y una escala de valoración para cada factor con un número determinado de niveles o grados que permite medir la intensidad en la que concurren cada uno de esos valores. Todos los factores son obligatorios, sin embargo, la escala permite expresar la no concurrencia de un factor cuando se considere que no es relevante para el puesto.

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores.

Este sistema está elaborado sobre un total de 1000 puntos, otorgando de forma automática un valor relativo a cada factor atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos.

En cada puesto y por cada factor o subfactor, las personas encargadas de la valoración han seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto.

Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Una vez completada la valoración de cada puesto, la herramienta calculará su puntuación final, agrupando los puestos de trabajo que tengan el mismo valor.

### **1.2.1. PORCENTAJE DE IMPORTANCIA**

De acuerdo con la Guía detallada para la Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos de la Organización Internacional del Trabajo (2009), los porcentajes a asignar a cada tipo deben oscilar entre los siguientes intervalos:

- de 20% a 35% para CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- de 25% a 40% para RESPONSABILIDAD

- de 15% a 25% para ESFUERZO
- de 5% a 15% para CONDICIONES DE TRABAJO

### 1.2.2. GRADUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL O DISTINTO VALOR

Tras concretar los factores y subfactores, así como la ponderación que tiene cada uno de ellos a la hora de puntuar los puestos de trabajo, se procede a graduar los puestos de trabajo con igual o distinto valor. Esto es, analizar y evaluar los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, con el objetivo de otorgar una valoración según los factores que vienen establecidos por la Herramienta VPT.

A continuación, se relaciona la plantilla de la Empresa con las Escalas asignadas a las Agrupaciones arrojadas por la herramienta VPT:

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESCALA									
GRUPOS	HOMBRE			MUJER			TOTAL PLANTILLA		
	Número	% Horizontal	% Vertical	Número	% Horizontal	% Vertical	Número	% Horizontal	% Vertical
ESCALA 01	27	75,00%	23,68%	9	25,00%	23,08%	36	100,00%	23,38%
ESCALA 02	2	22,22%	1,75%	7	77,78%	17,95%	9	100,00%	5,84%
ESCALA 04	75	76,53%	65,79%	23	23,47%	58,97%	98	100,00%	64,29%
ESCALA 05	5	100,00%	4,39%	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	3,25%
ESCALA 07	5	100,00%	4,39%	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	3,25%
<b>Total general</b>	114	74,51%	100,00%	39	25,49%	100,00%	153	100,00%	100,00%

### 1.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

A continuación, se exponen los resultados de la Auditoría retributiva conforme a la VPT de los puestos existentes e informados por la Empresa.

Dicha evaluación se ha realizado teniendo en consideración el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Esto es, que 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) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Por último, cabe indicar que se entenderá como “**diferencia salarial significativa**” aquella diferencia porcentual en la media aritmética (promedio) o la mediana que sea **igual o superior al 25% de un sexo respecto al otro**.

Pues bien, antes de proceder al análisis de **la media aritmética (promedio) y la mediana de las retribuciones efectivas y equiparadas (normalizadas y/o anualizadas)**, indicar que la herramienta técnica utilizada para la confección del registro retributivo es la “Herramienta de Registro retributivo” elaborada por las organizaciones sindicales y patronales de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Del **Registro Retributivo del año 2022 de la Empresa** se han extraído los resultados que a continuación se van a analizar.

Dicha herramienta presupone que las diferencias salariales que puedan existir entre ambos géneros son siempre a favor del género masculino, por lo que, la formulación aplicada es la que se presenta a continuación:

**€ HOMBRES - € MUJERES**

**€ HOMBRES**

En este sentido, en aquellos supuestos en que los importes del género femenino sean superiores a aquellos del género masculino (es decir, que cumplan esta regla a la inversa), el resultado obtenido podrá ser superior al 100%.

Concretamente, se han tenido en cuenta los siguientes conceptos:

- Salario base
- Conceptos salariales:
  - o Complemento a devengos
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva 70%
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva 30%
  - o Paga Extra Verano
  - o Paga Extra Diciembre
  - o Paga Prorrata
  - o Plus Disponibilidad
  - o Guardias
  - o Plus Nocturnidad
  - o Plus Festivo
  - o Comisión
  - o Bonus
  - o Gratificación
  - o Servicios Particulares
  - o Servicios Extra
  - o Sala Tanatorio
  - o Coronas
  - o Suplidos
  - o Preaviso
  - o Vacaciones
- Conceptos extrasalariales:
  - o Kilometraje Exento
  - o Indemnizaciones
  - o Complemento IT
  - o Complemento AT

Dicho lo anterior, los resultados que se presentarán a continuación pueden aparecer tanto en valores positivos como en valores negativos.

Así las cosas, en el supuesto en que el valor obtenido sea positivo, se entenderá como que la media aritmética o la mediana de los hombres es superior a la de las mujeres (es decir, diferencia salarial a favor de los hombres).

No obstante, en aquellos supuestos en que el valor obtenido sea negativo, se entenderá como que la media aritmética o la mediana de los hombres es inferior a la de las mujeres (es decir, diferencia salarial a favor de las mujeres).

Destacar también que los factores desencadenantes de las diferencias retributivas significativas pueden ser diversos.

En el caso de FUNEMADRID nos encontramos con diferencias porcentuales que superan el 25% mínimas, no obstante, dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### 1.4. RETRIBUCIONES EFECTIVAS

El registro retributivo debe recoger toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, arrojando la herramienta los siguientes promedios y medianas teniendo en cuenta las retribuciones efectivamente percibidas por la plantilla.

##### A. MEDIA ARITMÉTICA RETRIBUCIONES EFECTIVAS

A continuación, se procede al análisis de la media aritmética (promedio) de las retribuciones efectivas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

TOTAL MEDIA ARITMÉTICA- EFECTIVA						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>TOTAL</b>	153	15 %	35 %	22 %	56 %	22 %
<b>Hombre</b>	114	12.573 €	5.735 €	18.307 €	296 €	18.604 €
<b>Mujer</b>	39	10.634 €	3.716 €	14.351 €	130 €	14.481 €

No se ha detectado que las diferencias porcentuales existentes respondan a una situación de género, influyendo significativamente el hecho de que las retribuciones y complementos más altos, encuadrados en las ESCALAS 5 y 7, corresponden a posiciones ocupadas únicamente por hombres, si bien las ESCALAS 1 y 2 existen desviaciones positivas a favor de las mujeres, tanto en los complementos salariales como en las retribuciones totales efectivas.

Si bien, en el total de retribuciones no se aprecia brecha salarial.

Concretamente, identifican las siguientes diferencias porcentuales en los complementos salariales y extrasalariales:

- Conceptos salariales:
  - o Complemento a devengos: 100%
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): 100%
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%): 69%
  - o Paga Extra Verano: 23%
  - o Paga Extra Diciembre: 15%
  - o Paga Prorrata: 100%
  - o Plus Disponibilidad: 48%
  - o Guardias: 100%
  - o Plus Nocturnidad: 8%
  - o Plus Festivo: 100%
  - o Comisión: -221%
  - o Bonus: 100%
  - o Gratificación: 52%
  - o Servicios Particulares: 22%
  - o Servicios Extra: 97%
  - o Sala Tanatorio: .12%
  - o Coronas: .9%
  - o Suplidos: 100%
  - o Preaviso: 1159%
  - o Vacaciones-69%
- Conceptos extrasalariales:
  - o Kilometraje Exento: 58%
  - o Indemnizaciones: 45%
  - o Complemento IT: 50%
  - o Complemento AT: 76%

Las diferencias identificadas se deben principalmente a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de Madrid -que posteriormente fue anulado-, y la creación con el mismo del Complemento Personal de Adaptación Retributiva.

Asimismo, debe tenerse en cuenta la existencia de retribuciones adicionales a las sujetas a la regulación colectiva, así como la eventual negociación individual de las mismas, habiendo una incidencia notable en relación con la segregación horizontal que presenta el sector y que se traslada a la ocupacional, al ser la mayoría del personal que posee determinados complementos, hombres.

La mayor presencia de personas trabajadoras hombres en puestos que perciben mayores retribuciones por conceptos, como el caso de los funerarios y el complemento de disponibilidad, tienen especial incidencia en las diferencias retributivas detectadas.

Asimismo, la antigüedad de la plantilla masculina determina gran parte de las diferencias detectadas, en relación con situaciones propias de cada centro de trabajo que fueron arrastradas hasta la firma del pacto de empresa, siendo estas condiciones distintas entre las personas trabajadoras.

De igual modo afectan conceptos que han desaparecido tras el año 2022 que se aplicaban en centros casi en su totalidad masculinizados como, por ejemplo, servicios particulares, servicios extra, salas tanatorio y coronas que se abonaban sólo en el centro de Alcalá de Henares, así como la mayor contratación temporal de hombres.

Esta dinámica se aprecia a lo largo de todo el análisis del registro retributivo.

ESCALA 01						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 01</b>	36	-10 %	-43 %	-17 %	60 %	-16 %
<b>Hombre</b>	27	9.179 €	2.308 €	11.478 €	124 €	11.611 €
<b>Mujer</b>	9	10.075 €	3.309 €	13.384 €	50 €	13.434 €

ESCALA 02						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 02</b>	9	-254 %	-177 %	-235 %	-10 %	-223 %
<b>Hombre</b>	2	1.786 €	566 €	2.352 €	134 €	2.487 €
<b>Mujer</b>	7	6.322 €	1.570 €	7.892 €	147 €	8.039 €

ESCALA 04						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 04	98	4 %	27 %	12 %	16 %	13 %
Hombre	75	12.693 €	6.215 €	18.908 €	398 €	19.306 €
Mujer	23	12.165€	4.529 €	16.694 €	156 €	16.851 €

ESCALA 05						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 05	5	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Hombre	5	19.384 €	9.296 €	28.680 €	69 €	28.749 €
Mujer	0	0€	0 €	0 €	0 €	0 €

ESCALA 07						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 07	5	100 %	100 %	100 %	- %	100 %
Hombre	5	26.601 €	15.534 €	42.135 €	- €	42.135 €
Mujer	0	0€	0 €	0 €	- €	0 €

## B. MEDIANA RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Por otro lado, se procede al análisis de la mediana de las retribuciones efectivas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

TOTAL MEDIANA EFECTIVA						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
TOTAL	153	19 %	32 %	21 %	98 %	21 %
Hombre	114	14.582 €	5.920 €	20.446 €	259 €	20.978 €
Mujer	39	11.741 €	4.030 €	16.156 €	5 €	16.480 €

Se identifican las siguientes diferencias porcentuales en los complementos salariales y extrasalariales:

- Conceptos salariales:
  - o Complemento a devengos: -
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): -
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%): -
  - o Paga Extra Verano: 13%
  - o Paga Extra Diciembre: 12%
  - o Paga Prorrata: -
  - o Plus Disponibilidad: 100%
  - o Guardias: -
  - o Plus Nocturnidad: -126%
  - o Plus Festivo: -
  - o Comisión: --
  - o Bonus: -
  - o Gratificación: 33%
  - o Servicios Particulares: -
  - o Servicios Extra: -
  - o Sala Tanatorio:-
  - o Coronas: -
  - o Suplidos: -
  - o Preaviso: -
  - o Vacaciones: -
  
- Conceptos extrasalariales:
  - o Kilometraje Exento: 100%
  - o Indemnizaciones: -
  - o Complemento IT: -
  - o Complemento AT: -

No se ha detectado que las brechas que puedan existir respondan a una situación de género, o encierre motivos discriminatorios, en tanto las anteriores explicaciones indicadas.

ESCALA 01						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 01	36	-4 %	-19 %	-20 %	100 %	-17 %
Hombre	27	10.890 €	1.955 €	13.198 €	39 €	13.690 €
Mujer	9	11.356 €	2.331 €	15.796 €	0 €	16.073 €

ESCALA 02						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 02	9	-292 %	-144 %	-256 %	20 %	-238 %
Hombre	2	1.786 €	566 €	2.352 €	134 €	2.487 €
Mujer	7	6.994 €	1.380 €	8.374 €	108 €	8.405 €

ESCALA 04						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 04	98	6 %	27 %	11 %	100 %	12 %
Hombre	75	15.356 €	6.762 €	21.746 €	421 €	22.198 €
Mujer	23	14.360 €	4.963 €	19.344 €	1 €	19.484 €

ESCALA 05						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
ESCALA 05	5	100 %	100 %	100 %	- %	100 %
Hombre	5	21.622 €	10.322 €	31.958 €	- €	31.975 €
Mujer	0	0€	0 €	0 €	- €	0 €

ESCALA 07						
	Número	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 07</b>	5	100 %	100 %	100 %	- %	100 %
<b>Hombre</b>	5	27.977 €	13.863 €	41.491 €	- €	41.491 €
<b>Mujer</b>	0	0€	0 €	0 €	- €	0 €

#### 1.4.1. RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (retribuciones efectivas), el Registro Retributivo también incluye la denominada "equiparación" (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad, de la cual resultan las retribuciones equiparadas que se exponen a continuación.

Antes de entrar a analizar las retribuciones equiparadas, es importante poner de manifiesto que las mismas proceden de la normalización y anualización de los importes efectivos percibidos por las personas trabajadoras que realiza la herramienta, teniendo en cuenta la jornada y el periodo de prestación de servicios en la empresa dentro del periodo de referencia, en este caso el año 2022, de cada una de las personas que componen la plantilla de la empresa.

La normalización consiste en transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa, las retribuciones deberán aumentarse proporcionalmente hasta jornada completa.

Y la anualización trata de considerar a toda la plantilla como si hubiese estado de alta el año completo. Las retribuciones efectivas de las personas trabajadoras que no han permanecido en la empresa todo el año se aumentan proporcionalmente hasta el año para que puedan compararse sus retribuciones con las del resto de la plantilla.

### A. MEDIA ARITMÉTICA RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Seguidamente, se procede al análisis de la media aritmética (promedio) de las retribuciones equiparadas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

TOTAL MEDIA ARITMÉTICA- EQUIPARADA							
	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>TOTAL</b>	153	9	-2 %	25 %	7 %	56 %	7 %
<b>Hombre</b>	114	3	12.760 €	5.815 €	18.575 %	296 €	18.871 €
<b>Mujer</b>	39	6	12.969 €	11.227 €	17.352 %	130 €	17.482 €

No se ha detectado que las diferencias porcentuales existentes respondan a una situación de género, influyendo significativamente el hecho de que las retribuciones y complementos más altos, encuadrados en las ESCALAS 5 y 7, corresponden a posiciones ocupadas únicamente por hombres, si bien las ESCALAS 1 y 2 existen desviaciones positivas a favor de las mujeres, tanto en los complementos salariales como en las retribuciones totales efectivas.

Concretamente, se identifican las siguientes diferencias porcentuales en los complementos salariales y extrasalariales:

- Conceptos salariales:
  - o Complemento a devengos: 100%
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): 100%
  - o Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%): 38%
  - o Paga Extra Verano: 5%
  - o Paga Extra Diciembre: -1%
  - o Paga Prorrata: 100%
  - o Plus Disponibilidad: 49%
  - o Guardias: 100%
  - o Plus Nocturnidad: 7%
  - o Comisión: -221%
  - o Bonus: 100%
  - o Gratificación: 52%
  - o Servicios Particulares: 22%
  - o Servicios Extra: 97%

- Sala Tanatorio: -12%
- Coronas: -9%
- Suplidos: 100%
- Preaviso: 1159%
- Vacaciones: -69%
- Conceptos extrasalariales:
  - Kilometraje Exento: 58%
  - Indemnizaciones: 45%
  - Complemento IT: 50%
  - Complemento AT: 76%

#### ESCALA 01

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 01</b>	36	3	-63 %	-78 %	-66 %	60 %	-65 %
<b>Hombre</b>	27	1	9.280 €	2.337 €	11.617 €	124 €	11.741 €
<b>Mujer</b>	9	2	15.126 €	4.150 €	19.276 €	50 €	19.326 €

#### ESCALA 02

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 02</b>	9	0	-254 %	-177 %	-235 %	-10 %	-223 %
<b>Hombre</b>	2	0	1.786 €	566 €	2.352 €	134 €	2.487 €
<b>Mujer</b>	7	0	6.322 €	1.570 €	7.892 €	147 €	8.039 €

#### ESCALA 04

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 04</b>	98	6	-9 %	16 %	-1 %	61 %	0 %
<b>Hombre</b>	75	2	12.942 €	6.326 €	19.268 €	398 €	19.665 €
<b>Mujer</b>	23	4	14.148 €	5.330 €	19.478 €	156 €	19.634 €

**ESCALA 05**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 05</b>	5	0	100 %	100 %	100 %	100%	100 %
<b>Hombre</b>	5	0	19.384 €	9.296 €	28.680 €	69 €	28.749 €
<b>Mujer</b>	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

**ESCALA 07**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 05</b>	5	0	100 %	100 %	100 %	- %	100 %
<b>Hombre</b>	5	0	26.601 €	15.534 €	42.135 €	- €	42.135 €
<b>Mujer</b>	0	0	0 €	0 €	0 €	- €	0 €

**B. MEDIANA RETRIBUCIONES EQUIPARADAS**

Por otro lado, se procede al análisis de la mediana de las retribuciones equiparadas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

**TOTAL MEDIANA - EQUIPARADA**

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>TOTAL</b>	153	9	5 %	26 %	8 %	98 %	10 %
<b>Hombre</b>	114	3	14.650 €	5.967 €	20.827 %	259 €	21.323 €
<b>Mujer</b>	39	6	13.961 €	4.440 €	19.181 %	5 €	19.181 €

No se ha detectado que las diferencias porcentuales existentes respondan a una situación de género.

Se identifican las siguientes diferencias porcentuales en los complementos salariales y extrasalariales:

- Conceptos salariales:
  - o Complemento a devengos: -

- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (70%): -
- Complemento Personal de Adaptación Retributiva (30%): -
- Paga Extra Verano: 2%
- Paga Extra Diciembre: 12%
- Paga Prorrata: -
- Plus Disponibilidad: 100%
- Guardias: -
- Plus Nocturnidad: -126%
- Comisión: -
- Bonus: -
- Gratificación: 33%
- Servicios Particulares: -
- Servicios Extra: -
- Sala Tanatorio: -
- Coronas: -
- Suplidos: -
- Preaviso: -
- Vacaciones: -
- Conceptos extrasalariales:
  - Kilometraje Exento: 100%
  - Indemnizaciones: -%
  - Complemento IT: -%
  - Complemento AT: -%

### ESCALA 01

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 01</b>	36	3	-26 %	-127 %	-46 %	100%	-40 %
<b>Hombre</b>	27	1	10.941 €	1.955 €	13.198 €	39 €	13.690 €
<b>Mujer</b>	9	2	13.833 €	4.440 €	19.219 €	0 €	19.219 €

### ESCALA 02

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
--	--------	--------------	--------------	-------------------------------	---------------	------------------------------------	---------------------

<b>ESCALA 02</b>	9	0	-292 %	-144 %	-256 %	-20%	-238 %
<b>Hombre</b>	2	0	1.786 €	566 €	2.352 €	134 €	2.487 €
<b>Mujer</b>	7	0	6.994 €	1.380 €	8.374 €	108 €	8.405 €

#### ESCALA 04

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 04</b>	98	6	1 %	21 %	11 %	100 %	11 %
<b>Hombre</b>	75	2	15.428 €	6.821 €	22.155 €	421 €	22.640 €
<b>Mujer</b>	23	4	15.314 €	5.409 €	19.654 €	1 €	20.082 €

#### ESCALA 05

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 05</b>	5	0	100 %	100 %	100 %	- %	100 %
<b>Hombre</b>	5	0	21.622 €	10.322 €	31.958 €	0 €	31.975 €
<b>Mujer</b>	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

#### ESCALA 07

	Número	Número SC Eq	Salario base	Total Complementos salariales	Total Salario	Total complementos extrasalariales	Total retribuciones
<b>ESCALA 05</b>	5	0	100 %	100 %	100 %	- %	100 %
<b>Hombre</b>	5	0	27.977 €	13.863 €	41.491 €	- €	41.491 €
<b>Mujer</b>	0	0	0 €	0 €	0 €	- €	0 €

## 8. Conclusiones de los registros retributivos de las demás sociedades del Grupo.

- i. **Funeraria Alianza Canaria:** las diferencias porcentuales identificadas resultan a favor de las mujeres.
- ii. **Cementerio Jardín Alcalá:** las diferencias porcentuales que se pudieran identificar atienden a los mismos motivos incluidos en la auditoría retributiva de Funespaña Dos y Funemadrid, no obedeciendo a motivos de discriminación retributiva.
- iii. **Cementerio Parque Andujar:** solamente hay hombres en plantilla por lo que no se puede realizar un ejercicio de comparabilidad.
- iv. **Servicios Funerarios de Mena:** las diferencias porcentuales que se pudieran identificar atienden a los mismos motivos incluidos en la auditoría retributiva de Funespaña Dos y Funemadrid, no obedeciendo a motivos de discriminación retributiva.
- v. **Funeraria Reunidos del Bierzo:** no se identifican diferencias porcentuales significativas en el total de retribuciones. Las diferencias que se pudieran identificar en los complementos salariales atienden a los mismos motivos incluidos en la auditoría retributiva de Funespaña Dos y Funemadrid, no obedeciendo a motivos de discriminación retributiva.
- vi. **Funeraria San Vicente:** solo hay hombres en plantilla, por lo que no se puede realizar un ejercicio de comparabilidad.
- vii. **Nuevo Tanatorio:** las diferencias porcentuales que se pudieran identificar atienden a los mismos motivos incluidos en la auditoría retributiva de Funespaña Dos y Funemadrid, no obedeciendo a motivos de discriminación retributiva.
- viii. **Pompas Fúnebres Domingo:** las diferencias porcentuales identificadas resultan a favor de las mujeres.
- ix. **Servicios Funerarios Zaragoza:** las diferencias porcentuales identificadas resultan a favor de las mujeres.

## 9. Conclusiones de los Diagnósticos de situación.

Una vez analizados tanto los datos cuantitativos como cualitativos respecto a la plantilla por sexo, edad, vinculación, tipo de relación laboral contrato y jornada, antigüedad, departamento, puestos de trabajo, datos sobre los procesos de selección, la política retributiva del Grupo, las condiciones de trabajo, la infrarrepresentación femenina, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o laboral del año 2022 en los diagnósticos de situación se detectó que:

### I. FUNESPAÑA DOS, S.L.U.

#### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la Empresa cuenta con una ligera representación superior de hombres, estando constituida su plantilla por 180 hombres y 83 mujeres.
- En cuanto a la distribución por puestos de trabajo, se observa como la plantilla se encuentra concentrada en el puesto de Oficial Funerario/a (44,20%), donde los hombres representan el 82,98% lo cual se encuentra estrechamente relacionado con la escasez de candidaturas que se presentan por mujeres a estos puestos.
- Los puestos administrativos sí presentan mayor presencia de mujeres; concretamente, el puesto de Oficial Administrativo/a está representado por un 77,14% de mujeres en tanatorio y un 68,42% en servicios centrales.
- De igual modo, el puesto de Auxiliar administrativo/a, tanto en tanatorio como en servicios centrales, se encuentra representado al 100% por mujeres.
- Destacar el puesto de Dirección de área, donde la presencia de mujeres y hombres se encuentra equilibrada, representando un 42,86% las mujeres y un 57,14% los hombres. Asimismo, en el puesto de Responsable de área se aprecia equilibrio, siendo que las mujeres representan un 41,18% y los hombres un 58,82%.
- Por su parte, en el puesto de técnicos/as titulados/as, las mujeres tienen una presencia ligeramente superior, representando un 66,67% y en el puesto de técnicos/as expertos/as la presencia es completamente equilibrada, representando un 50% respectivamente.
- Aproximadamente el 90% de la plantilla presta servicios a jornada completa y en modalidad de contratación indefinida.
- Por las propias funciones de los distintos puestos de trabajo, solamente el personal de central tiene la posibilidad de prestar servicios a distancia, respetando en todo caso la Empresa los horarios de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.
- En definitiva, respecto a las condiciones de trabajo, no hay diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, sino que responden a las situaciones internas lógicas de la Empresa.

## PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Las incorporaciones en 2022 han estado equilibradas respecto de hombres y mujeres, siendo que los primeros representaron un 59,52% de las contrataciones y las mujeres un 40,48%.
- Dentro de las incorporaciones, destacar la incorporación de mujeres a puestos de mandos; incorporando una como Gerente y otra como Responsable Oficial de Proyectos.
- Ante la detección de necesidades concretas, el área de Personas y Sostenibilidad define el perfil de acuerdo con los criterios que deben cumplir los candidatos idóneos para cubrir el puesto, estableciendo criterios objetivos, apostando por un proceso de selección y contratación neutro y transparente que garantice la igualdad entre mujeres y hombres.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un sistema de contratación interna, mediante la promoción de los trabajadores que ya forman parte de la plantilla.
- Asimismo, a nivel de Grupo existe el compromiso de aumentar la presencia de mujeres en niveles de responsabilidad -Dirección territorial, Gerencia y Coordinación-, estando establecido como KPI alcanzar, aproximadamente, un 24% de mujeres en niveles de responsabilidad en el año 2028. Desde el año 2019 la presencia de mujeres en el Grupo en este tipo de puestos ha pasado de un 10,81% a 16,71% antes de iniciar el año 2023.

## PROMOCIÓN

- No se disponen de datos cuantitativos exactos respecto a las promociones que han tenido lugar en la Empresa en el año 2022, no obstante, las promociones practicadas por la Empresa son con base en las cualificaciones de cada persona trabajadora promocionada.
- Asimismo, la Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

## FORMACIÓN

- La formación interna de FUNESPAÑA DOS se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.
- Con independencia de los cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, la solicitud y realización de cursos está basada, en muchos casos, en un principio de voluntariedad, de manera que es la propia persona trabajadora quien decide cuando participar en los cursos ofrecidos.

### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.
- En este sentido, el 100% de los permisos por nacimiento y cuidado del menor en el 2022 han sido solicitados por hombres.
- Se han producido 4 excedencias voluntarias; siendo 2 mujeres y 2 hombres.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En FUNESPAÑA DOS no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de FUNESPAÑA DOS y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

### SALUD LABORAL

- En FUNESPAÑA DOS se han producido un total de 62 accidentes de trabajo -teniendo en cuenta el COVID- durante el 2022.
- Sin incluir COVID, encontramos un total de 10 accidentes de trabajo, donde el 20% corresponde a personas trabajadoras mujeres y el 80% a hombres.

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

## II. SERVICIOS FUNERARIOS FUNEMADRID S.A.U.

### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se encuentra representada, en mayor volumen, por el sexo masculino, constituyendo la plantilla de la empresa 94 hombres y 33 mujeres.
- En cuanto a la distribución por puestos de trabajo, se observa que el 55,70% de la plantilla se encuentra concentrada en el puesto de trabajo de Oficial funerario/a, donde el 87,50% son hombres, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con la escasez de candidaturas que se presentan por mujeres a estos puestos.
- No obstante, en el puesto de Auxiliar funerario/a la presencia femenina es mayor, representando un 77,78%.
- Por su parte, los puestos de Administrativo/a y Auxiliar administrativo/a están representados por mujeres en un 85,71% y 57,14% respectivamente.
- Aproximadamente el 96% de la plantilla presta servicios a jornada completa y el 95,28% en modalidad de contratación indefinida.
- En definitiva, respecto a las condiciones de trabajo, no hay diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, sino que responden a las situaciones internas lógicas de la Empresa.

### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Las incorporaciones en 2022 han sido superiores en hombres; habiéndose incorporado 11 hombres frente a 4 mujeres. No obstante, las bajas han sido en su totalidad de 8, siendo en su totalidad de hombres.
- El proceso de selección y contratación tiene una vertiente interna y una vertiente externa. La Empresa genera puestos de trabajo que se publican de manera interna y a los que las personas trabajadoras pueden optar y, en función de sus cualificaciones, experiencia y adecuación al puesto concreto, se procede a la selección.
- Adicionalmente, la Empresa cuenta con un sistema de contratación externo, en el que trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto.
- Asimismo, a nivel de Grupo existe el compromiso de aumentar la presencia de mujeres en niveles de responsabilidad -Dirección territorial, Gerencia y Coordinación-, estando establecido como KPI alcanzar, aproximadamente, un 24% de mujeres en niveles de responsabilidad en el año 2028. Desde el año 2019 la presencia de mujeres en el Grupo en este tipo de puestos ha pasado de un 10,81% a 16,71% antes de iniciar el año 2023.

### PROMOCIÓN

- En el año 2022 se han realizado 5 promociones, de las cuales 1 fue una mujer promocionada de oficial administrativa a coordinadora de administración, y 4 promociones fueron de hombres.
- Las promociones practicadas por la Empresa son con base en las cualificaciones de cada persona trabajadora promocionada.
- Asimismo, la Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

#### FORMACIÓN

- La formación interna de FUNEMADRID se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.
- Con independencia de los cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, la solicitud y realización de cursos está basada, en muchos casos, en un principio de voluntariedad, de manera que es la propia persona trabajadora quien decide cuando participar en los cursos ofrecidos.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En FUNEMADRID no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de FUNEMADRID y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra

las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

#### SALUD LABORAL

- En FUNEMADRID se han producido un total de 47 accidentes de trabajo -teniendo en cuenta el COVID- durante el 2022.
- Sin tener en cuenta el COVID, se han producido 23 accidentes de trabajo, siendo accidentes de trabajo de mujeres el 17,39% frente al 82,61% de accidentes de trabajo sucedidos a hombres.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

### **III. FUNERARIA ALIANZA CANARIA S.L.**

#### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se encuentra representada, en mayor volumen, por el sexo masculino, constituyendo la plantilla de la empresa 20 hombres y 7 mujeres.
- En cuanto a la distribución por puestos de trabajo, se observa que los puestos administrativos se encuentran totalmente feminizados, mientras que los puestos de mozo funerario tienen una presencia masculina de un 86,36%, concentrándose a su vez este puesto el 81,48% de la plantilla total.
- El centro de trabajo de Lanzarote se encuentra equilibrado en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, representando respectivamente el 50% y 50%.
- El 96,30% de la plantilla presta servicios a jornada completa y en modalidad de contratación indefinida.
- Por las propias funciones de los distintos puestos de trabajo las personas trabajadoras no prestan servicios a distancia, por lo que la totalidad de la plantilla se acoge a un sistema de trabajo presencial.
- Respecto a las condiciones de trabajo, no hay diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, sino que responden a las situaciones internas lógicas de la Empresa.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Las incorporaciones en 2022 han sido ligeramente superiores en hombres, no obstante no ha habido ninguna baja de mujer durante el periodo.
- Ante la detección de necesidades concretas, el área de Personas y Sostenibilidad

define el perfil de acuerdo con los criterios que deben cumplir los candidatos idóneos para cubrir el puesto, estableciendo criterios objetivos, apostando por un proceso de selección y contratación neutro y transparente que garantice la igualdad entre mujeres y hombres.

- Asimismo, la Empresa cuenta con un sistema de contratación interna, mediante la promoción de los trabajadores que ya forman parte de la plantilla.
- El proceso de selección y contratación tiene se lleva a cabo a través de varias vías.

#### PROMOCIÓN

- No se disponen de datos cuantitativos respecto a las promociones que han tenido lugar en la Empresa en el año 2022, no obstante, las promociones practicadas por la Empresa son con base en las cualificaciones de cada persona trabajadora promocionada.
- Asimismo, la Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

#### FORMACIÓN

- La formación interna de FUNERARIA ALIANZA CANARIA se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En FUNERARIA ALIANZA CANARIA no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de FUNERARIA ALIANZA CANARIA y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

#### SALUD LABORAL

- En FUNERARIA ALIANZA CANARIA se han producido 6 accidentes de trabajo - teniendo en cuenta el COVID- durante el 2022.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

### **IV. CJ ALCALÁ DE HENARES S.A.**

#### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se encuentra en términos generales equilibrada, estando formada por 11 mujeres y 17 hombres.
- Aproximadamente el 90% de la plantilla presta servicios a jornada completa y el 93% en modalidad de contratación indefinida.
- Por las propias funciones de los distintos puestos de trabajo la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial.
- En conclusión, respecto a las condiciones de trabajo, no hay diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, sino que responden a las situaciones internas lógicas de la Empresa.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Las incorporaciones en 2022 han estado equilibradas respecto de hombres y mujeres, siendo que los primeros representan un 42,86% de las contrataciones y las mujeres un 57,14%.
- Ante la detección de necesidades concretas, la Empresa, en concreto el Área de Personas y Sostenibilidad, define el perfil de acuerdo con los criterios establecidos por el propio área y aquellos aplicables a las entidades públicas, suponiendo criterios objetivos y apostando por un proceso de selección y contratación neutro y transparente que garantice la igualdad entre mujeres y hombres, regulándose conforme a los criterios marcados para el personal laboral de entidades públicas.

#### PROMOCIÓN

- No se disponen de datos cuantitativos respecto a las promociones que han tenido lugar en la Empresa en el año 2022, no obstante, las promociones practicadas por la Empresa son con base en las cualificaciones de cada persona trabajadora promocionada.
- Asimismo, la Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

#### FORMACIÓN

- La formación interna de CJ ALCALÁ DE HENARES se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción. Sin embargo, durante el 2022 no se han llevado a cabo formaciones dentro de la Empresa.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.
- En este sentido, se ha producido una única excedencia voluntaria en el 2022, siendo de 1 mujer.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En CJ ALCALÁ DE HENARES no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de CJ ALCALÁ DE HENARES y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

#### SALUD LABORAL

- En CJ ALCALÁ DE HENARES se han producido un total de 17 accidentes de trabajo - teniendo en cuenta el COVID- durante el 2022.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

### **V. CEMENTERIO PARQUE DE ANDUJAR S.A.**

#### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se encuentra representada, en su totalidad por el sexo masculino, siendo que la totalidad presta servicios en jornada completa y mediante contratación indefinida.
- Por las necesidades concretas de los puestos de trabajo, la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial, respetando en todo caso la Empresa los horarios de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.
- No se producen diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, tanto como de las situaciones internas lógicas de la Empresa.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- No se han producido incorporaciones en el 2022.
- Respecto al proceso de selección y contratación, este se lleva a cabo a través de varias vías; en función del puesto y urgencia en la cobertura del mismo, la Empresa puede contratar directamente a personas cuya disponibilidad para desarrollar el trabajo conste por cualquier medio. Internamente, se publicita en el portal de empleo de Funespaña.
- En todo caso la Empresa trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto laboral.

#### PROMOCIÓN

- Durante el año 2022 no se han producido promociones dentro de la Empresa.
- La Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

#### FORMACIÓN

- La formación interna de PARQUE ANDUJAR se imparte conforme los puestos de trabajo

y las necesidades de la Empresa.

- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.
- Con independencia de los cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, la solicitud y realización de cursos está basada, en muchos casos, en un principio de voluntariedad, de manera que es la propia persona trabajadora quien decide cuando participar en los cursos ofrecidos.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En PARQUE ANDUJAR no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de PARQUE ANDUJAR y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

#### SALUD LABORAL

- En PARQUE ANDUJAR se han producido un total de 2 accidentes de trabajo -teniendo en cuenta del COVID- en el año 2022.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean

representadas en las mismas.

## **VI. SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA S.L.**

### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se encuentra mayormente representada por el sexo masculino, siendo que la totalidad presta servicios en jornada completa y aproximadamente el 82,00% mediante contratación indefinida.
- Por las necesidades concretas de los puestos de trabajo, la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial, respetando en todo caso la Empresa los horarios de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.
- No se producen diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, atendiéndose únicamente a situaciones internas lógicas de la Empresa.

### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Se han producido 4 incorporaciones en el 2022, siendo 2 femeninas y 2 masculinas.
- Respecto al proceso de selección y contratación, este se lleva a cabo a través de varias vías; en función del puesto y urgencia en la cobertura del mismo, la Empresa puede contratar directamente a personas cuya disponibilidad para desarrollar el trabajo conste por cualquier medio. Internamente, se publicita en el portal de empleo de Funespaña.
- En todo caso la Empresa trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto laboral.

### PROMOCIÓN

- Durante el año 2022 no se han producido promociones dentro de la Empresa.
- La Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

### FORMACIÓN

- La formación interna de SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.
- Con independencia de los cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, la solicitud y realización de cursos está basada, en muchos casos, en un principio de voluntariedad, de manera que es la propia persona trabajadora quien decide cuando participar en los cursos ofrecidos.

### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En DE MENA no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de SERVICIOS FUNERARIOS DE MENA y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

### SALUD LABORAL

- En DE MENA no se han producido accidentes laborales durante el año 2022.

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

## **VII. FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO S.A.**

### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la Empresa se encuentra en una situación equilibrada en cuanto a su representación, siendo que el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres; 17 mujeres y 15 hombres.
- La totalidad de la plantilla presta servicios a jornada completa y aproximadamente el 84,00% mediante contratación indefinida.

- Por las necesidades concretas de los puestos de trabajo, la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial, respetando en todo caso la Empresa los horarios de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.
- No se producen diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, atendándose únicamente a situaciones internas lógicas de la Empresa.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Se han producido 6 incorporaciones en el 2022, siendo 1 incorporación masculina y 5 incorporaciones femeninas.
- Respecto al proceso de selección y contratación este se lleva a cabo a través de varias vías.
- En función del puesto y urgencia en la cobertura del mismo, la Empresa puede contratar directamente a personas cuya disponibilidad para desarrollar el trabajo conste por cualquier medio. Internamente, se publicita en el portal de empleo de Funespaña.
- En todo caso la Empresa trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto laboral.

#### PROMOCIÓN

- La Empresa no dispone de información cuantitativa respecto a las promociones para el año 2022, no obstante, se llevará a medidas la recogida de estos datos para que sean analizados en el momento que corresponda con la Comisión de Seguimiento del Plan.
- La Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de personas trabajadoras, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

#### FORMACIÓN

- La formación interna de FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.
- Con independencia de los cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, la solicitud y realización de cursos está basada, en muchos casos, en un principio de voluntariedad, de manera que es la propia persona trabajadora quien decide cuando participar en los cursos ofrecidos.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En REUNIDAS DEL BIERZO no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de REUNIDAS DEL BIERZO y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

#### SALUD LABORAL

- En REUNIDAS DEL BIERZO se han producido 13 accidente de trabajo durante el 2022, teniendo en cuenta que el COVID 19 ha sido considerado como tal.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

### **VIII. FUNERARIA SAN VICENTE S.L.**

#### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se encuentra representada por el sexo masculino, siendo que el 78,57% presta servicios a jornada completa y el 85,71% en modalidad de contrato indefinido.
- Por las necesidades concretas de los puestos de trabajo, la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial, respetando en todo caso la Empresa los horarios

de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.

- No se producen diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, atendiéndose únicamente a situaciones internas lógicas de la Empresa.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Se han producido 6 incorporaciones en el 2022, siendo en su totalidad masculinas.
- Ante la detección de necesidades concretas, el área de Personas y Sostenibilidad define el perfil de acuerdo con los criterios que deben cumplir los candidatos idóneos para cubrir el puesto, estableciendo criterios objetivos, apostando por un proceso de selección y contratación neutro y transparente que garantice la igualdad entre mujeres y hombres.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un sistema de contratación interna, mediante la promoción de los trabajadores que ya forman parte de la plantilla.
- En todo caso la Empresa trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto laboral.

#### PROMOCIÓN

- Durante el año 2022 no se han producido promociones dentro de la Empresa.
- La Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de personas trabajadoras, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

#### FORMACIÓN

- La formación interna de FUNERARIA SAN VICENTE se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- Durante el año 2022 no se han llevado a cabo formaciones dentro de la Empresa

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En SAN VICENTE no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.

- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de SAN VICENTE y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

### **IX. NUEVO TANATORIO S.L.**

#### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como en la plantilla hay una ligera infrarrepresentación femenina, siendo 17 hombres y 8 mujeres.
- Del total de la plantilla, el 96,00% presta servicios a jornada completa y en modalidad de contrato indefinido.
- Por las necesidades concretas de los puestos de trabajo, la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial, respetando en todo caso la Empresa los horarios de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.
- No se producen diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, atendiéndose únicamente a situaciones internas lógicas de la Empresa.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- En el año 2022 las incorporaciones han estado proporcionadas, habiéndose incorporado 1 hombre y 1 mujer a la plantilla.
- El proceso de selección y contratación tiene doble vertiente recurriendo o bien a la promoción interna o a través de la contratación externa mediante proveedores externos (portales de empleo).
- Respecto a este último, la Empresa cuenta con un sistema de contratación externo, en el que trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto laboral.

### PROMOCIÓN

- La Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de personas trabajadoras, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

### FORMACIÓN

- La formación interna de NUEVO TANATORIO se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- Durante el año 2022 se ha realizado una única formación relativa a PRL siendo idéntico el acceso para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.

### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- En el año 2022, dos personas trabajadoras hombres han disfrutado de permiso retribuido por nacimiento y cuidado del menor.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En NUEVO TANATORIO no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de NUEVO TANATORIO y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

### SALUD LABORAL

- En NUEVO TANATORIO se han producido 5 accidentes de trabajo durante el 2022,

teniendo en cuenta que el COVID 19 ha sido considerado como tal.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

#### **X. POMPAS FUNEBRES DOMINGO S.L.**

##### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se cuenta infrarrepresentada por el sexo femenino, haciendo un total de 2 mujeres y 16 hombres.
- Del total de la plantilla, el 94,44% presta servicios a jornada completa y en modalidad de contrato indefinido.
- Por las necesidades concretas de los puestos de trabajo, la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial, respetando en todo caso la Empresa los horarios de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.
- No se producen diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, atendiéndose únicamente a situaciones internas lógicas de la Empresa.

##### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- En el año 2022 las incorporaciones han sido en su totalidad de hombres, habiéndose incorporado un total de 3 hombres.
- El proceso de selección y contratación se lleva a cabo a través de varias vías.
- En función del puesto y urgencia en la cobertura del mismo, la Empresa puede contratar directamente a personas cuya disponibilidad para desarrollar el trabajo conste por cualquier medio. Internamente, se publicita en el portal de empleo de Funespaña.
- A su vez, la Empresa cuenta con un sistema de contratación externo, en el que trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto laboral.

##### PROMOCIÓN

- La Empresa no dispone de información cuantitativa respecto a las promociones para el año 2022, no obstante, se llevará a medidas la recogida de estos datos para que sean analizados en el momento que corresponda con la Comisión de Seguimiento del Plan.
- La Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de personas trabajadoras, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o

formación.

### FORMACIÓN

- La formación interna de POMPAS FÚNEBRES DOMINGO se imparte conforme los puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.
- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.
- Con independencia de los cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, la solicitud y realización de cursos está basada, en muchos casos, en un principio de voluntariedad, de manera que es la propia persona trabajadora quien decide cuando participar en los cursos ofrecidos.

### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- En el año 2022 una persona trabajadora hombre disfrutó del permiso retribuido por nacimiento y cuidado del menor.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En POMPAS FÚNEBRES DOMINGO no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de POMPAS FÚNEBRES DOMINGO y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

### SALUD LABORAL

- En POMPAS FÚNEBRES DOMINGO se ha producido 1 accidente de trabajo durante el

2022, teniendo en cuenta que el COVID 19 ha sido considerado como tal.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas

### **XI. SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA S.L.**

#### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aprecia como la plantilla de la Empresa se encuentra representada, en mayor volumen, por el sexo masculino, constituyendo la plantilla de la empresa 18 hombres y 6 mujeres.
- Del total de la plantilla, el 83,33% presta servicios a jornada completa y aproximadamente el 96,00% en modalidad de contratación indefinida.
- Por las necesidades concretas de los puestos de trabajo, la totalidad de la plantilla presta servicios de manera presencial, respetando en todo caso la Empresa los horarios de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.
- No se producen diferencias a causa de la condición sexual de las personas trabajadoras, atendiéndose únicamente a situaciones internas lógicas de la Empresa.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- En el año 2022 se ha incorporado a 2 hombres y 1 mujer a la plantilla.
- El proceso de selección y contratación se lleva a cabo a través de varias vías.
- En función del puesto y urgencia en la cobertura del mismo, la Empresa puede contratar directamente a personas cuya disponibilidad para desarrollar el trabajo conste por cualquier medio. Internamente, se publicita en el portal de empleo de Funespaña.
- A su vez, la Empresa cuenta con un sistema de contratación externo, en el que trata de incorporar el mejor talento posible, siempre con criterios de selección neutros, que se basen en las necesidades del puesto y las cualificaciones de la persona que opta a tal puesto laboral

#### PROMOCIÓN

- La Empresa no tiene establecido un procedimiento específico para la promoción de personas trabajadoras, no obstante, las promociones se valoran en atención a criterios exclusivamente objetivos como puede ser la antigüedad, méritos académicos o formación.

#### FORMACIÓN

- La formación interna de SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA se imparte conforme los

puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa.

- El acceso es idéntico para todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de restricción.
- Con independencia de los cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, la solicitud y realización de cursos está basada, en muchos casos, en un principio de voluntariedad, de manera que es la propia persona trabajadora quien decide cuando participar en los cursos ofrecidos.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA no se ha detectado ni denunciado ninguna conducta que pudiese derivar en una situación de acoso laboral.
- Asimismo, la Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso con el objetivo de prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

#### SALUD LABORAL

- En SERVICIOS FUNERARIOS ZARAGOZA se han producido 6 accidentes de trabajo durante el 2022, teniendo en cuenta que el COVID 19 ha sido considerado como tal.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

## XII. CONCLUSIONES GENERALES DEL GRUPO

### CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Con una única excepción, se trata de un Grupo de empresas masculinizado (o representan los hombres mayor porcentaje o la totalidad de la plantilla).
- Por ocupaciones, el puesto de Oficial funerario o Mozo funerario está masculinizado y los puestos de Administración (Oficiales, Auxiliares) feminizado.
- No existen diferencias por sexo en el tipo de contratación (abrumadoramente indefinida).
- No existen diferencias por sexo en el tipo de jornada (abrumadoramente a tiempo completo).
- Dada las características de los puestos ocupados, la gran mayoría de personas trabajadoras prestan servicios presenciales sin que sea posible el teletrabajo y sin que existan diferencias por sexo.

### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- A nivel de Grupo hay vías de selección de personal tanto interna como externa.
- No consta que en el diseño de los requisitos de acceso a los puestos de trabajo ni en la concreta selección se utilicen baremos que no sean objetivos ni neutros desde el punto de vista de sexo.
- Consta que se ha hecho un esfuerzo por reequilibrar la presencia de mujeres en la empresa en las nuevas contrataciones.
- En las empresas más masculinizadas del Grupo es donde peores resultados se han conseguido porque siguen siendo los hombres los que se incorporan a los puestos ofrecidos.
- A nivel de Grupo existe el compromiso de aumentar la presencia de mujeres en niveles de responsabilidad -Dirección territorial, Gerencia y Coordinación-, estando establecido como KPI alcanzar, aproximadamente, un 24% de mujeres en niveles de responsabilidad en el año 2028. Desde el año 2019 la presencia de mujeres en el Grupo en este tipo de puestos ha pasado de un 10,81% a 16,71% antes de iniciar el año 2023.

### PROMOCIÓN

- A nivel de Grupo, y tan sólo en una de sus empresas, se han podido obtener datos de promociones realizadas. El Grupo no dispone de un sistema de registro cuantitativo de las promociones de Grupo/categoría o económicas.
- Desde el punto de vista cualitativo, no se dispone de un procedimiento específico en el que se contemplen los criterios que se aplican (antigüedad, méritos académicos, formación, etc.)

### FORMACIÓN

- Excepto en las acciones de formación obligatoria (PRL) el nivel de acceso a formación programada en las empresas de menor tamaño en el Grupo es menor que en las de mayor tamaño.
- La formación que se imparte con carácter general está asociada al puesto de trabajo desempeñado.
- No se han detectado barreras de acceso a la formación en función del sexo de la persona trabajadora.
- El criterio básico de participación en los cursos es el de la voluntariedad de adscripción a las acciones formativas que se ofertan por la empresa.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- La Empresa favorece la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, no habiéndose detectado conflictos al respecto.
- La distribución de permisos se realiza conforme los mandatos legales y convencionales establecidos sin que pueda influir motivo de género de la persona trabajadora solicitante. La ampliación legal de los derechos a los trabajadores de sexo masculino ha dado lugar al disfrute de estas suspensiones, permisos y licencias por los hombres.
- En los registros cuantitativos analizados de excedencias, no existe un comportamiento distinto en términos porcentuales entre mujeres y hombres.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En ninguna de las empresas del Grupo, consta en el periodo de tiempo analizado ninguna denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Todas las empresas cuentan con Protocolo de prevención e intervención en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- No consta que el Protocolo esté adaptado a las modificaciones legales en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo así como a las normas sobre violencia sexual.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- No se ha constatado en los informes de diagnóstico intervenciones solicitadas por las trabajadoras en materia de violencia de género.
- En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género.
- No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

### SALUD LABORAL

- En esta materia únicamente se han analizado los datos relativos a accidentabilidad, distinguiendo los accidentes de trabajo derivados de la pandemia de COVID-19 y el resto. No se han detectado diferencias por sexo en esta situación.

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- No se han detectado comunicaciones internas ni externas que puedan ser calificadas como contrarias a los principios en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La Empresa es consciente de la necesidad de llevar a cabo todas sus comunicaciones utilizando un lenguaje inclusivo, a fin de que todas las personas trabajadoras se vean representadas en las mismas.

## **9. Programa de actuación y cronograma**

El programa de actuación tiene los siguientes objetivos generales:

- Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan con el principio de la igualdad de trato y oportunidades.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.
- Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Continuar facilitando el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Se continuará con la actividad de salud laboral desarrollando campañas con perspectiva de género, considerando las particularidades de mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.
- Difundir y garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo en su protección.

No obstante, para poder llevar a cabo el cumplimiento de dichos objetivos, es preciso atender a los objetivos y medidas específicas que se muestran a continuación.

Estas medidas, han sido acordadas por la Comisión Negociadora teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico de situación, el cual fue previamente confeccionado y elevado a definitivo.

## 9.1. Selección, acceso y contratación

**Objetivo: Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan con el principio de la igualdad de trato y oportunidades.**

**Objetivo: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla**

Medidas/Acciones	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Prioridad	Coste Económico
Todas las ofertas de empleo utilizarán imágenes y lenguaje inclusivos y no sexistas, muy especialmente en las denominaciones de las categorías, para que nadie pueda pensar que van dirigidas a mujeres o a hombres.	Captura de pantalla de la web, de la intranet.	RRHH	Durante la vigencia del plan	30 de junio y 31 de diciembre	Baja	Ninguno
<p>Al inicio del proceso de selección, todas las personas candidatas y responsables de dichos procesos, serán informadas de la Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades de la Compañía.</p> <p>Esta política recoge criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal, estableciendo de manera clara los criterios que se evaluarán en la selección de personal, a fin de garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación alguna en el proceso de selección.</p> <p>En los procesos de selección en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo infrarrepresentado en el puesto.</p>	<p>Documento de la Política.</p> <p>Nº de contrataciones desagregada por sexo y departamento.</p>	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Baja	Ninguno
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Captura de las ofertas de empleo publicadas.	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Baja	Ninguno

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Cubrir los puestos de mayor jornada, preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado.	Comunicaciones realizadas a la plantilla.  Nº de puesto cubiertos por sexo y tipo de jornada	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Baja	Ninguno
--	--	------	------------------------------	-----------------------------	------	---------

## 9.2. Formación y sensibilización.

**Objetivo: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.**

Medidas/Acciones	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Prioridad	Coste Económico
Continuar impartiendo formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con sus diferentes materias y con distintos niveles, a toda la plantilla.	Documento de Plan de Formación  Nº de personas formadas desagregadas por sexo y nº de horas de formación.	RRHH	Durante el primer año de vigencia del plan	Al terminar los 2 primeros años de vigencia del plan	Media	Ninguno
Realizar formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Documento de Plan de Formación  Nº de personas formadas desagregadas por sexo y nº de horas de formación.	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Media	Ninguno
Formar a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de personas formadas desagregadas por sexo y nº de horas de formación.	RRHH	Durante el primer año de vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Media	Ninguno

Se desarrollarán acciones de información y/o formaciones dirigidas a las personas en puestos de responsabilidad a través de las cuales se promueva el principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de personas, así como el respeto a la conciliación de la vida laboral y personal.	Acciones realizadas.  Nº de personas formadas desagregadas por sexo y puesto, y nº de horas de formación.	RRHH	Durante el primer año de vigencia del plan	Al terminar los 2 primeros años de vigencia del plan	Media	Por determinar
Las nuevas incorporaciones a la empresa recibirán información y sensibilización sobre la cultura de la compañía incidiendo en la importancia de los valores sobre respeto, diversidad, compromiso, trabajo en equipo e igualdad entre mujeres y hombres, entre otros.	Nº de personas formadas desagregadas por sexo y nº de horas de formación.	RRHH	Durante la vigencia del plan	Al final del primer año de vigencia del plan	Media	Ninguno
Derecho a participar en las acciones formativas a quienes tengan suspendido el contrato de trabajo o disfruten de permisos, licencias o excedencias por motivos vinculados a la conciliación.	Nº de personas en situación de suspensión contractual o en situación de permiso, licencia o excedencia, desagregadas por sexo y nº de horas de formación.	RRHH	Durante la vigencia del plan	Al final del primer año de vigencia del plan	Media	Ninguno
Facilitar el acceso reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.  Se garantizará el acceso a los cursos online para especiales situaciones de conciliación (permisos por nacimiento, reducciones de jornada y otros). En los supuestos en los que la situación concreta implique una suspensión temporal de la relación laboral (como, por ejemplo, nacimiento) se facilitará formación a aquellas personas trabajadoras que hayan manifestado su interés en recibirla durante dichos períodos.	Nº de personas formadas, desagregadas por sexo y nº de horas de formación.  Nº de accesos a cursos online concedidos, desagregados por sexo.	RRHH	Durante la vigencia del plan	Al final del primer año de vigencia del plan	Media	Por determinar
Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Comunicaciones realizadas.	RRHH	Durante la vigencia del plan	Al final del primer año de vigencia del plan	Media	Por determinar

<p>Programación de acciones formativas específicas dirigidas a facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad; se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran infrarrepresentadas.</p>	<p>Plan de Formación. Nº de mujeres que han recibido esta formación desagregada por puesto que ocupan. Grado de satisfacción a través de cuestionario.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante los dos primeros años de vigencia del plan</p>	<p>Al terminar los 2 primeros años de vigencia del plan</p>	<p>Media</p>	<p>Por determinar</p>
--	--	-------------	---	---	--------------	-----------------------

### 9.3. Promoción interna y desarrollo profesional

**Objetivo:** *Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos.*

Medidas/Acciones	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste económico
<p>Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.</p> <p>La documentación de los procesos diseñados por Recursos Humanos para la identificación de personas con alto potencial mantendrá una referencia a la política de diversidad e igualdad de oportunidades, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de las personas trabajadoras.</p>	<p>Documento de protocolo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente durante la vigencia del plan</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>
<p>Continuar garantizando que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.</p>	<p>Número de promociones desagregadas por sexo y puesto.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente durante la vigencia del plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>
<p>Publicitar internamente mediante los canales adecuados los puestos de trabajo que oferten las empresas del grupo, los requisitos de acceso, las condiciones que se ofrecen y los criterios de selección, con el propósito de que la plantilla tenga preferencia en su cobertura.</p>	<p>Comunicaciones realizadas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente durante la vigencia del plan</p>	<p>31 de diciembre de cada año.</p>	<p>Ninguno</p>

<p>Facilitar información de los puestos de trabajo al personal, requisitos y criterios de promoción, señalando la posibilidad de acceder a los mismos ambos géneros.</p>	<p>Documento que recoja dicha información y comunicaciones realizadas.</p> <p>Nº de promociones desagregadas por sexo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año.</p>	<p>Ninguno</p>
<p>Se analizarán anualmente los datos de promociones para conocer la evolución y, en su caso, la necesidad de aplicar medidas correctoras.</p>	<p>Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de origen y destino.</p>		<p>Anualmente durante la vigencia del plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año.</p>	<p>Ninguno</p>
<p>En los procesos de promoción en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo infrarrepresentado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.</p>	<p>Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de origen y destino.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año.</p>	<p>Ninguno</p>

#### 9.4. Comunicación y lenguaje inclusivo.

**Objetivo:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste Económico
Mantener lenguaje inclusivo en los documentos, protocolos, publicaciones y páginas web del Grupo	Capturas documento, protocolos y páginas web del Grupo.	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Difundir a toda la plantilla y por los canales suficientes y adecuados el Plan de Igualdad, especialmente sus medidas, así como su razón de ser	Comunicaciones realizadas	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se mantendrá un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Igualdad para su análisis y valoración.	Canal habilitado.  Documento que recoja las sugerencias recibidas.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año.	Ninguno
Habilitar un canal específico de comunicación entre la empresa y la plantilla para la información de campañas, y comunicación de todos los temas relacionados con el plan de igualdad así como de la aplicación de sus medidas.	Canal habilitado  Información facilitada a través de dicho canal.	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año.	Ninguno
Habilitar un correo electrónico para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Correo electrónico habilitado a tal fin	RRHH	3 meses desde la vigencia del plan	31 de enero	Ninguno

## 9.5. Retribuciones y auditoría salarial.

**Objetivo:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajo de igual valor.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste Económico
Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará de nuevo una auditoría retributiva.	Auditoría retributiva	RRHH	Expirada la vigencia del plan	Con la aprobación del nuevo Plan.	Ninguno
Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.	Registro retributivo	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan	Cada 6 meses	Ninguno
Continuar garantizando que las personas trabajadoras que estén de baja por riesgo en el embarazo o lactancia y/o embarazo de riesgo, o ejerciendo el derecho de nacimiento, no sufran disminución en sus retribuciones, complementando al 100% su salario real.	Registro retributivo	RRHH	Durante la vigencia del plan	Cada 6 meses	Ninguno

## 9.6. Ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

**Objetivo:** Continuar facilitando el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste Económico
Conceder permisos no retribuidos para los trabajadores/as en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de solicitudes y aplicaciones de la medida.	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Conceder un permiso no retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales, por el tiempo necesario.	Nº de solicitudes y aplicaciones de la medida.	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Informar anualmente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Nº de licencias y permisos concedidos desagregados por sexo.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.	31 de diciembre de cada año	Ninguno
En aquellos casos en los que el descanso por nacimiento se disfrute de forma ininterrumpida, las personas trabajadoras podrán disfrutar de una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante el mes inmediatamente posterior al disfrute de tales permisos.	Nº de reducciones solicitadas y concedidas.	RRHH	Desde 1 de enero de 2025	31 de diciembre de cada año	Ninguno
En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave (tales como procesos oncológicos, infartos e ictus) se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina. A estos efectos la reincorporación podrá llevarse a cabo con una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un mes.	Nº de reducciones solicitadas y concedidas.	RRHH	Desde el 1 de enero de 2025.	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se concederá un permiso recuperable con el límite de 20 horas anuales para acudir a exámenes oficiales no relacionados con la actividad de la empresa.	Nº de permisos concedidos.	RRHH	Desde 1 de enero de 2025	31 de diciembre de cada año	Ninguno

<p>Podrá solicitar una reducción de su jornada laboral de hasta un 50%, sin reducción del salario, quien acredite una enfermedad crónica degenerativa que limite su capacidad de trabajo en un grado tal que le haga susceptible de solicitar una incapacidad permanente en el transcurso de los 12 meses siguientes a la concesión de la reducción de su jornada laboral.</p> <p>Esta reducción de jornada finalizará en el momento de la concesión de una incapacidad permanente en al menos el grado de total o la denegación firme de la misma, y en cualquier caso nunca será superior a dos años.</p> <p>Será requisito necesario e indispensable el dictamen favorable del Equipo Médico Evaluador designado por la Empresa, para lo cual se deberá aportar toda la documentación acreditativa de la situación.</p>	<p>Nº de reducciones solicitadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>
<p>Permiso sin sueldo de máximo un mes en los casos de fallecimiento o enfermedad de cónyuge, pareja de hecho, progenitores, hijos/as.</p>	<p>Nº de permisos solicitados y concedidos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>
<p>La persona trabajadora que tenga a su cargo un hijo o hija menor de 18 y con discapacidad superior a un 33 por ciento podrá previo aviso y justificación ausentarse del trabajo un máximo de 10 horas anuales no recuperables para asistir a reuniones de tutorías, terapias o cualquier otra consulta o trámite relacionado con la discapacidad, siempre que queden garantizadas las necesidades del servicio.</p>	<p>Nº de ausencias solicitadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>
<p>Quienes se encuentren en proceso de adopción o de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 30 días naturales, no necesariamente continuados, cuando la adopción o acogida se realice en territorio nacional, de hasta 60 días naturales cuando se trate de acogida internacional y de hasta 90 días naturales que podrán disfrutarse en períodos mínimos de 15 días, con un máximo de tres períodos cuando se trate de adopción internacional.</p>	<p>Nº de permisos solicitados y concedidos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>

<p>Acompañamiento a mayores dependientes de 1er grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.</p>	<p>Nº de ausencias solicitadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>
<p>Acompañamiento a familiares hasta 1er grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer.</p>	<p>Nº de ausencias solicitadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Ninguno</p>
<p>Ayuda escolar para hijos entre 3 y 16 años. Personas trabajadoras con salario hasta 29.000 euros, recibirán una ayuda escolar de 200 euros anuales. Las personas trabajadoras con salario entre 29.000 y 35.000 euros recibirán una ayuda de 150 euros anuales.</p>	<p>Nº de ayudas solicitadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Por determinar.</p>
<p>Ayuda por nacimiento o adopción de 400 euros por hijo o hija.</p>	<p>Nº de ayudas solicitadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Por determinar.</p>
<p>Ayuda de 600 euros anuales por descendientes con discapacidad que convivan o estén a cargo de la persona trabajadora.</p>	<p>Nº de ayudas solicitadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde 1 de enero de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>	<p>Por determinar</p>

**Objetivo:** • Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste Económico
Difundir digitalmente los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute.	Comunicaciones realizadas.	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno

## 9.7. Salud laboral con perspectiva de género

**Objetivo: Introducir la dimensión de género en la salud laboral.**

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste Económico
Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud (o a los delegados de prevención si no existe) los datos de salud desagregados por sexo.	Información de salud desagregada por sexo.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud (o a los delegados/as de prevención si no existe) y a la Comisión de igualdad, los datos de solicitudes y concesiones de teletrabajo, reducción y adaptación de horario desagregados por sexos, que se acuerden por una situación especial de salud.	Información de solicitudes y concesiones de teletrabajo, reducción y adaptación de horario desagregadas por sexo.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se continuará realizando medidas de salud laboral partiendo de la perspectiva de género informándose de las mismas en el Comité de Seguridad y Salud al ser el órgano especializado en esta materia (o a los delegados/as de prevención si no existe).	Medidas realizadas	RRHH	Durante la vigencia del plan.	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se reportarán anualmente a la Comisión de Igualdad los datos relativos al número de solicitudes y concesiones de teletrabajo concedidas a partir de la semana 24 de gestación.	Información de solicitudes y concesiones de teletrabajo a partir de la semana 24 de gestación.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se seguirá incorporando un protocolo sobre riesgo en el embarazo en los planes de prevención de riesgos laborales de la empresa	Protocolo sobre el riesgo en el embarazo en los planes de prevención de riesgos laborales.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.	31 de diciembre de cada año.	Ninguno

### 9.8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Objetivo: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.**

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste Económico
Se informará a toda la plantilla del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo vigente en la Compañía.	Comunicación/comunicaciones realizadas a la plantilla	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, prevista para el año 2025, relativo al protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de FUNESPAÑA.	Captura espacio habilitado en la intranet	RRHH	Primeros seis meses de vigencia del plan	30 de junio y 31 de diciembre	Ninguno
Comunicar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad los caso de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan surgido y su resolución y si las víctimas de los mismos has recibido algún tipo de ayuda.	Nº de denuncias recibidas desagregadas por sexo. Nº de situaciones en las que se ha concluido la existencia de acoso, desagregadas por sexo.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno

## 9.9. Protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género

**Objetivo: Difundir y garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo en su protección.**

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución	Fecha de verificación del cumplimiento	Coste Económico
La mujer trabajadora víctima de violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, de hasta un 50% de la misma, sin reducción de salario, durante los tres meses siguientes a acreditar su condición de víctima de violencia de género. A partir del cuarto mes, podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, por un máximo de hasta el 50% de la jornada y por un plazo de 2 años prorrogables por periodos de un año.	Nº de reducciones solicitadas y concedidas.	RRHH	Durante vigencia plan	la del 31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se amplía de 6 a 12 meses la reserva de puesto de trabajo en los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo previsto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.	Nº de ampliaciones realizadas	RRHH	Durante vigencia plan	la del 31 de diciembre de cada año	Ninguno
A la mujer trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables para el traslado.	Nº de permisos retribuidos solicitados y concedidos	RRHH	Durante vigencia plan	la del 31 de diciembre de cada año	Ninguno
En los supuestos de extinción del contrato previstos en el artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores (extinción por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género) se mantendrán durante un año las condiciones que la persona trabajadora disponga tanto para ella como para sus hijos e hijas en el Seguro de Salud.	Nº de extinciones y mantenimiento de condiciones concedidas en este contexto	RRHH	Durante vigencia plan	la del 31 de diciembre de cada año	Ninguno

Se analizarán anualmente los datos del número de mujeres que se hayan acogido a estas medidas con la finalidad de valorar su efectividad de cara a conseguir los objetivos marcados.	Nº de mujeres acogidas a las medidas en materia de protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, prevista para 2025, relativo a las medidas vigentes en FUNESPAÑA para víctimas de violencia de género.	Captura del apartado específico habilitado en la intranet	RRHH	Durante la vigencia del plan	31 de diciembre de cada año	Ninguno
Las medidas previstas para las víctimas de violencia de género serán también de aplicables a las víctimas de violencia sexual, según lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	Nº de aplicaciones realizadas por analogía.	RRHH	Durante la vigencia del plan.	31 de diciembre de cada año	Ninguno

### 9.10. Cronograma

<b>Objetivo específico 9.10.1.: Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan con el principio de la igualdad de trato y oportunidades. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla</b>																
Periodo	2025				2026				2027				2028			
Medidas	1T	2T	3T	4T												
Todas las ofertas de empleo utilizarán imágenes y lenguaje inclusivos y no sexistas, muy especialmente en las denominaciones de las categorías, para que nadie pueda pensar que van dirigidas a mujeres o a hombres.																
Al inicio del proceso de selección, todas las personas candidatas y responsables de dichos procesos, serán informadas de la Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades.  Esta política recoge criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal, estableciendo de manera clara los criterios que se evaluarán en la selección de personal, a fin de garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación alguna en el proceso de selección.  En los procesos de selección en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo infrarrepresentado en el puesto.																
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																

<b>Objetivo específico 9.10.2.:</b>																
<b>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.</b>																
Periodo	2025				2026				2027				2028			
Medidas	1T	2T	3T	4T												
Continuar impartiendo formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con sus diferentes materias y con distintos niveles, a toda la plantilla.																
Realizar formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo																
Formar a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.																
Se desarrollarán acciones de información y/o formaciones dirigidas a las personas en puestos de responsabilidad a través de las cuales se promueva el principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de personas, así como el respeto a la conciliación de la vida laboral y personal.																
Las nuevas incorporaciones a la empresa recibirán información y sensibilización sobre la cultura de la compañía incidiendo en la importancia de los valores sobre respeto, diversidad, compromiso, trabajo en equipo e igualdad entre mujeres y hombres, entre otros.																
Derecho a participar en las acciones formativas a quienes tengan suspendido el contrato de trabajo o disfruten de permisos, licencias o excedencias por motivos vinculados a la conciliación.																
Facilitar el acceso reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. Se garantizará el acceso a los cursos online para especiales situaciones de conciliación (permisos por nacimiento, reducciones de jornada y otros). En los supuestos en los que la situación concreta implique una suspensión temporal de la relación laboral (como, por																

<p>ejemplo, nacimiento) se facilitará formación a aquellas personas trabajadoras que hayan manifestado su interés en recibirla durante dichos períodos.</p>															
<p>Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.</p>															
<p>Programación de acciones formativas específicas dirigidas a facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad; se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran infrarrepresentadas.</p>															

<b>Objetivo específico 9.10.3.: Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos.</b>																
<b>Periodo</b>	<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>			
<b>Medidas</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>												
<p>Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.</p> <p>La documentación de los procesos diseñados por Recursos Humanos para la identificación de personas con alto potencial mantendrá una referencia a la política de diversidad e igualdad de oportunidades, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de las personas trabajadoras.</p>																
Continuar garantizando que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.																
Publicitar internamente mediante los canales adecuados los puestos de trabajo que oferten las empresas del grupo, los requisitos de acceso, las condiciones que se ofrecen y los criterios de selección, con el propósito de que la plantilla tenga preferencia en su cobertura.																
Facilitar información de todos los puestos de trabajo al personal, requisitos y criterios de promoción, señalando la posibilidad de acceder a los mismos ambos géneros.																
Se analizarán anualmente los datos de promociones para conocer la evolución y, en su caso, la necesidad de aplicar medidas correctoras.																
En los procesos de promoción en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo infrarrepresentado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.																

<b>Objetivo específico 9.10.4.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.</b>																
Periodo	2025				2026				2027				2028			
Medidas	1T	2T	3T	4T												
Mantener lenguaje inclusivo en los documentos, protocolos, publicaciones y páginas web del Grupo.																
Difundir a toda la plantilla y por los canales suficientes y adecuados el Plan de Igualdad, especialmente sus medidas, así como su razón de ser																
Se mantendrá un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Igualdad para su análisis y valoración.																
Habilitar un canal específico de comunicación entre la empresa y la plantilla para la información de campañas, y comunicación de todos los temas relacionados con el plan de igualdad así como de la aplicación de sus medidas.																

<b>Objetivo específico 9.10.5.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajo de igual valor.</b>																
Periodo	2025				2026				2027				2028			
Medidas	1T	2T	3T	4T												
Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará de nuevo una auditoría retributiva.																
Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.																
Continuar garantizando que las personas trabajadoras que estén de baja por riesgo en el embarazo o lactancia y/o embarazo de riesgo, o ejerciendo el derecho de nacimiento, no sufran disminución en sus retribuciones, complementando al 100% su salario real.																

<b>Objetivo específico 9.10.5.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajo de igual valor.</b>																
Periodo	2025				2026				2027				2028			
Medidas	1T	2T	3T	4T												
Conceder permisos no retribuidos para los trabajadores/as en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.																
Garantizar un permiso no retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales, por el tiempo necesario.																



<p>La persona trabajadora que tenga a su cargo un hijo o hija menor de 18 y con discapacidad superior a un 33 por ciento podrá previo aviso y justificación ausentarse del trabajo un máximo de 10 horas anuales no recuperables para asistir a reuniones de tutorías, terapias o cualquier otra consulta o trámite relacionado con la discapacidad, siempre que queden garantizadas las necesidades del servicio.</p>												
<p>Quienes se encuentren en proceso de adopción o de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 30 días naturales, no necesariamente continuados, cuando la adopción o acogida se realice en territorio nacional, de hasta 60 días naturales cuando se trate de acogida internacional y de hasta 90 días naturales que podrán disfrutarse en períodos mínimos de 15 días, con un máximo de tres períodos cuando se trate de adopción internacional</p>												
<p>Acompañamiento a mayores dependientes de 1er grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.</p>												
<p>Acompañamiento a familiares hasta 1er grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer.</p>												
<p>Ayuda escolar para hijos entre 3 y 16 años. Personas trabajadoras con salario hasta 29.000 euros, recibirán una ayuda escolar de 200 euros anuales. Las personas trabajadoras con salario entre 29.000 y 35.000 euros recibirán una ayuda de 150 euros anuales.</p>												
<p>Ayuda por nacimiento o adopción de 400 euros por hijo o hija.</p>												
<p>Ayuda de 600 euros anuales por descendientes con discapacidad que convivan o estén a cargo de la persona trabajadora.</p>												

<b>Objetivo específico 9.10.7: Introducir la dimensión de género en la salud laboral.</b>																
<b>Periodo</b>	<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>			
<b>Medidas</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>												
Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud los datos de salud desagregados por sexo.																
Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de igualdad, los datos de solicitudes y concesiones de teletrabajo, reducción y adaptación de horario desagregados por sexos, que se acuerden por una situación especial de salud.																
Se continuará realizando medidas de salud laboral partiendo de la perspectiva de género informándose de las mismas en el Comité de Seguridad y Salud al ser el órgano especializado en esta materia.																
Se reportarán anualmente a la Comisión de Igualdad los datos relativos al número de solicitudes y concesiones de teletrabajo concedidas a partir de la semana 24 de gestación.																
Se seguirá incorporando un protocolo sobre riesgo en el embarazo en los planes de prevención de riesgos laborales de la empresa.																

<b>Objetivo específico 9.10.8: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.</b>																
Periodo	2025				2026				2027				2028			
Medidas	1T	2T	3T	4T												
Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, prevista para el año 2025, relativo al protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de FUNESPAÑA.																
Se informará a toda la plantilla del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo vigente en la Compañía.																
Comunicar a la Comisión de Seguimiento los casos de acoso sexual y por razón de sexo que hayan surgido y su resolución y si las víctimas han recibido algún tipo de ayuda.																

<b>Objetivo específico 9.10.9: Difundir y garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo en su protección</b>																
<b>Periodo</b>	<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>			
<b>Medidas</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>												
La mujer trabajadora víctima de violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, de hasta un 50% de la misma, sin reducción de salario, durante los tres meses siguientes a acreditar su condición de víctima de violencia de género. A partir del cuarto mes, podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, por un máximo de hasta el 50% de la jornada y por un plazo de 2 años prorrogables por periodos de un año.																
Se amplía de 6 a 12 meses la reserva de puesto de trabajo en los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo previsto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.																
A la mujer trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables para el traslado.																
En los supuestos de extinción del contrato previstos en el artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores (extinción por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género) se mantendrán durante un año las condiciones que la persona trabajadora disponga tanto para ella como para sus hijos e hijas en el Seguro de Salud.																
Se analizarán anualmente los datos del número de mujeres que se hayan acogido a estas medidas con la finalidad de valorar su efectividad de cara a conseguir los objetivos marcados.																
Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, prevista para 2025, relativo a las medidas vigentes en FUNESPAÑA para víctimas de violencia de género.																

Las medidas previstas para las víctimas de violencia de género serán también de aplicables a las víctimas de violencia sexual, según lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

## 10. Mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad del Grupo Funespaña permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

### 10.1. Comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Grupo. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

### 10.2. Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Funespaña será paritaria y estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de la parte social, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

En **representación del Grupo**:

10.2.1. Federico Gastón Paz, como técnico de relaciones laborales.

10.2.2. Luis Javier Sánchez Iñiguez, como abogado del departamento de recursos humanos.

En **representación de las personas trabajadoras** de la Empresa, según designación:

10.2.3. [\*]

10.2.4. [\*]

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la parte empresarial serán reemplazadas por esta, y si representan a la parte social, serán reemplazadas por alguna de las personas miembro de la parte social de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta correspondiente.

### **10.3. Adopción de Acuerdos**

Cada persona integrante de la Comisión de Seguimiento ostentará un único voto, pudiendo este ser delegado a otra persona integrante de la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de delegación se formalizará por escrito la fecha de la delegación y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona delegante, como de la delegada. El documento se anexará al acta correspondiente.

Las personas integrantes en la Comisión de Seguimiento podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas que en cada momento designe cada una de las partes, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

### **10.4. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del Grupo, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

### **10.5. Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte del Grupo de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

## **10.6. Atribuciones específicas de la comisión**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - ✓ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - ✓ El grado de ejecución de las medidas.
  - ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - ✓ La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, seis

meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

## **10.7. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

Con carácter ordinario la Comisión se reunirá anualmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa, así como a los trabajadores integrantes de la plantilla.

## **10.8. Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones, si no se acuerda la celebración online.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

## **11. Procedimientos de modificación y para solventar posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o seguimiento del Plan de Igualdad.**

El presente Plan de Igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la Comisión de Seguimiento del Plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión Negociadora.

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Las partes firmantes acuerdan someterse en primer lugar al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC) para la búsqueda de solución de las discrepancias que puedan surgir de la aplicación del presente Plan de Igualdad. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC. En caso de no alcanzar un acuerdo a través de los procedimientos anteriores, las partes firmantes acuerdan someterse al fuero que legalmente corresponda.

## **ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS**

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### **1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

### **2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

### **3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

### **4. Discriminación directa por razón de sexo.**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (art. 6.1. Ley 3/2007).

### **5. Discriminación indirecta por razón de sexo.**

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad

legítima y que los medios para alcanzardicha finalidad sean necesarios y adecuados. (art. 6.2 Ley 3/2007).

#### **6. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/2007).

#### **7. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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 (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

#### **8. Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

#### **9. Indemnización frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir sudiscriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

#### **10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a

responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

### **11. Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

### **12. Tutela jurídica efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

### **13. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

### **14. Corresponsabilidad.**

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitoras/progenitoras sea igual.

### **15. Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

### **16. Diagnóstico de situación.**

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

### **17. División sexual del trabajo.**

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.