

PLAN DE IGUALDAD

FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA



FUNEUSKADI

Grupo Asistea



Índice

1. PREÁMBULO	3
1.1 Precisiones terminológicas	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3. OBJETIVOS DEL PLAN	5
4. INFORME DIAGNOSTICO	5
5.- ÁREAS DE ACTUACIÓN	21
5.1. Selección y contratación/ Acceso al empleo	21
5.2. Formación	23
5.3. Promoción y clasificación profesional	25
5.4. Política y estructura retributiva	26
5.5. Conciliación personal, familiar y profesional	28
5.6. Medidas de prevención en salud laboral y riesgos laborales con perspectiva de género	33
5.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	34
5.8. Detección precoz, prevención y protección de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral	35
5.9. Plan de comunicación	36
5.10. Seguimiento del plan	37
5.11. Auditoría retributiva	39
6. Solución extrajudicial de conflictos	41
ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE GÉNERO	42
ANEXO II. CRONOGRAMA DE MEDIDAS	51
ANEXO III INFORME DE DIAGNOSTICO.	62



1-PREÁMBULO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("**Ley de Igualdad**"), de acuerdo con la redacción dada por 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, establece la obligación de las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma.

Posteriormente, 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, ha trasladado el desarrollo reglamentario de las normas citadas en el párrafo anterior.

Desde Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora, así como el Comité de empresa se ha venido trabajando por crear conciencia por los derechos individuales de los/las empleados/as, protegiéndolo y potenciándolos.

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en **Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora**, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

1.1 Precisiones terminológicas

Con objeto de facilitar la comprensión de los términos relacionados con la igualdad que puedan aparecer en este informe diagnóstico, relacionamos a continuación las definiciones de los mismos recogidos en la Ley de Igualdad:

a. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: *"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"* (Art. 3 Ley de Igualdad).

b. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y 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 del 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 la promoción 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 concedidas por las mismas" (Art. 5 Ley de Igualdad).

c. Discriminación directa: *"Se considera 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 Ley de Igualdad).*

d. Discriminación indirecta: *"Se considera 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 alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados" (Art. 6 Ley de Igualdad).*

e. Discriminación por embarazo o maternidad: *"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad" (Art. 8 Ley de Igualdad).*

f. 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 Ley de Igualdad).*

g. 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 Ley de Igualdad).*

h. Acciones positivas: *"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 de Igualdad).*

i. Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas (Diccionario de la RAE).

j. Género: Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (Diccionario de la RAE).



2.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de **Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora** en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

3.- OBJETIVOS DEL PLAN

- a. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- b. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
- c. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- d. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- e. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- f. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados, con independencia de su antigüedad.

4.- INFORME DE DIAGNOSTICO*

**Se adjunta como anexo III la integridad del informe efectuando en el presente punto un resumen del mismo.*

Como paso previo a la elaboración del Informe Diagnóstico se ha llevado a cabo la necesaria recogida de datos, tanto cuantitativos como cualitativos. El ámbito de la información recopilada se refiere fundamentalmente a los ejercicios de 2019 y de 2020.



1. Para el tratamiento de los datos analizados se han utilizado indicadores que nos facilitan información sobre la situación y actividad de las mujeres en relación a los hombres y, en definitiva, que nos permiten realizar el análisis sobre:
 - a) Los niveles profesionales diferenciados entre hombres y mujeres, analizando cómo les afectan y les benefician los procesos relacionados con la política de recursos humanos, así como las causas de las diferencias detectadas. Estos niveles profesionales coinciden con las posiciones funcionales en la empresa.
 - b) Elementos de mejora, en su caso, para equilibrar la participación de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la distribución de plantilla y la referencia sectorial.

El presente Informe Diagnóstico incluye los siguientes ámbitos de análisis:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.1 Distribución de la plantilla

Tradicionalmente el sector funerario ha sido un sector con muy poca presencia femenina. Las plantillas de las empresas funerarias son muy estables, hay poca rotación de personal, y el porcentaje de hombres sobre mujeres ha sido siempre muy superior.

Sin embargo, **en los últimos años, debido al cambio generacional de las plantillas y a la apertura de nuevas instalaciones funerarias, la mujer está integrándose en el sector funerario en puestos propios del sector, agentes funerarios, así como en los departamentos de administración y atención a las familias.**

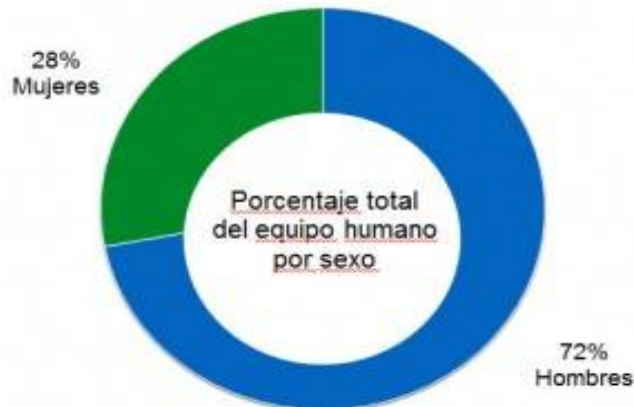
Las empresas funerarias son conscientes de que en este sector hay mucho trabajo por hacer para conseguir la paridad de las plantillas y por ello, **en los últimos procesos de selección muchas empresas están primando la participación femenina.**



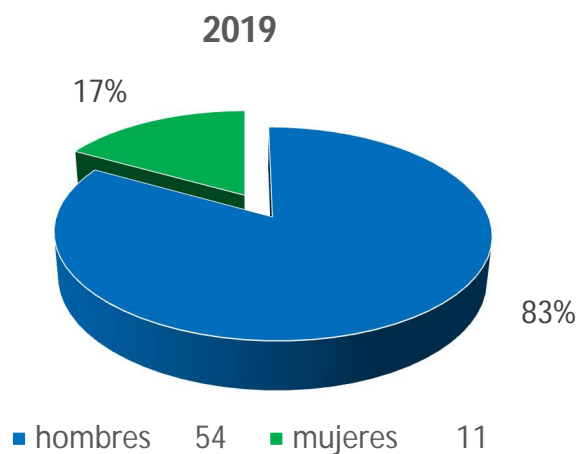
PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

Con estas premisas, hemos querido acercarnos al sector para tener una radiografía lo más amplia posible sobre esta cuestión.

Y los datos son los siguientes.

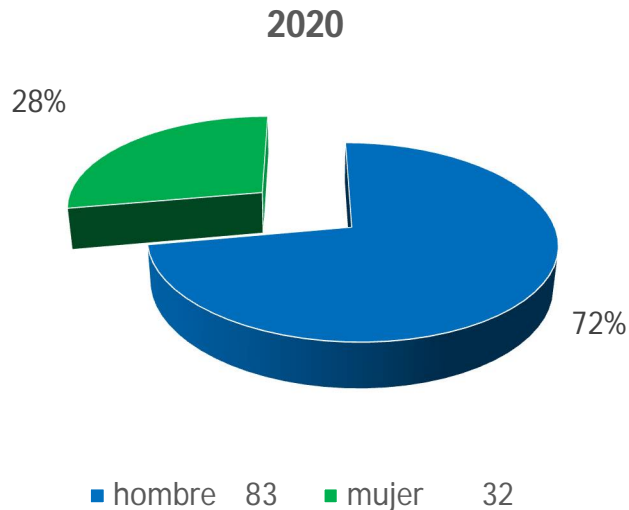


Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora, a diciembre de 2019 con una plantilla de 118 personas, de las cuales 40 mujeres, representando un 34% y 78 hombres constituían el 66 % restante.



En diciembre de 2020 Funerarias Bilbaina y la Auxilidora tenía una plantilla de 115 personas, de las cuales 35 eran mujeres con un 28% y 83 hombres que constituían el 72% restante.





Observando los dos periodos anteriores, la composición de la plantilla por género ha variado considerablemente debido a la fusión de Funeraria la Auxiliadora con Funeraria Bilbaina.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Qué se analiza

Se analiza la existencia en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la existencia de acciones específicas orientadas a obtener la sensibilización y la implicación del personal de Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora con una igualdad real de oportunidades.

Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

A nivel corporativo, el compromiso de Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora hacia la consecución de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es indudable.

Además de tomar la iniciativa de elaborar un plan de igualdad, Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora destaca por su esfuerzo en generar empleo de calidad, estabilidad laboral, basado en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / ACCESO AL EMPLEO

Qué se analiza

Se analizan los principales procesos de gestión de RR.HH. de selección y contratación, en clave de igualdad de género, y valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorias, así como la forma en que se gestiona o potencia la igualdad en cada uno de ellos.

Punto de partida: proceso de selección y contratación en la Empresa

La contratación de una persona trabajadora en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora comienza con la existencia de una vacante o de un puesto a reforzar, en función de la o las necesidades estructurales del servicio, bien para sustituir empleados/as y empleadas durante periodos de suspensión del contrato (baja por incapacidad temporal, etc.).

Para la búsqueda de candidatos y candidatas se utilizan diversos medios (principalmente plataformas digitales tales como Infojobs y/o página corporativa) siempre en función del puesto y conforme a las necesidades existentes.

El método de selección que se utiliza es la entrevista personal por parte del departamento de RRHH de la empresa.

Para Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora son elementos determinantes para la contratación de una persona la experiencia en sectores relacionados (sanidad, ambulancias, pompas fúnebres...), la posesión del carnet de conducir clase B1, así como tener sus competencias alineadas con la actividad de la empresa.

Análisis de los datos cuantitativos desagregados por sexo

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora no cuenta con registros de selección específicamente enfocados a la igualdad, referentes a vacantes ofertadas, candidatos/as presentados/as a las mismas (hombre/mujer), resultado de la selección (sexo del candidato/a finalmente escogido), por lo que los datos cuantitativos que puedan analizarse en lo que afecta al proceso de selección son limitados.

Respecto a las incorporaciones a Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora nos remitimos a la información que se ofrece en el Anexo I, de la que resultan las siguientes conclusiones:

Contrataciones en 2019 vs 2020:

a) Contrataciones en 2019 vs 2020:

En 2019 se realizaron 5 nuevas incorporaciones de las cuales 1 era mujer y 4 hombres lo que implica un 25% de mujeres sobre el total de contrataciones. En 2020 aumenta el número de mujeres incorporadas a 14 y el de hombres a 22, incrementándose el porcentaje de mujeres en un 41%.

Los contratos celebrados han sido temporales (contratación directa) y conversiones en indefinido.

La contratación temporal se realiza debido a las bajas por IT, maternidades y paternidades, bajas voluntarias y refuerzo del servicio por aumento de la demanda.



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

2019

	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
		%		%		
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	0	0%	4	100%	4	100%
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	11	18,33%	49	81,67%	60	100%
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%

2020

	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
		%		%		
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	11	39,29%	17	60,71%	28	100%
TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL	1	100%	0	0%	1	100%
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	18	21,69%	65	78,31%	83	100%
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%

En el caso de los datos de empleados/as fijos, el porcentaje de contratos indefinidos aumenta en el caso de las mujeres. De 11 mujeres indefinidas en 2019 se pasa a 20 en 2020.

En el caso de los hombres, el porcentaje de contratos indefinidos disminuye un 5%, aunque el número de empleados indefinidos es mayor en 2020.

2019

MUJER		HOMBRE		Empleados	Total %
Empleados	%	Empleados	%		
11	18,03%	50	81,97%	61	100%

2020

MUJER		HOMBRE		Empleados	Total %
Empleados	%	Empleados	%		
20	23,26%	66	76,74%	86	100%



Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Tras el análisis de la información, se concluye que en Funerarias Bilbaina y Auxiliadora se está aumentando progresivamente tanto la contratación de mujeres como el número de contratos indefinidos en mujeres.

No obstante, para reforzar esta área como posibles medidas a implementar se podrían valorar las siguientes:

- Evaluar los canales de difusión de ofertas, tratando de diversificarlos con el fin de fomentar candidaturas de todos los sexos para todos los puestos.
- Revisar el lenguaje de las ofertas de trabajo (tanto el nombre de la oferta como el contenido de la misma) para confirmar que se utilizan fórmulas no sexistas, de las que se infiera claramente que las mismas pueden ser accesibles tanto para hombres como para mujeres, tanto las publicadas directamente por la empresa como por las publicadas por las empresas de selección.
- Formar al personal de planificación, que se ocupa de la selección y la contratación en igualdad de oportunidades y en técnicas de selección no discriminatoria.
- Revisar los procedimientos de selección, asegurando que se evitan las preguntas relacionadas con la vida personal y familiar y se potencian las relacionadas directamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Mantener un registro con datos, desagregados por sexo y categoría o grupos profesionales, con las contrataciones realizadas, incorporándolo a la memoria de selección.
- Participar en acciones de sensibilización que den a la empresa visibilidad como entidad comprometida con la igualdad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Qué se analiza

Se analiza ahora el sistema de clasificación profesional aplicado por Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora desde el punto de vista de la igualdad de género. En este caso, se ha optado por analizar el sistema de clasificación profesional interno.



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

Punto de partida y análisis

A continuación, se adjunta la distribución de la plantilla por niveles profesionales y género a cierre de 2019, en el que se aplicaban los grupos y niveles profesionales establecidos por la empresa:

2019

	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	5	100%	0	0%	5	100%
AGENTE FUNERARIO	6	12%	44	88%	50	100%
COORDINADOR	0	0%	10	100%	10	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%

Seguidamente se adjunta la distribución de la plantilla por niveles profesionales y género de cierre de 2020.

2020

Etiquetas de fila	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	8	100%	0	0%	8	100%
AGENTE FUNERARIO	19	21,59%	69	78,41%	88	100%
AUXILIAR DE COCINA	2	100%	0	0%	2	100%
COORDINADOR	0	0%	13	100%	13	100%
ENCARGADO LIMPIEZA	1	100%	0	0%	1	100%
LIMPIADORA	2	100%	0	0%	2	100%
MANTENIMIENTO	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%

Analizando el reparto de la plantilla por categorías profesionales, observamos diferencias significativas.

Analizando por categorías profesionales:

Administración: Tanto en 2019 como en 2020, el departamento de administración este compuesto solo por mujeres. En 2020 se aumenta la plantilla en 3 mujeres más.

Agente Funerario: Se produce un aumento significativo en la contratación de mujeres. Se pasa de 6 mujeres en 2019 a 19 en 2020. El porcentaje de mujeres funerarias en 2020 es del 21%.



Coordinador: en el año 2020 aumenta la plantilla en 3 personas. Tanto en 2019 como en 2020, el 100% de la plantilla son hombres.

En 2020, se crean nuevas categorías profesionales.

Auxiliar de cocina: formada por 2 mujeres.

Encargada de limpieza: 1 mujer es la encargada de la limpieza.

Personal de limpieza: compuestas por dos mujeres.

Mantenimiento: Un hombre es el encargado de las labores de mantenimiento de los centros.

En virtud de lo anterior:

El principal apartado a destacar ha sido la evolución de 2019 a 2020 del porcentaje de mujeres funerarias.

Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Como se ha indicado, el aspecto inicial que debe revisarse en relación con esta materia es la utilización de un lenguaje neutro en la denominación de las categorías.

Así pues, como posibles medidas a implementar se podrían valorar las siguientes:

- Seguir promoviendo una cultura de igualdad de oportunidades bajo un sistema de carrera profesional basado en mérito, capacidad, experiencia y desempeño.

FORMACIÓN

Qué se analiza

Se analiza ahora el proceso formativo diseñado por Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora en clave de igualdad de género, valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorias.

Punto de partida y análisis

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora ofrece a sus empleados/as distintos cursos en función de la necesidad de formación de los trabajadores. Se realiza una memoria anual de formación.

La formación se puede diferenciar en dos grandes bloques:

1. Formación inicial, para nuevas contrataciones. Durante al menos una semana se trasladan los conocimientos protocolos y procesos necesarios para el aprendizaje en el servicio al que queda adscrito el trabajador.



2. Formación continua a las distintas categorías profesionales. De forma periódica y de acuerdo con el Plan de formación establecido, se establece la formación a realizar enfocada a reforzar los conocimientos y habilidades de los/las empleados/as. En concreto se imparte formación en:

3.

- ✓ Tanatoestética.
- ✓ Atención a familias en duelo.
- ✓ Atención telefónica.
- ✓ Prevención de riesgos laborales.
- ✓ Primeros auxilios.

Toda la formación se imparte en horario laboral.

Los cursos de formación programados e impartidos en el último año son los que se reflejan a continuación, teniendo en cuenta que este año no se ha podido realizar la mayoría de formación de habilidades programadas:

En formación inicial:

- Acogida
- Protocolo Nuevas Incorporaciones.
 - Manual de procedimientos sector funerario.
- Formación Obligatoria
 - Normas ISO
 - Prevención de Riesgos Laborales
 - Protección de datos de carácter personal

En formación específica sector funerario:

- Tanatoestética y tanatopraxia
- Técnicas de embalsamar
- Atención a familias en duelo
- Ventas en el sector funerario



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

A continuación, se adjunta el número de horas de formación impartidas durante el 2020:

2020

	MUJER		HOMBRE		Total Horas Total %	
	Horas	%	Horas	%		
MANDOS INTERMEDIOS	0	0%	200	100%	200	100%
APOYO ADMINISTRATIVO	100	100%	0	0%	100	100%
AGENTE FUNERARIO	140	14,71%	812	85,29%	952	100%
Total general	240	19,17%	1.012	80,83%	1.252	100%

Cabe destacar que, los cursos impartidos se realizan a toda la plantilla en función del puesto de trabajo que ocupan independientemente del género.

El número de horas de formación en las nuevas incorporaciones es muy elevado, ya que destinan al menos 1 semana en conocer los procesos y protocolos de trabajo establecidos.

En materia de formación continua se sigue formando a la plantilla con las novedades del sector.

Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Los datos facilitados ponen de manifiesto que Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora proporciona a todos los/las empleados/as y empleadas, independientemente de su sexo, acceso a la formación que organiza, destacando el importante contenido en formación obligatoria inicial en el puesto de trabajo. Además, como se puede apreciar por el listado de cursos impartidos, la formación se imparte "a medida" de las necesidades personas de la plantilla dentro del marco de las necesidades generales de la empresa.

Como posibles medidas a implementar se proponen las siguientes:

- Asegurarse de que toda la plantilla, tanto hombres como mujeres, cuentan con la posibilidad de acceder a algún tipo de formación que permita su desarrollo profesional a través de los coordinadores, concienciándoles de la importancia de esta materia para el desarrollo profesional.
- Con la finalidad de potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades, incorporar formación transversal en igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla, siendo prioritario que dicha formación la reciban las personas responsables de asegurar la aplicación y cumplimiento del Plan de Igualdad, las encargadas de realizar los procesos de selección y promoción profesional.



- Requerir al personal encargado de la selección y contratación para que realice los cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades en la empresa, organizados por una consultora especializada y referente en esta materia.
- Seguir promoviendo la comisión de formación como órgano paritario consultivo, conformado por la RE y la RLT como instrumento para la tutela efectiva de la formación en todos los niveles y ámbitos profesionales de la empresa, como palanca para mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Qué se analiza

Se analiza ahora el sistema de promoción aplicado por Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora desde el punto de vista de la igualdad de género.

Punto de partida y análisis

El procedimiento para las promociones internas que tienen lugar en el grupo es el siguiente, se realiza una descripción detallada del puesto vacante y antes de publicarlo en los portales de empleo externos, se envía un correo interno a todos los empleados del grupo. Todos los empleados del grupo independientemente del género, provincia de residencia o puesto que ocupen, pueden optar a dicha vacante.

Se establece un plazo para recoger todas las candidaturas, se procede a la criba curricular y se realizan entrevistas individuales.

Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar:

No se observan en los datos cuantitativos evidencias de que en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora aplique un trato diferenciado a hombres y mujeres en lo que afecta a la promoción profesional.

No obstante, consideramos que podrían implementarse las medidas siguientes para mejorar en esta área de promoción profesional:

- Sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Establecer criterios objetivos en la medición del desempeño, con indicadores de productividad, calidad e interacción.

POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Qué se analiza

Este capítulo tiene por objeto valorar si existe un principio de igualdad retributiva en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora a través de sus políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

Punto de partida y análisis

La fijación del salario en el momento de la incorporación de una persona a Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora viene establecido en las tablas salariales marcadas por la empresa, debido a que se carece de convenio colectivo.

A continuación, se detallan las retribuciones agrupadas por niveles de responsabilidad.

2019

	MUJER		HOMBRE		Empleados	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	5	100%	0	0%	5	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	3	100%	0	0%	3	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
AGENTE FUNERARIO	6	12,50%	47	87,50%	53	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	1	14,29%	6	85,71%	7	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	5	19,23%	21	80,76%	26	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	0	0,00%	20	100%	20	100%
COORDINADOR SERVICIOS	0	0%	7	100%	7	100%
7) ENTRE 30.001 € Y 36.000 €	0	0%	2	100%	2	100%
8) MÁS DE 36.000 €	0	0%	5	100%	5	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%

2020

	MUJER		HOMBRE		Total Empleados	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	8	100%	0	0%	8	100%
3) ENTRE 12.001 € Y 14.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	5	100%	0	0%	7	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	1	100%	0	0%	1	100%
AGENTE FUNERARIO	19	21,59%	69	87,04%	88	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	3	28%	15	72%	50	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	14	27,27%	41	72,73%	11	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	2	7,40%	13	92,60%	27	100%
AUX COCINA	2	100%	0	0%	2	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
COORDINADOR SERVICIOS	0	0%	13	100%	13	10%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	0	0%	7	100%	7	100%
7) ENTRE 30.001 € Y 36.000 €	0	0%	2	100%	2	100%
8) MÁS DE 36.000 €	0	0%	4	100%	4	100%
ENCARGADO DE LIMPIEZA	1	100%	0	0%	1	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	1	100%	0	0%	1	100%
LIMPIADORA	2	100%	0	0%	2	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
TEC. MANTENIMIENTO	0	0%	1	100%	1	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

Adicionalmente, en materia retributiva se ha fijado un sistema de incentivación variable, vinculado al desempeño. Esta retribución variable, se establece en función al trabajo desempeñado (plus incineración, conservaciones, traslados, ventas...). Por otro lado, Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora cuenta también con beneficios sociales para su plantilla, que son de disfrute general. Dichos beneficios sociales vienen recogidos en los Acuerdos. En concreto, cuenta con:

- (i) Seguro de Vida
- (ii) Cesta de navidad

Por ello, consideramos que podría ser recomendable establecer las siguientes medidas:

- Impartir formación en materia de igualdad, preferentemente para toda la plantilla y, necesariamente, para el personal que adopta decisiones en materia retributiva.
- Que cualquier decisión en relación con el sistema retributivo que se adapte, se acompañe de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendrá en mujeres y hombres, por separado. De esta forma, antes de validar una decisión se podrá identificar si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Qué se analiza

Este capítulo analiza si las condiciones de trabajo existentes son equiparables entre los trabajadores del sexo masculino y los del sexo femenino. A tal efecto, se analizará además del tipo de contratación, otras condiciones como la jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, y más en concreto si estos aspectos son acordes con las necesidades de conciliación que pueda tener el personal.

Punto de partida y análisis

Analizando por tipo de contratación se muestran los siguientes datos:

2019

	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
1) TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	0	0%	4	100%	4	100%
4) INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	11	18,33%	49	81,67%	60	100%
5) INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%



2020

Etiquetas de fila	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
1) TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	11	39,29%	17	60,71%	28	100%
2) TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL	1	100%	0	0%	1	100%
4) INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	18	21,69%	65	78,31%	83	100%
5) INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%

Se proponen como posibles medidas a implementar las siguientes:

- Difundir entre la plantilla la existencia de las medidas legales y convencionales que existe para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

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

Qué se analiza

Este capítulo trata de contrastar la existencia de medidas e iniciativas que ayuden a las personas que trabajan en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar y que contribuyan a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

Punto de partida y análisis

Por la experiencia de Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora el disfrute de permisos es usado por los hombres o por las mujeres por igual y depende del motivo por el que se solicite.

Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora cumplen con la legalidad vigente en materia de conciliación.

	2019	2020
NÚMERO DE PATERNIDADES	1	3
NÚMERO DE MATERNIDADES	0	0
PERMISOS DISFRUTADOS	7	32
TOTAL	8	35



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

Teniendo en consideración lo anterior, se proponen como posibles medidas a implementar en relación con esta materia las siguientes:

- Aprovechar la formación que se realice en materia de igualdad para sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras sobre la idea de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que afecta por igual a las mujeres y a los hombres.
- Incorporar medidas que favorezcan la corresponsabilidad de los hombres, favoreciendo e incluso premiando que sean ellos los que hagan uso de las medidas de conciliación previstas en la ley y en el convenio de aplicación.

MOTIVOS BAJA	2019		2020		TOTAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
FIN CTTO	4	0	3	2	7	2
BAJA VOLUNTARIA	1	0	2	2	3	2
DESPIDO	1	0	2	1	3	1
EXCEDENCIA	1	0	0	0	1	0
JUBILACIÓN	0	0	0	1	0	1
TOTAL	7	0	7	6	14	6

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Qué se analiza

Este capítulo trata de analizar la posibilidad de aplicar medidas e iniciativas a través de las cuales se consiga una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

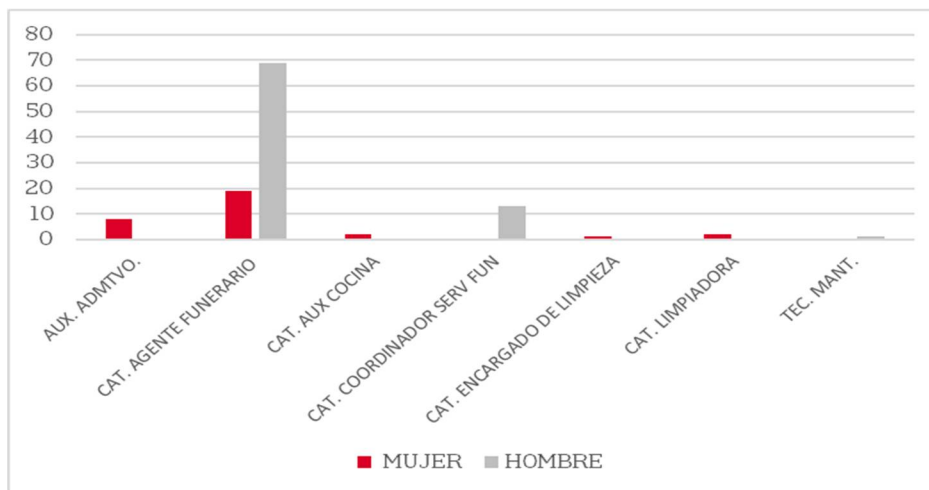
Punto de partida y análisis

Destacar que en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora la proporción de mujeres en las categorías profesionales de coordinación es nula respecto a los hombres.

Dicha proporción queda patente en el gráfico anexo, en el que se detallan categorías profesionales y número de hombres y mujeres que tienen asignados los mismos.



2020



Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

En Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora se produce una infrarrepresentación femenina en las categorías de coordinación.

Teniendo en consideración lo anterior, se proponen como posible medida a implementar en relación con esta materia la siguiente:

- Incluir en futuras vacantes para puestos de coordinación a mujeres.

5. ÁREAS DE ACTUACIÓN PLAN IGUALDAD

5.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / ACCESO AL EMPLEO

Objetivo.

- Conseguir una presencia equilibrada de la mujer en la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la integración y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.

MEDIDAS:

- Creación de una declaración de principios con las directrices a seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección y contratación,



incluida la utilización inclusiva de género del lenguaje e imágenes en convocatorias, ofertas y publicaciones.

- Evaluar los canales de difusión de ofertas, tratando de diversificarlos con el fin de fomentar candidaturas de todos los sexos para todos los puestos.
- Revisar el lenguaje de las ofertas de trabajo (tanto el nombre de la oferta como el contenido de la misma) para confirmar que se utilizan fórmulas no sexistas, de las que se infiere claramente que las mismas pueden ser accesibles tanto para hombres como para mujeres, tanto las publicadas directamente por la empresa como por las publicadas por las empresas de selección. Los formularios, pruebas o entrevistas serán revisadas para evitar cualquier tipo de estereotipo o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. Si hubiera entrevista, esta debe ser estructurada en base a un guion, evitando cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto (creencias, ideología, estado civil, situación familiar, etc.) que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Los detalles personales no deben ser abordados puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.
- Formar al personal de planificación, que se ocupa de la selección y la contratación en igualdad de oportunidades y en técnicas de selección no discriminatoria.
- Revisar los procedimientos de selección, asegurando que se eviten las preguntas relacionadas con la vida personal y familiar y se potencian las relacionadas directamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Mantener un registro con datos, desagregados por sexo y categoría o grupos profesionales, con las contrataciones realizadas, incorporándolo a la memoria de selección.
- Participar en acciones de sensibilización que den a la empresa visibilidad como entidad comprometida con la igualdad.

INDICADORES

- Número de fases del procedimiento que se han llevado a cabo en el desarrollo de las distintas pruebas de selección.

Este indicador pretende medir el grado de cumplimiento de los pasos definidos en este procedimiento y se detalla en el desarrollo no discriminatorio de los distintos pasos:

- Existencia de una definición no discriminatoria del perfil del puesto.
- Existencia de una definición de pruebas y baremos de manera previa a la selección.
- Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Ejecución de la preselección en base a criterios preestablecidos.
- Comunicación en plazo predeterminado de las candidaturas rechazadas.



- Realización de pruebas de selección objetivas y no discriminatorias.
- Existencia de un Plan de Acogida e implementación del mismo en el caso de nuevas contrataciones.
- Desagregar por sexo los datos de los procesos de selección (solicitudes, nº personas presentadas).
- Número de mujeres y de hombres contratados respecto al número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.

5.2 FORMACIÓN

Objetivos.

Garantizar el acceso igualmente a hombres y mujeres a la formación interna en la empresa.

Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

MEDIDAS:

- Asegurarse de que toda la plantilla, tanto hombres como mujeres, cuentan con la posibilidad de acceder a algún tipo de formación que permita su desarrollo profesional, concienciándoles de la importancia de esta materia para el desarrollo profesional.
- Con la finalidad de potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades, incorporar formación transversal en igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla, siendo prioritario que dicha formación la reciban las personas responsables de asegurar la aplicación y cumplimiento del Plan de Igualdad, las encargadas de realizar los procesos de selección y promoción profesional.
- Requerir al personal encargado de la selección y contratación para que realice los cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades en la empresa, organizados por una consultora especializada y referente en esta materia.
- Promover la comisión de formación como órgano paritario consultivo, conformado por la RE y la RLT como instrumento para la tutela efectiva de la formación en todos los niveles y ámbitos profesionales de la empresa.
- Elaborar un procedimiento de formación anual. Definir objetivos y establecer metodología. Recogida de información Selección y calendario de cursos Información a la plantilla de los cursos.



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

- Contemplar la perspectiva de género en el plan de formación.
- Comunicación de las acciones formativas en todas las vías existentes para que la información llegue a la totalidad de la plantilla.
- Realización de un estudio de las necesidades formativas por categorías profesionales.
- Impartición de la formación obligatoria dentro de la jornada laboral y en caso de que no fuera posible, facilitar medidas para el correcto desarrollo de las mismas.
- Compensación de las horas empleadas en cursos de formación obligatoria fuera de la jornada laboral.
- Realizar la formación en horario que permita la conciliación.
- Promover que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.
- Disfrutar de permiso retribuido necesario para concurrir a exámenes finales o eliminación de materias de centros oficiales.
- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con la actividad funeraria.
- Formar y capacitar al personal responsable de la definición profesional de los procesos de selección de personal, en igualdad de género en igualdad de género.
- Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
- Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género.
- Posibilitar la asistencia a la formación vinculada al puesto de trabajo a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia cuando lleve aparejado el derecho de reserva de su puesto de trabajo.



- Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.

INDICADORES

- Número de acciones impartidas desagregadas por sexo. Valoración de las acciones formativas: encuestas, entrevistas individuales.
- Número de acciones formativas destinadas.
- N° de personas de RRHH que asisten a la formación.
- Cursos realizados.
- Número de informes anuales elaborados.

5.3 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos.

Garantizar la NO discriminación en la promoción y clasificación profesional.

Fomentar en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.

MEDIDAS:

- Las vacantes que sean publicadas en la empresa como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva de un puesto de trabajo estructural, y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa, las cuales serán cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras de la plantilla que se presenten a la convocatoria y que, reúnan los requisitos que se establezcan en la comisión u órgano designado para acceder al sistema de promoción interna y los exigidos para el puesto de trabajo.
- La empresa redactará un protocolo con bases y características que rijan este proceso.
- Sensibilización a toda la plantilla en la igualdad de oportunidades.
- Establecer criterios objetivos en la medición del desempeño, con indicadores de productividad, calidad e interacción.
- Las ofertas de empleo que se publiquen se difundirán primero de manera interna para priorizar en la selección al personal propio de la organización. Para ello se utilizarán los canales de comunicación más idóneos con el fin de llegar a toda la plantilla.



- Favorecer al sexo que esté infrarrepresentado en los puestos de superior clasificación cuando se obtenga una puntuación igual entre personas aspirantes en igualdad de condiciones en los procesos de promoción interna.

INDICADORES

- Número de personas de la plantilla y externas a la empresa que han sido seleccionadas respecto a las que han presentado sus candidaturas.
- Número de mujeres y hombres que han accedido por un proceso de promoción interna a una vacante.
- Acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos.
- Conocimiento de las vacantes en cargos de responsabilidad por parte de toda la plantilla.
- Número de personas participantes en acciones para la promoción profesional desglosado por sexo.
- Número de personas contratadas para ocupar un cargo directivo según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de la plantilla.
- Porcentaje de mujeres con cargos directivos respecto al total de mujeres de la plantilla.

5.4 POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Objetivos.

Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro sin discriminación por razón de sexo.

Garantizar la igualdad de trato en el sistema retributivo a las personas que están utilizando cualquier medida de conciliación personal o familiar.

MEDIDAS:

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora se compromete a continuar aplicando una política salarial objetiva y no discriminatoria.

A efectos del cálculo de la retribución variable, las personas con reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad o paternidad se les adaptarán los objetivos individuales de manera proporcional al periodo efectivamente trabajado.



La empresa realizará un análisis diagnóstico de la plantilla para conocer las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres dentro de los mismos grupos profesionales. Los datos, desagregados por sexo, pueden introducir otras variables como la edad, la antigüedad en la empresa, la formación, conceptos retributivos (salario base más complementos), situación familiar (personas con cargas familiares), etc.

Dejar constancia del derecho a la igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo.

Regular la estructura retributiva incluyendo las percepciones extrasalariales y las mejoras sociales de cualquier clase y establecer que será aplicable a todo el personal, sea cual sea su modalidad de contratación, sin realizar excepciones de ningún tipo respecto del contratado temporalmente o a tiempo parcial.

Introducir medidas de acción positiva que traten de eliminar situaciones de desigualdad retributiva fijando salarios mínimos garantizados y estableciendo incrementos salariales suplementarios al general con objetivo de equiparar las categorías feminizadas con sus equivalentes masculinizadas.

Monitorizar la brecha salarial de género mediante evaluaciones periódicas sobre indicadores que relacionan diferencias salariales por grupos, departamentos, sexo y antigüedad, para tutelar posibles diferencias entre sexos y poder reducirlas.

La empresa seguirá criterios objetivos en la asignación de la retribución fija y variable, pudiendo vincular ésta, a su vez, con los objetivos individuales de la persona que desempeña el puesto de trabajo, los objetivos de la empresa o, más frecuentemente, con ambos.

La empresa elaborará la descripción de los puestos de trabajo de su organización, asignando funciones y tareas propias del puesto y las competencias (conocimientos y aptitudes), responsabilidades y condiciones de trabajo. Una vez realizada la descripción de los puestos de trabajo, se ordenan en grupos profesionales.

INDICADORES

- Informe anual con el análisis de la brecha salarial de género.
- Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa. Revisión de la documentación.
- Existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones. Revisión de la documentación.
- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por



colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).

- Retribución en especies y gratificaciones.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad

5.5 CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Objetivo. Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la conciliación entre la vida familiar, personal y el desarrollo profesional.

Promover, impulsar y sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad, el reparto equilibrado del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS:

Impulsar una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos- equilibrado de tareas entre ambos sexos.

Se valorará ampliar los supuestos de permiso por cuidado de menores o personas a su cargo, que requieran especial atención en caso de extrema gravedad.

Se valorará mecanismos que contribuyan al uso racional de los tiempos mediante la flexibilización de horarios, el deslizamiento de jornada y la bolsa de horas.7

Posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral el estatuto de los trabajadores establece los siguientes permisos:

Permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de un hijo o hija.
- c) Dos días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas.



e) Dos días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán dos días más de lo señalado en cada caso. En el apartado e) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.

g) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica general o especializada.

j) Permisos para asistir al trabajador/a consulta médica pública.

k) Permisos a ambos progenitores para las clases de asistencia a parto y exámenes prenatales.

l) Para ambos progenitores —el padre y la madre— el tiempo indispensable, en los casos de adopción, para la asistencia a las sesiones informativas, realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad y otros trámites de obligado cumplimiento.

ll) Acumulación de las jornadas reducidas que realice el progenitor para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, en jornada completa.

m) Los días de permiso se computarán a partir del primer día laborable.

n) Conservar el mismo puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de menor o familiar.

Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días naturales con la misma finalidad.



Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 5.5.2 y 5.5.3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Adecuación de jornada:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Descanso por maternidad a tiempo parcial:

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

Permiso por paternidad:

Con el fin de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres reconoce a los padres el derecho a un permiso de paternidad de 16 semanas con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de menores de 6 años, que se podrán dividir de la siguiente manera:



- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto.
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además, se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Excedencias:

A. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

B. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

C. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

D. En los términos que regula el nº 3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- E. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

- F. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

- G. Las empresas, en consonancia con lo previsto en el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

INDICADORES

- Número de personas que se acogen a permisos por adopción o nacimiento por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres. Revisión de las bases de datos de la empresa
- Número de mujeres y hombres que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes. Revisión de las bases de datos de la empresa
- Porcentaje de mujeres y hombres por categorías y edad que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes.
- Número de hombres que han hecho uso de la baja por maternidad y porcentaje por departamentos y categorías.
- Número de mujeres y hombres que se han acogido a excedencias por tipos de excedencia, categoría profesional y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.



5.6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN SALUD LABORAL Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO: Promocionar la salud laboral de las empleadas y empleados desde una perspectiva de género.

MEDIDAS

- Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo, con perspectiva de género. A tal efecto, se llevarán a cabo las acciones formativas necesarias, necesarias, comenzando por los cuadros intermedios y las delegadas y delegados de Prevención, en sesiones conjuntas con participación sindical.
- Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia. Elaborar por departamentos un listado de puestos exentos de riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural.
- Elaborar procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo, periodo de lactancia natural o situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.
- Se impulsarán medidas para que la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo en situación de embarazo y lactancia natural no suponga merma económica para las mujeres.
- Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género el género la etiología laboral.

INDICADORES

- Datos sobre salud laboral de la empresa desagregados por sexo. Revisión de las bases de datos y de la documentación.
- Plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.
- Existen medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Nº evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género. Análisis del absentismo laboral con perspectiva de género.



- N° de puestos de trabajo con evaluación inicial de riesgos laborales que tengan en consideración posibles daños para la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia.
- N° de mujeres que han solicitado la valoración de su puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y cuantos se han concedido.
- N° de trabajadoras en situación de embarazo o periodo de lactancia natural. N° de situaciones de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo y/o lactancia natural.
- N° de bajas laborales por contingencias comunes que han precedido a una baja maternal.
- Relación de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos, disponibles en los centros de trabajo.

5.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo. Prevenir cualquier manifestación de acoso en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora especialmente de tipo sexual o por razón de género.

Medidas:

La Empresa y la Representación Sindical manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Igualmente, ambas partes coinciden en que el acoso sexual lesiona los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad.
- Derecho a la dignidad.
- Derecho a la libertad sexual.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a la salud y a la seguridad.
- Derecho al empleo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de género.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación por razón de género.



FNSR tratará el acoso sexual como riesgo psicosocial y realizará acciones preventivas de formación y comunicación a nivel de empresa.

En base a lo anterior, se procede a acompañar en el Anexo I el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO.**

INDICADORES

Existen canales para recoger denuncias o reclamaciones en caso de conocer o ser víctima de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Están perfectamente identificadas las personas responsables de atender a las que formulen una queja o denuncia en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo.

Las personas que atienden las quejas están formadas para la labor que cumplen.

Dispone de un código de buenas prácticas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo. Básico Revisión documentación.

Se ha realizado difusión y campañas informativas de este código de buenas prácticas.

Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo en el último año.

5.8.- DETECCIÓN PRECOZ, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL

Objetivo: Introducir políticas en la empresa, que faciliten las condiciones de las RRHH a las mujeres víctimas de violencia de género

MEDIDAS

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Posibilitar el traslado de centro de trabajo para garantizar la protección de la mujer víctima que ha sufrido violencia de género

Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral

Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas contra la violencia de género.



El absentismo debido a una situación física o psicológica derivada de un caso de violencia de género no podrá ser considerado motivo de falta disciplinaria.

No computará los permisos concedidos a las mujeres víctimas de violencia de género como absentismo laboral

La trabajadora deberá certificar su condición de víctima de violencia de género con los documentos pertinentes para disfrutar de este derecho, así como justificar oportunamente la causa del absentismo conforme a la legislación vigente.

Se darán licencias, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as

Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas.

Facilitar la integración laboral de las víctimas.

Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.

Diseñar acciones en la empresa que fomente la sensibilidad de la empresa en esa área
Apoyo a las víctimas.

INDICADORES

Nº de mujeres que han sufrido violencia de género y necesitan traslado de su puesto de trabajo.

Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

Nº de campañas contra la Violencia de género.

Nº de mujeres que se acogen a las medidas establecidas.

Documentos o Guías que especifiquen los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia.

5.9 PLAN DE COMUNICACIÓN

Objetivo.

Informar a la plantilla de las medidas del Plan de Igualdad.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.

Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS



Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, pondrá a disposición de su plantilla el presente plan en el portal del empleado/a.

Igualmente, el presente acuerdo se enviará a todos y cada uno de las personas trabajadoras a través de sus cuentas de correo electrónico.

El Plan de Igualdad será también entregado a todas las personas que se incorporen a la entidad.

Comunicar los nuevos valores a la plantilla. Reunión de departamentos, envío de comunicados, avisos en intranet.

Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, para que sea una imagen no discriminatoria.

Revisar la redacción de las ofertas de trabajo y, si procede, reformular si precisa, haciendo un uso inclusivo del lenguaje.

Revisar la web desde el punto de vista de la redacción y de la imagen no discriminatoria.

Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras
Reuniones entre los departamentos, clientes, avisos por internet.

Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas.

INDICADORES

Nº de comunicados enviados a la plantilla.

Nº de ofertas de trabajo revisadas.

Documentos publicados.

Nº y fecha de publicaciones.

5.10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Objetivo.

Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas adoptadas.

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.



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Con el fin de poder hacer el oportuno seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se propone constituir una **Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación** de naturaleza paritaria que estará integrada por un máximo de 2 miembros de cada representación y se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión la empresa se compromete a facilitar todos los medios necesarios.

- Un lugar adecuado para el desarrollo de las reuniones
- Material preciso para las mismas.
- Aportar la información necesaria para el análisis de la situación, desagregada por sexo y de acuerdo a cada de las medidas acordadas con la periodicidad correspondiente.

El tiempo invertido en el desarrollo de las reuniones computarán a cargo de la empresa, no computando del crédito sindical.

Se presentará un informe semestral por escrito a la Comisión de Igualdad con una antelación mínima de 15 días para el análisis de la información aportada. Al finalizar la vigencia del Plan se presentará un informe de evaluación del Plan de Igualdad.

Teniendo en cuenta la vigencia del plan (3 años), se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres 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.

El protocolo contra el acoso se revisará una vez transcurrido 6 meses desde la aprobación del plan.

En dicha Comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en **Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora** y desarrollo del presente Plan de Igualdad.



La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

La Comisión de seguimiento será la encargada de negociar las modificaciones y los posibles ajustes que pudieran realizarse durante la vigencia del plan.

Elaborará un documento semestral con los resultados obtenidos con la ejecución del plan, las medidas puestas en marcha y los objetivos cumplidos, las conclusiones alcanzadas tras el análisis de los datos de seguimiento.

Además, detectará y corregirá las posibles desviaciones proponiendo acciones correctivas.

5.11 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivos.

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora está comprometida por el principio de igualdad retributiva que implica la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo para un mismo trabajo.

Es por ello que la política retributiva sigue un método neutral que no beneficia ni perjudica a ningún grupo particular (raza, sexo, religión...) y está basada en el valor del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales, el desempeño profesional.

MEDIDAS:

- Asignar a las nuevas contrataciones la valoración de puestos conforme al sistema de nivelación diseñado
- Análisis anual de la brecha salarial por puestos conforme al sistema de nivelación.
- Aplicar en las promociones el sistema de nivelación.

INDICADORES

- Número de personas nuevas contratadas y asignación de nivel.
- Informe anual de la brecha salarial
- Número de promociones a que se les ha aplicado la asignación de nivel.



CONCLUSIONES DEL INFORME DE AUDITORIA RESTRIBUTIVA

De los datos presentados obtenemos las siguientes conclusiones;

1.- Los puestos de trabajo de limpiador/a, de Administrativo/a y hostelería, están compuestos por tan solos mujeres no existiendo por lo tanto brecha salarial.

2.- A nivel de dato global de empresa, sin categorizar por puestos de trabajo y teniendo en cuenta toda la masa salarial se obtiene el dato de promedio de una brecha salarial del 30.27%.

3.- A nivel de dato global de empresa, sin categorizar por puestos de trabajo y teniendo en cuenta el Salario Base se obtiene el dato de promedio una brecha salarial del 20,06%.

4.- A nivel de dato global de empresa, sin categorizar por puestos de trabajo y teniendo en cuenta toda los Complementos se obtiene el dato de una brecha salarial del 50,88%.

5.- A nivel de categorías en datos de promedios teniendo en cuenta el total de la masa salarial se obtiene los siguientes datos de brecha salarial.

- ✓ Agente Funerario/a, 24,48%
- ✓ A2, 21%

6.- A nivel de categorías en datos de promedios teniendo en cuenta los Salario Base de la masa salarial se obtiene los siguientes datos de brecha salarial.

- ✓ Agente Funerario/a, 9,83%
- ✓ A2, 11,94%

7.- Los datos expuestos deben ser contextualizado con lo señalado en el punto 4 del Informe de Diagnóstico y que transcribimos;

Tradicionalmente el sector funerario ha sido un sector con muy poca presencia femenina. Las plantillas de las empresas funerarias son muy estables, hay poca rotación de personal, y el porcentaje de hombres sobre mujeres ha sido siempre muy superior.

Sin embargo, en los últimos años, debido al cambio generacional de las plantillas y a la apertura de nuevas instalaciones funerarias, la mujer está integrándose en el sector funerario en puestos propios del sector, agentes funerarios, así como en los departamentos de administración y atención a las familias.

*Las empresas funerarias son conscientes de que en este sector hay mucho trabajo por hacer para conseguir la paridad de las plantillas y por ello, **en los últimos procesos de selección muchas empresas están primando la participación femenina.***



8.- Durante el año 2019 y 2020 ha existido una importante contratación de mujeres en la categoría de Agente Funerario/a. Las condiciones de dichas nuevas contrataciones sean mujeres u hombres se efectúan con los mismos niveles salariales.

9.- La brecha salarial señalada en dato global tiene su explicación dado que las nuevas incorporaciones, no tienen la mejora salarial que pueden tener los empleados que llevan un largo periodo de tiempo en la empresa. No debemos olvidar que el sector funerario durante muchos años ha sido predominante la presencia de los hombres. Dicha afirmación se puede comprobar al analizar el dato de la brecha salarial existente a nivel de salario base. En este caso, el promedio es del 20% frente al dato del 30% a nivel del total de la masa salarial.

10.- Lo señalado en el punto anterior se constata si se analiza la categoría de Agente Funerario/a. Si se observa dicho dato a nivel de Salario Base la brecha salarial es del 9.84%.

11.- En el análisis efectuado de la categoría A2, la brecha salarial del salario base es de 11.94%.

12.- La categoría de mandos intermedios, coordinadores, no tiene incorporada ninguna mujer. Dicha categoría está formada por personas con una larga trayectoria en la entidad y tal como se ha recogido en el informe de diagnóstico, la incorporación de las mujeres al sector funerario es relativamente reciente.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en la Comunidad Autónoma; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.



ANEXO I

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE GÉNERO**

ÍNDICE

1. Política de empresa
2. Objeto
3. Acciones preventivas
4. Definiciones
5. Alcance
6. Ámbito de aplicación
7. Normativa aplicable
8. Procedimiento
9. Garantías del trabajador

1) POLÍTICA DE EMPRESA

- La Empresa Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora (en adelante FBA) declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado.
- FBA garantizará a todas las personas trabajadoras un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, cualquiera que sea la modalidad que éste asuma.
- Asimismo, FBA se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que sus empleados y empleadas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se respete.

2) OBJETO

El presente procedimiento establece las actuaciones a llevar a cabo en la Empresa FBA, ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de riesgo psicosocial para las personas que presten servicios en la Empresa que derive de comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que mantengan un vínculo con la organización empresarial y, en consecuencia, estén bajo su control organizativo y de dirección.

Se pretende establecer un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las denuncias relativas a todas las modalidades de acoso.



El objetivo del protocolo consistirá en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de género, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

3) ACCIONES PREVENTIVAS

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de la Empresa se fomentarán medidas encaminadas a evitarlas, tales como:

Comunicación: Garantizando el conocimiento de este protocolo por todos los integrantes de la Empresa.

Responsabilidad: Todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas deberán ir dirigidos a todo el personal y especialmente a aquellas personas de la empresa que tengan personal a su cargo y deberá ser específica para las personas responsables de Unidades de Dirección, el Comité de Igualdad, Seguridad y Salud y se deberán introducir píldoras informativas a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

4) DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- **Violencia psicológica**

Aunque en la actualidad no se ha llegado a un acuerdo reconocido internacionalmente sobre la definición de violencia psicológica, la Empresa FBA, tomando como punto de partida la definición propuesta por la Comisión Europea, entiende por violencia psicológica, *“Todo incidente en el que se abusa, amenaza o arremete a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, que implican una amenaza o intimidación explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud.”*

Dentro de Violencia psicológica estarían incluidos:



- **Acoso Moral**

En la actualidad no existe un único concepto de acoso moral en el trabajo, por cuanto están disponibles diversas definiciones, tanto legales como jurisprudenciales.

La Empresa FBA., en aras de la mayor eficacia de su política preventiva de este riesgo psicosocial, tomando como punto de partida un concepto netamente preventivo y siguiendo indicaciones de la normativa comunitaria, entiende por acoso, con carácter general, *“toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo -acoso horizontal-, ya por superiores -acoso vertical descendente-, o personas sujetas a su dependencia -acoso vertical ascendente-”*.

- **Acoso Sexual**

El artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, lo define que 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”*.

- **Acoso por razón de género**

El artículo 7.2 de la L.O. 3/2007, lo define que Constituye acoso por razón de género *“cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

3. *Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de género.*

4. *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación por razón de género.”*

Asimismo, el art 9 de la L.O. 3/2007 se refiere a la indemnidad frente a represalias: *“También se considerará discriminación por razón de género cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a*



impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

5) ALCANCE SUBJETIVO O ÁMBITO PERSONAL

El procedimiento es aplicable, con carácter general, al conjunto de la plantilla de la Empresa FBA., así como a todas las personas trabajadoras de empresas contratadas por FNSR, que lo haga en las dependencias de la misma, si bien en el marco de la debida coordinación con las empresas empleadoras.

6) ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será aplicable en cualquiera de los centros o lugares de trabajo correspondientes a la Empresa FBA.

7) NORMATIVA APLICABLE

Sin perjuicio del tratamiento protector que cabe otorgar a los comportamientos de acoso en el trabajo desde diferentes ámbitos jurídicos, este protocolo o norma de autorregulación se enmarca en el cumplimiento de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, y al margen de cuál sea la interpretación realizada en el plano estrictamente administrativo al respecto, la Empresa FBA., entiende necesario apostar por una política moderna e integral de prevención de riesgos laborales que contemple los denominados riesgos psicosociales en toda su extensión, haciendo así aplicación del Criterio Técnico 69/2009 de la ITSS de 19 febrero de 2009.

Por otro lado, la eficacia directa e inmediata de preceptos constitucionales, tales como los artículos 14 –prohibición de toda conducta discriminatoria- o el artículo 15 –prohibición de todo atentado o lesión de la integridad, física, psíquica y moral de la persona, aparecen como fundamentos formativos suficientemente consistentes como para impulsar una política preventiva en estos ámbitos. La jurisprudencia que unánimemente reconduce el acoso a accidentes de trabajo constituye igualmente un acicate para afrontar, desde la política preventiva de riesgos, la lucha contra cualquier modalidad de acoso.



8) PROCEDIMIENTO

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

9) COMISIÓN

Se constituye la comisión de trabajo para la Prevención y tratamiento del Acoso Sexual por Razón de Género. La Comisión está constituida por dos miembros de los/as delegados/as de Personal, (RLT) siendo uno de ellos el o la delegado/a de prevención, la Dirección de RRHH, y la persona representante de la empresa en el Comité de Seguridad siempre que no sean parte del conflicto

1. Inicio del procedimiento

¿Cómo se inicia?

Toda persona que desee presentar una reclamación por acoso en el trabajo, deberá hacerlo por escrito o de forma verbal ante un miembro de la Comisión constituida para tal fin, el cual recogerá por escrito la declaración. Esta deberá contener como mínimo:

- El nombre de la persona demandante y datos sobre su función y ubicación.
- Personas que previsiblemente están cometiendo el acoso.
- Los datos de la persona acosada en el caso de que no sea la demandante
- Tipos de conductas que considere relevantes en su situación estimada de acoso.
- Plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas.

¿Quién lo tramita?

La persona Instructora del procedimiento será el/la director/a de Recursos Humanos.



2. Investigación de los hechos

Se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical que sean necesarias, garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas. Las diligencias serán llevadas por el/la director/a de RRHH.

Todos los miembros de la Empresa FBA., están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la investigación y guardar la debida confidencialidad.

Si así lo considera oportuno la Comisión se podrá contar con asesores/as técnicos externos.

3. Elaboración del informe

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución, e incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Un resumen de los principales hechos del caso.
- Un resumen de las diligencias practicadas en la fase de instrucción, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación y/o medidas cautelares de protección de la persona demandante que se estimen oportunas.

Este informe será remitido a la Comisión para su conocimiento y elaboración de la propuesta de medidas de protección a adoptar para su posterior presentación a la Empresa. Se remitirá en el plazo máximo de 15 días salvo que el plazo haya sido ampliado por la Comisión

4. Funciones y componentes de la Comisión

Las funciones de la Comisión serán:



- Tener conocimiento de cualquier apertura de un procedimiento,
- Velar por la seguridad de la persona que hubiese presentado una reclamación,
- Tener conocimiento del informe de investigación.
- Prestar apoyo y asesoramiento.
- Elaborar informe de conclusiones.
- Velar por las garantías del protocolo.
- Cuando así se considere establecer medidas cautelares que no perjudiquen a la víctima.

Podrá elevar a definitivo el informe o bien solicitar nuevos análisis, pruebas o medidas.

Las funciones serán asumidas por la propia Comisión. Su elección se realizará por un periodo de cuatro años. A los miembros de la Comisión, les será de aplicación el acatar el deber de confidencialidad y sigilo.

5.- Mediación.

La MEDIACIÓN, tiene como objetivo resolver el conflicto de una manera ágil y dialogada, con la intermediación del equipo instructor.

La MEDIACIÓN, consistirá en una única entrevista en la que se confronte a la persona denunciada y a la persona afectada. En dicha entrevista, el instructor mediará en el proceso, ofreciendo propuestas con el fin de llegar a una solución.

El resultado de la entrevista será plasmado en un "**Acta de mediación**" en el que se indicará;

- ✓ La existencia de acuerdo, lo que significará fin del proceso debiéndose recoger las medidas que se consideren oportunas a tal fin.
- ✓ No existencia de acuerdo, dará lugar a la apertura del procedimiento formal.

Dentro del plazo de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la documentación la persona encargada de la instrucción se reunirá con la persona denunciante al objeto de efectuar un análisis pormenorizado de los hechos denunciados, y para que en todo caso se ratifique en la denuncia.



Si la persona denunciante es distinta a la persona que está sufriendo el acoso, se efectuará reunión con esta última al objeto de que se ratifique en los hechos denunciados.

Si la denuncia es ratificada, el instructor/a ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de resolver el problema a través de la MEDIACIÓN.

La MEDIACIÓN, tiene como objetivo resolver el conflicto de una manera ágil y dialogada, con la intermediación del equipo instructor.

La MEDIACIÓN, consistirá en una única entrevista en la que se confronte a la persona denunciada y a la persona afectada. En dicha entrevista, el equipo instructor mediará en el proceso, ofreciendo propuestas con el fin de llegar a una solución.

El resultado de la entrevista será plasmado en un "**Acta de mediación**" en el que se indicará;

✓ La existencia de acuerdo, lo que significará fin del proceso debiéndose recoger las medidas que se consideren oportunas a tal fin.

✓ No existencia de acuerdo, en cuyo caso se seguirá con la instrucción El "Acta de mediación", deberá llevarse a cabo en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la reunión mantenida con la persona que está sufriendo el acoso

6.- Plazo de Resolución

El periodo de resolución deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días. No obstante, cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de realizar estudios técnicos específicos o por cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve periodo posible.

9) GARANTÍAS



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

- La investigación será llevada a cabo con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas
- La Empresa FBA, garantizará que las personas que planteen una queja en materia de violencia por acoso sexual o por razón de género o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de ningún tipo de represalia, no obstante, y con el objeto de proteger posibles malos usos, si se detecta una mala conducta, será de aplicación el proceso sancionador, previsto en nuestro Convenio sectorial.
- Durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección.
- Se facilitará asesoramiento jurídico para que la víctima pueda recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos siempre que esté validado por la comisión.
- Tramitación por el Servicio de Prevención las gestiones necesarias para el buen estado de salud física y psicológica

La Empresa FBA consciente de la importancia de divulgar el contenido del presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO, lo pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras de sus centros de trabajo en espacios visibles informando a las personas que se incorporen a la empresa de su existencia.



ANEXO II

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO	
Área de actuación: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN/ACCESO AL EMPLEO					
Conseguir una presencia equilibrada de la mujer en la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.	Creación de una declaración de principios con las directrices a seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección y contratación, incluida la utilización inclusiva de género del lenguaje e imágenes en convocatorias, ofertas y publicaciones.	Percepción de las personas trabajadoras respecto al compromiso de la dirección con relación a la igualdad de oportunidades según sexo, área y antigüedad. Encuestas. Cuestionarios. Entrevistas.	RRHH	Entrada en vigor inmediata. Seguimiento anual.	
	Evaluar los canales de difusión de ofertas, tratando de diversificarlos con el fin de fomentar candidaturas de todos los sexos para todos los puestos,	Establecer y definir los canales utilizados para la difusión de ofertas.	Número de candidaturas desagregadas por sexo	RRHH	Entrada en vigor inmediata. Seguimiento anual.
		Acciones implementadas de responsabilidad social en materia de igualdad.		RRHH	Entrada en vigor inmediata. Seguimiento anual.
	Fomentar la integración y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.	Revisar el lenguaje de las ofertas de trabajo (tanto el nombre de la oferta como el contenido de la misma) para confirmar que se utilizan fórmulas no sexistas	Informe con las revisiones y las correcciones que hayan sido necesarias en su caso.	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan
Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.			RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan	
Formar al personal de planificación, que se ocupa de la selección y la contratación en igualdad de oportunidades y en técnicas de selección no discriminatoria.		Plan de formación específico	RRHH	Semestral. Durante la vigencia del Plan.	
Participar en acciones de sensibilización que den a la empresa visibilidad como entidad comprometida con la igualdad.		Existencia de un plan de responsabilidad social que incorpora la igualdad de oportunidades.	RRHH	6 MESES	
	Revisión documentación	RRHH	Trimestralmente		



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

	Asegurarse de que toda la plantilla, tanto hombres como mujeres, cuentan con la posibilidad de acceder a algún tipo de formación que permita su desarrollo profesional, concienciándoles de la importancia de esta materia para el desarrollo profesional.	Número de acciones impartidas desagregadas por sexo Valoración de las acciones formativas: encuestas, entrevistas individuales.	RRHH	Durante la vigencia del plan
		Acciones informativas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.	RRHH	Durante la vigencia del plan
	Elaborar un procedimiento de formación anual. Definir objetivos y establecer metodología.	Recogida de información Selección y calendario de cursos Información a la plantilla de los cursos.	RRHH	Primer trimestre Revisión anual
Área de actuación: FORMACIÓN				
Garantizar el acceso igualmente a hombres y mujeres a la formación interna en la empresa.	Requerir al personal encargado de la selección y contratación para que realice los cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades en la empresa, organizados por una consultora especializada y referente en esta materia.	Número de acciones impartidas desagregadas por sexo Valoración de las acciones formativas: encuestas, entrevistas individuales. Número de acciones formativas destinadas.	RRHH	6 MESES
	Realización de un estudio de las necesidades formativas por categorías profesionales.	Realizar encuestas de necesidades formativa	RRHH	anualmente
	Promover la comisión de formación como órgano paritario consultivo, conformado por la RE y la RLT como instrumento para la tutela efectiva de la formación en todos los niveles y ámbitos profesionales de la empresa, como	Constituir la comisión de formación	RRHH	6 MESES
	Impartición de la formación obligatoria dentro de la jornada laboral y en caso de que no fuera posible, facilitar medidas para el correcto desarrollo.	Número de acciones formativas en jornada laboral. Número de acciones formativas fuera de jornada Nº de personas desagregadas por sexo de RRHH que asisten a la formación.	RRHH	anualmente



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

	Realizar la formación en horario que permita la conciliación.	Informe de horas de formación, horarios de los cursos y personas formadas. (desagregadas por sexo)	RRHH	anualmente
Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.	Compensación de las horas empleadas en cursos de formación obligatoria fuera de la jornada laboral.	Informe de cursos y cuadrantes de personal desagregadas por sexo.	RRHH	Anualmente
	Promover que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.	Nº horas realizadas en horario laboral/nº de horas de formación total. Nº de hombres y mujeres que realizan la formación	RRHH	Anualmente
	Disfrutar de permiso retribuido necesario para concurrir a exámenes finales o eliminación de materias de centros oficiales.	Nº de permisos disfrutados	RRHH	Anualmente
	Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con la actividad funeraria.	Nº de permisos y formaciones realizadas Nº de mujeres y hombres que se acogen a la medida	RRHH	Anualmente
	Formar y capacitar al personal responsable de la definición profesional de los procesos de selección de personal, en igualdad de género	Acción formativa llevada a cabo y nº de miembros. Nº de horas. Contenido	RRHH	Anualmente
	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.	Nº cursos realizados por sexo	RRHH	Anualmente
	Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género.	Número de Informes anuales elaborados.	RRHH	Anualmente



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

	Posibilitar la asistencia a la formación vinculada al puesto de trabajo a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia cuando lleve aparejado el derecho de reserva de su puesto de trabajo.	Nº de personas en excedencia y cursos realizados	RRHH	Anualmente
--	--	--	------	------------

Área de actuación: PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Garantizar la NO discriminación en la promoción y clasificación profesional.	Las vacantes que sean publicadas en la empresa como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo serán cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras de la plantilla que se presenten a la convocatoria y que reúnan los requisitos.	Número de personas de la plantilla y externas a la empresa que han sido seleccionadas respecto a las que han presentado sus candidaturas. Nº de hombres y mujeres que se presentan a la convocatoria.	RRHH	Seguimiento anual
	La empresa redactará un protocolo con bases y características que rijan este proceso (revisar)	Número de mujeres y hombres que han accedido por un proceso de promoción interna a una vacante.	RRHH	Seguimiento anual
	Sensibilización a toda la plantilla en la igualdad de oportunidades.	Acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos	RRHH	Durante la vigencia del plan
	Establecer criterios objetivos en la medición del desempeño, con indicadores de productividad, calidad e interacción.	Realizar protocolo con criterios	RRHH	6 meses
Fomentar en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.	Las ofertas de empleo que se publiquen se difundirán primero de manera interna para priorizar en la selección al personal propio de la organización. Para ello se utilizarán los canales de comunicación más idóneos con el fin de llegar a toda la plantilla.	Número de personas participantes en acciones para la promoción profesional desglosado por sexo.	RRHH	anualmente
	Favorecer al sexo que esté infrarrepresentado en los puestos de superior clasificación cuando se obtenga una puntuación igual entre personas aspirantes en igual entre personas aspirantes en los procesos de promoción interna.	Número de personas contratadas para ocupar un cargo directivo según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	RRHH	anualmente
		Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de la plantilla.	RRHH	Anualmente



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

		Porcentaje de mujeres con cargos directivos respecto al total de mujeres de la plantilla.	RRHH	Anualmente
--	--	---	------	------------

Área de actuación: POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro sin discriminación por razón de sexo.	A efectos del cálculo de la retribución variable, las personas con reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad o paternidad se les adaptarán los objetivos individuales de manera proporcional al periodo efectivamente trabajado.	Informe de retribuciones percibidas por toda la plantilla.	RRHH	Anualmente
	La empresa realizará un análisis diagnóstico de la plantilla para conocer las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres dentro de los mismos grupos profesionales. Los datos, desagregados por sexo, pueden introducir otras variables como la edad, la antigüedad en la empresa, la formación, conceptos retributivos (salario base más complementos), situación familiar (personas con cargas familiares), etc.	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).	RRHH	Anualmente
	Dejar constancia del derecho a la igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo.	Existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones. Revisión de la documentación.	RRHH	3 MESES
	Regular la estructura retributiva incluyendo las percepciones extra salariales y las mejoras sociales de cualquier clase y establecer que será aplicable a todo el personal, sea cual sea su modalidad de contratación, sin realizar excepciones de ningún tipo respecto del contratado temporalmente o a tiempo parcial.	Revisión de los criterios de retribución variable.	RRHH	Se realiza



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

Garantizar la igualdad de trato en el sistema retributivo a las personas que están utilizando cualquier medida de conciliación personal o familiar.	Introducir medidas de acción positiva que traten de eliminar situaciones de desigualdad retributiva fijando salarios mínimos garantizados y estableciendo incrementos salariales suplementarios al general con objetivo de equiparar las categorías feminizadas con sus equivalentes masculinizadas.	Elaboración y divulgación de medidas	RRHH	3 MESES
	Monitorizar la brecha salarial de género mediante evaluaciones periódicas sobre indicadores que relacionan diferencias salariales por grupos, departamentos, sexo y antigüedad, para tutelar posibles diferencias entre sexos y poder reducirlas.	Informe anual con el análisis de la brecha salarial de género.	RRHH	Semestralmente
	La empresa seguirá criterios objetivos en la asignación de la retribución fija y variable, pudiendo vincular ésta, a su vez, con los objetivos individuales de la persona que desempeña el puesto de trabajo, los objetivos de la empresa o, más frecuentemente, con ambos.	Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa. Revisión de la documentación.	RRHH	Se realiza
	La empresa elaborará la descripción de los puestos de trabajo de su organización, asignando funciones y tareas propias del puesto y las competencias (conocimientos y aptitudes), responsabilidades y condiciones de trabajo. Una vez realizada la descripción de los puestos de trabajo, se ordenan en grupos profesionales.	Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad	RRHH	En proceso
Área de actuación: CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.				
Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la conciliación entre la vida familiar, personal y el desarrollo profesional.	Impulsar una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos.	Número de personas que se acogen a permisos por adopción o nacimiento por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres. Revisión de las bases de datos de la empresa	RRHH	En proceso



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

Promover, impulsar y sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad, el reparto equilibrado del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Se valorará ampliar los supuestos de permiso por cuidado de menores o personas a su cargo, que requieran especial atención en caso de extrema gravedad.	Número de mujeres y hombres que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes. Revisión de las bases de datos de la empresa	RRHH	Anualmente
		Porcentaje de mujeres y hombres por categorías y edad que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes.		
	Se valorará mecanismos que contribuyan al uso racional de los tiempos mediante la flexibilización de horarios, el deslizamiento de jornada y la bolsa de horas,	Número de hombres que han hecho uso de la baja por maternidad y porcentaje por departamentos y categorías.	RRHH	Anualmente
		Número de mujeres y hombres que se han acogido a excedencias por tipos de excedencia, categoría profesional y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.		
Área de actuación: MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN SALUD LABORAL Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Promocionar la salud laboral de las empleadas y empleados desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo, con perspectiva de género.	Acciones formativas realizadas.	RRHH	6 MESES
	Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia. Elaborar por departamentos un listado de puestos exentos de riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural.	Plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales. Existen medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	SPA	anualmente
	Elaborar procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo, embarazo,	Nº evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género. Análisis del absentismo laboral con perspectiva de género.	RRHH Y SPA	Anualmente



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

	periodo de lactancia natural o situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.	Nº de puestos de trabajo con evaluación inicial de riesgos laborales que tengan en consideración posibles daños para la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia.		
	Se impulsarán medidas para que la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo en situación de embarazo y lactancia natural no suponga merma económica para las mujeres.	Nº de mujeres que han solicitado la valoración de su puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y cuantos se han concedido. Nº de trabajadoras en situación de embarazo o periodo de lactancia natural. Nº de situaciones de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo y/o lactancia natural.	RRHH	Anualmente
	Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género el género la etiología laboral.	Nº de bajas laborales por contingencias comunes que han precedido a una baja maternal. Relación de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos, disponibles en los centros de trabajo.	RRHH	Anualmente

Área de actuación: DETECCIÓN PRECOZ, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL

Introducir políticas en la empresa, que faciliten las condiciones de las RRHH a las mujeres víctimas de violencia de género	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Programa de información interna	RRHH	3 MESES
	Posibilitar el traslado de centro de trabajo para garantizar la protección de la mujer víctima que ha sufrido violencia de género	Aplicación de medidas	RRHH	En estudio
	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	RRHH	Anualmente
	Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas contra la violencia de género.	Muestra de comunicaciones	RRHH	Anualmente



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

	El absentismo debido a una situación física o psicológica derivada de un caso de violencia de género no podrá ser considerado motivo de falta disciplinaria.	Nº de absentismos por esta causa	RRHH	Anualmente
	No computará los permisos concedidos a las mujeres víctimas de violencia de género como absentismo laboral	Nº de permisos solicitados	RRHH	Anualmente
	La trabajadora deberá certificar su condición de víctima de violencia de género con los documentos pertinentes para disfrutar de este derecho, así como justificar oportunamente la causa del absentismo conforme a la legislación vigente.	Certificados recibidos	RRHH	Anualmente
	Se darán licencias, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as	Nº de licencias solicitadas	RRHH	Anualmente
	Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas.	Comunicaciones realizadas	RRHH	Anualmente
	Facilitar la integración laboral de las víctimas.	Acciones realizadas	RRHH	Anualmente
	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.	Comunicaciones enviadas	RRHH	Anualmente
	Diseñar acciones en la empresa que fomente la sensibilidad de la empresa en esa área Apoyo a las víctimas.	Documentos o Guías que especifiquen los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia.	RRHH	Anualmente
Área de actuación: Plan de comunicación				
Informar a la plantilla de las medidas del Plan de Igualdad	Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, pondrá a disposición de sus empleados el presente plan en el portal del empleado.	Visualización de planes en el portal	RRHH	Anualmente
	Igualmente, el presente acuerdo se enviará a todos y cada uno de los empleados a través de sus cuentas de correo electrónico.	Mails enviados	RRHH	Anualmente
	El Plan de Igualdad será también entregado a todas las personas que se incorporen a la entidad.	Incorporaciones en la empresa y justificante de entrega	RRHH	En cada incorporación



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

	Comunicar los nuevos valores a la plantilla. Reunión de departamentos, envío de comunicados, avisos en intranet.	Nº de comunicados enviados	RRHH	Anualmente
	Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, para que sea una imagen no discriminatoria.	Nº documentos revisados	RRHH	Anualmente
	Revisar la redacción de las ofertas de trabajo y, si procede, reformular si precisa, haciendo un uso inclusivo del lenguaje.	Nº ofertas publicadas y corregidas	RRHH	Anualmente
	Revisar la web desde el punto de vista de la redacción y de la imagen no discriminatoria.	Documentos publicados.	RRHH	Se realiza
	Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras Reuniones entre los departamentos, clientes, avisos por internet.	Reuniones realizadas, comunicados..	RRHH	Anualmente
	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas	Nº y fecha de publicaciones.	RRHH	TRIMESTRALMENTE
Área de actuación: Seguimiento y evaluación del plan				
Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas adoptadas	Con el fin de poder hacer el oportuno seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se propone constituir una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de naturaleza paritaria que estará integrada por un máximo de 2 miembros de cada representación y se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran.	Constitución de la comisión de igualdad	RRHH	Anualmente
Área de actuación: AUDITORÍA RETRIBUTIVA				
Eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo para un mismo trabajo.	Asignar a las nuevas contrataciones la valoración de puestos conforme al sistema de nivelación diseñado	Número de personas nuevas contratadas y asignación de nivel.	RRHH	Realiza en cada contratación
	Aplicar en las promociones el sistema de nivelación.	Número de promociones a que se les ha aplicado la asignación de nivel.	RRHH	Realizar en cada promoción
	Análisis anual de la brecha salarial por puestos conforme al sistema de nivelación.	Informe anual de la brecha salarial	RRHH	Anualmente



ANEXO III

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EMITIDO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE

FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA



Índice

1. PREÁMBULO	64
2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA SOCIEDAD	64
2.1 Datos generales de la sociedad:	64
2.2 Distribución de la plantilla	65
3. METODOLOGÍA	67
3.1 Precisiones terminológicas	68
3.2 Ámbito y estructura del diagnóstico	69
4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	70
4.1 CULTURA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	70
4.1.1 Contenido de la Ley de Igualdad	70
4.1.2 Qué se analiza	70
4.1.3 Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	71
4.2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / ACCESO AL EMPLEO	71
4.2.1 Contenido de la Ley de Igualdad	71
4.2.2 Qué se analiza	71
4.2.3 Punto de partida: proceso de selección y contratación en la Empresa	71
4.2.4 Análisis de los datos cuantitativos desagregados por sexo	72
4.3 Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	73
5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	74
5.1 Contenido de la Ley de Igualdad	74
5.2 Qué se analiza	74
5.3 Punto de partida y análisis	74
5.4 Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	76
6. FORMACIÓN	76
6.1 Contenido de la Ley de Igualdad	76
6.2 Qué se analiza	76
6.3 Punto de partida y análisis	76
6.4 Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	78
7. PROMOCIÓN PROFESIONAL	78
7.2 Qué se analiza	79
7.3 Punto de partida y análisis	79
7.4 Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	79



8.	CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	79
8.1	Política y estructura retributiva	79
8.1.1	Contenido de la Ley de Igualdad	79
8.1.2	Qué se analiza	79
8.1.3	Punto de partida y análisis	80
8.2	CONDICIONES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	81
8.2.1	Contenido de la Ley de Igualdad	81
8.2.2	Qué se analiza	81
8.2.3	Punto de partida y análisis	82
8.2.4	Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	82
9.	CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	82
9.1	Contenido de la Ley de Igualdad	82
9.2	Qué se analiza	82
9.3	Punto de partida y análisis	83
9.4	Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	83
10.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	84
10.1	Contenido de la Ley de Igualdad	84
10.2	Qué se analiza	84
10.3	Punto de partida y análisis	84
10.4	Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar	85



1. PREÁMBULO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("**Ley de Igualdad**"), de acuerdo con la redacción dada por 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, establece la obligación de las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma.

Posteriormente, 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, ha trasladado el desarrollo reglamentario de las normas citadas en el párrafo anterior.

Desde Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora, así como el Comité de empresa se ha venido trabajando por crear conciencia por los derechos individuales de los/las empleados/as, protegiéndolo y potenciándolos.

Como prueba por el especial compromiso por la igualdad y al amparo de la normativa sobre Igualdad, se toma la decisión de poner en marcha el procedimiento requerido para elaborar un plan de igualdad que garantice la igualdad de oportunidades en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora.

De acuerdo con el actual artículo 46 de la Ley de Igualdad, con carácter previo a la redacción de un plan de igualdad, es imprescindible elaborar un diagnóstico, que contendrá, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en consideración lo anterior, se ha elaborado el presente informe de diagnóstico de igualdad ("**Informe Diagnóstico**"), en el que se analiza la situación de Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora en las áreas y materias referidas tanto en el Real Decreto-ley referido.

2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA SOCIEDAD

1. Datos generales de la sociedad:

Denominación Social: Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora S.L.U.



Forma Jurídica:

Actividad de la Sociedad: Pompas fúnebres

Dirección: C/Henao 19, bajo, 48009 Bilbao.

Funerarias Bilbaina y La Auxiliadora - actualmente integrada en Funeuskadi, primer grupo funerario del País Vasco - nace en el año 1950 como empresa funeraria. En nuestros más de 150 años de vida hemos acumulado experiencia y rigor en la gestión y prestación de servicios. Todo ello sumado a una gran motivación por mejorar en la calidad e innovación ofreciendo una atención individualizada y adaptada a las particularidades locales y de nuestros clientes.

Funeuskadi se constituye en el año 2007 tras la agrupación de funerarias de diferentes ámbitos geográficos de Gipuzkoa y Bizkaia. Hoy en día Funeuskadi es una marca de Funerarias Bilbaina y La Auxiliadora, S.L.U, perteneciente a Grupo Asistea.

Funeuskadi y todas las marcas funerarias asociadas a él forman parte de Grupo Asistea, recientemente constituido, pero con más de 150 años de experiencia en la gestión de negocios funerarios y atención a las familias.

Funeuskadi tiene su origen en La Bilbaina Funeraria Arroita & Baro. Desde 1850 hemos acumulado la experiencia y rigor necesarios en la gestión y prestación de servicios funerarios, implementando progresivamente nuestra calidad e innovación, y ofreciendo una atención individualizada y adaptada a las particularidades locales y de nuestros clientes.

2. Distribución de la plantilla

Tradicionalmente el sector funerario ha sido un sector con muy poca presencia femenina. Las plantillas de las empresas funerarias son muy estables, hay poca rotación de personal, y el porcentaje de hombres sobre mujeres ha sido siempre muy superior.

Sin embargo, **en los últimos años, debido al cambio generacional de las plantillas y a la apertura de nuevas instalaciones funerarias, la mujer está integrándose en el sector funerario en puestos propios del sector, agentes funerarios, así como en los departamentos de administración y atención a las familias.**

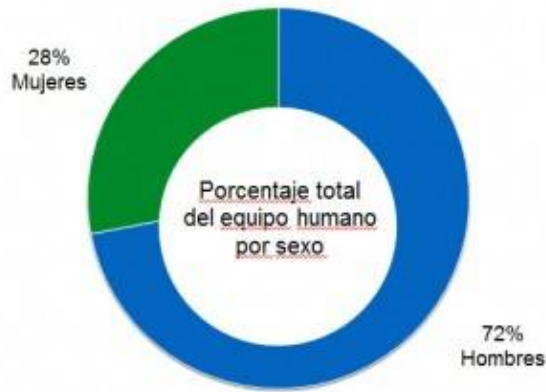
Las empresas funerarias son conscientes de que en este sector hay mucho trabajo por hacer para conseguir la paridad de las plantillas y por ello, **en los últimos procesos de selección muchas empresas están primando la participación femenina.**

Con estas premisas, hemos querido acercarnos al sector para tener una radiografía lo más amplia posible sobre esta cuestión.

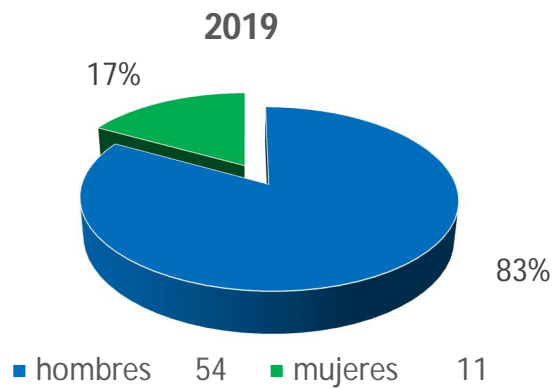
Y los datos son los siguientes.



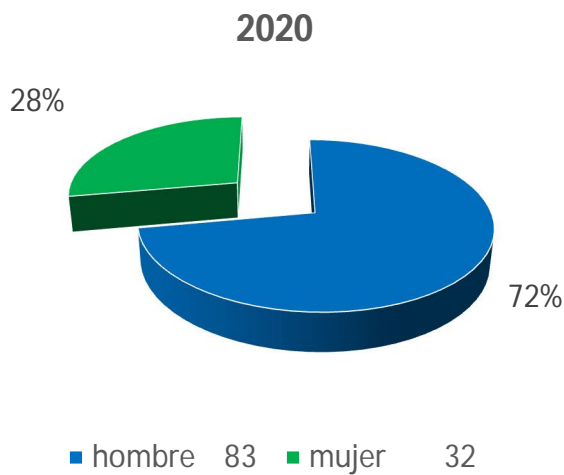
PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA



Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora, a diciembre de 2019 con una plantilla de 118 personas, de las cuales 40 mujeres, representando un 34% y 78 hombres constituían el 66 % restante.



En diciembre de 2020 Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora tenía una plantilla de 115 personas, de las cuales 35 eran mujeres con un 28% y 83 hombres que constituían el 72% restante.



Observando los dos periodos anteriores, la composición de la plantilla por género ha variado considerablemente debido a la fusión de Funeraria la Auxiliadora con Funeraria Bilbaina.

3. Las normas colectivas de aplicación a la plantilla son el Estatuto de los trabajadores.

2.3.1. Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora está bajo el ámbito del Estatuto de los trabajadores.

El Estatuto de los trabajadores contiene alusiones expresas a la igualdad de remuneración, dedicando el artículo 28 a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, tal y como se expone a continuación:

a) Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado 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 extra salarial, 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.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



3. METODOLOGÍA

Como paso previo a la elaboración del presente Informe Diagnóstico se ha llevado a cabo la necesaria recogida de datos, tanto cuantitativos como cualitativos. El ámbito de la información recopilada se refiere fundamentalmente a los ejercicios de 2019 y de 2020.

Para el tratamiento de los datos analizados se han utilizado indicadores que nos facilitan información sobre la situación y actividad de las mujeres en relación a los hombres y, en definitiva, que nos permiten realizar el análisis sobre:

- c) Los niveles profesionales diferenciados entre hombres y mujeres, analizando cómo les afectan y les benefician los procesos relacionados con la política de recursos humanos, así como las causas de las diferencias detectadas. Estos niveles profesionales coinciden con las posiciones funcionales en la empresa.
- d) Elementos de mejora, en su caso, para equilibrar la participación de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la distribución de plantilla y la referencia sectorial.

El informe ha sido preparado para uso exclusivo de la Comisión de Igualdad, y debe ser utilizado con la finalidad específica de elaborar un Plan de Igualdad para la empresa. Es por ello que no está permitida su difusión parcial o total del presente informe salvo autorización expresa salvo la autorización expresa de la Dirección de RRHH de la empresa.

1. Precisiones terminológicas

Con objeto de facilitar la comprensión de los términos relacionados con la igualdad que puedan aparecer en este informe diagnóstico, relacionamos a continuación las definiciones de los mismos recogidos en la Ley de Igualdad:

- a. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: *"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"* (Art. 3 Ley de Igualdad).
- b. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y 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 del 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 la promoción 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 concedidas por las mismas"* (Art. 5 Ley de Igualdad).
- c. Discriminación directa: *"Se considera 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 Ley de Igualdad)

- d. Discriminación indirecta: *"Se considera 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 alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados"* (Art. 6 Ley de Igualdad).
- e. Discriminación por embarazo o maternidad: *"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad"* (Art. 8 Ley de Igualdad).
- f. 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 Ley de Igualdad).
- g. 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 Ley de Igualdad).
- h. Acciones positivas: *"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 de Igualdad).
- i. Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas (Diccionario de la RAE).
- j. Género: Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (Diccionario de la RAE).

2. Ámbito y estructura del diagnóstico

El presente Informe Diagnóstico incluye los siguientes ámbitos de análisis:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



La estructura de cada uno de estos ámbitos de análisis será la siguiente:

- a. En primer lugar, se indican los artículos de la Ley de Igualdad aplicables para cada una de las materias.
- b. Seguidamente, se indican los elementos que se valoran o analizan para desarrollar el diagnóstico en esa materia concreta.
- c. Se hace referencia al punto de partida, poniendo de manifiesto la información disponible, tanto cualitativa como cuantitativa.
- d. Se exponen los resultados alcanzados del análisis de los datos manejados y se recogen las conclusiones alcanzadas, así como áreas de mejora detectadas y propuestas de medidas a implementar.

Se incluye como Anexo I los datos cuantitativos facilitado por la Empresa y que han sido objeto de tratamiento.

4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1. CULTURA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Exposición de motivos: *“La mayor parte de esta ley radica [...], en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad”.*

“La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, [...]”.

“El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en las promociones profesionales, y en las condiciones de trabajo”.

2. Qué se analiza

En el presente capítulo se analiza la existencia en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la existencia de acciones específicas orientadas a obtener la sensibilización y la implicación del personal de Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora con una igualdad real de oportunidades.

3. Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

A nivel corporativo, el compromiso de Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora hacia la consecución de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es indudable.



Además de tomar la iniciativa de elaborar un plan de igualdad, Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora destaca por su esfuerzo en generar empleo de calidad, estabilidad laboral, basado en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación.

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / ACCESO AL EMPLEO

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

Artículo 43: “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”.

2. Qué se analiza

En el presente capítulo se analizan los principales procesos de gestión de RR.HH. de selección y contratación, en clave de igualdad de género, y valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorias, así como la forma en que se gestiona o potencia la igualdad en cada uno de ellos.

3. Punto de partida: proceso de selección y contratación en la Empresa

La contratación de una persona trabajadora en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora comienza con la existencia de una vacante o de un puesto a reforzar, en función de la o las necesidades estructurales del servicio, bien para sustituir empleados/as y empleadas durante periodos de suspensión del contrato (baja por incapacidad temporal, etc.).

Para la búsqueda de candidatos y candidatas se utilizan diversos medios (principalmente plataformas digitales tales como Infojobs y/o página corporativa) siempre en función del puesto y conforme a las necesidades existentes.

El método de selección que se utiliza es la entrevista personal por parte del departamento de RRHH de la empresa.

Para Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora son elementos determinantes para la contratación de una persona la experiencia en sectores relacionados (sanidad, ambulancias, pompas fúnebres...), la posesión del carnet de conducir clase B1, así como tener sus competencias alineadas con la actividad de la empresa.



4. Análisis de los datos cuantitativos desagregados por sexo

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora no cuenta con registros de selección específicamente enfocados a la igualdad, referentes a vacantes ofertadas, candidatos/as presentados/as a las mismas (hombre/mujer), resultado de la selección (sexo del candidato/a finalmente escogido), por lo que los datos cuantitativos que puedan analizarse en lo que afecta al proceso de selección son limitados.

Respecto a las incorporaciones a Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora nos remitimos a la información que se ofrece en el Anexo I, de la que resultan las siguientes conclusiones:

b) Contrataciones en 2019 vs 2020:

En 2019 se realizaron 5 nuevas incorporaciones de las cuales 1 era mujer y 4 hombres lo que implica un 25% de mujeres sobre el total de contrataciones. En 2020 aumenta el número de mujeres incorporadas a 14 y el de hombres a 22, incrementándose el porcentaje de mujeres en un 41%.

Los contratos celebrados han sido temporales (contratación directa) y conversiones en indefinido.

La contratación temporal se realiza debido a las bajas por IT, maternidades y paternidades, bajas voluntarias y refuerzo del servicio por aumento de la demanda.

2019

	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
				%		
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	0	0%	4	100%	4	100%
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	11	18,33%	49	81,67%	60	100%
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%

2020

	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
		%		%		
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	11	39,29%	17	60,71%	28	100%
TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL	1	100%	0	0%	1	100%
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	18	21,69%	65	78,31%	83	100%
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%



En el caso de los datos de empleados/as fijos, el porcentaje de contratos indefinidos aumenta en el caso de las mujeres. De 11 mujeres indefinidas en 2019 se pasa a 20 en 2020.

En el caso de los hombres, el porcentaje de contratos indefinidos disminuye un 5%, aunque el número de empleados indefinidos es mayor en 2020.

2019

MUJER		HOMBRE		Empleados	Total %
Empleados	%	Empleados	%		
11	18,03%	50	81,97%	61	100%

2020

MUJER		HOMBRE		Empleados	Total %
Empleados	%	Empleados	%		
20	23,26%	66	76,74%	86	100%

3. Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Tras el análisis de la información, se concluye que en Funerarias Bilbaina y Auxiliadora se está aumentando progresivamente tanto la contratación de mujeres como el número de contratos indefinidos en mujeres.

No obstante, para reforzar esta área como posibles medidas a implementar se podrían valorar las siguientes:

- Evaluar los canales de difusión de ofertas, tratando de diversificarlos con el fin de fomentar candidaturas de todos los sexos para todos los puestos.
- Revisar el lenguaje de las ofertas de trabajo (tanto el nombre de la oferta como el contenido de la misma) para confirmar que se utilizan fórmulas no sexistas, de las que se infiera claramente que las mismas pueden ser accesibles tanto para hombres como para mujeres, tanto las publicadas directamente por la empresa como por las publicadas por las empresas de selección.
- Formar al personal de planificación, que se ocupa de la selección y la contratación en igualdad de oportunidades y en técnicas de selección no discriminatoria.
- Revisar los procedimientos de selección, asegurando que se evitan las preguntas relacionadas con la vida personal y familiar y se potencian las relacionadas directamente con los requerimientos del puesto de trabajo.



- Mantener un registro con datos, desagregados por sexo y categoría o grupos profesionales, con las contrataciones realizadas, incorporándolo a la memoria de selección.
- Participar en acciones de sensibilización que den a la empresa visibilidad como entidad comprometida con la igualdad.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.

2. Qué se analiza

Se analiza ahora el sistema de clasificación profesional aplicado por Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora desde el punto de vista de la igualdad de género. En este caso, se ha optado por analizar el sistema de clasificación profesional interno.

3. Punto de partida y análisis

A continuación, se adjunta la distribución de la plantilla por niveles profesionales y género a cierre de 2019, en el que se aplicaban los grupos y niveles profesionales establecidos por la empresa:

2019

	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	5	100%	0	0%	5	100%
AGENTE FUNERARIO	6	12%	44	88%	50	100%
COORDINADOR	0	0%	10	100%	10	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%

Seguidamente se adjunta la distribución de la plantilla por niveles profesionales y género de cierre de 2020.



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

2020

Etiquetas de fila	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	8	100%	0	0%	8	100%
AGENTE FUNERARIO	19	21,59%	69	78,41%	88	100%
AUXILIAR DE COCINA	2	100%	0	0%	2	100%
COORDINADOR	0	0%	13	100%	13	100%
ENCARGADO LIMPIEZA	1	100%	0	0%	1	100%
LIMPIADORA	2	100%	0	0%	2	100%
MANTENIMIENTO	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%

Analizando el reparto de la plantilla por categorías profesionales, observamos diferencias significativas.

Analizando por categorías profesionales:

Administración: Tanto en 2019 como en 2020, el departamento de administración está compuesto solo por mujeres. En 2020 se aumenta la plantilla en 3 mujeres más.

Agente Funerario: Se produce un aumento significativo en la contratación de mujeres. Se pasa de 6 mujeres en 2019 a 19 en 2020. El porcentaje de mujeres funerarias en 2020 es del 21%.

Coordinador: en el año 2020 aumenta la plantilla en 3 personas. Tanto en 2019 como en 2020, el 100% de la plantilla son hombres.

En 2020, se crean nuevas categorías profesionales.

Auxiliar de cocina: formada por 2 mujeres.

Encargada de limpieza: 1 mujer es la encargada de la limpieza.

Personal de limpieza: compuestas por dos mujeres.

Mantenimiento: Un hombre es el encargado de las labores de mantenimiento de los centros.



En virtud de lo anterior:

El principal apartado a destacar ha sido la evolución de 2019 a 2020 del porcentaje de mujeres funerarias.

4. Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Como se ha indicado, el aspecto inicial que debe revisarse en relación con esta materia es la utilización de un lenguaje neutro en la denominación de las categorías.

Así pues, como posibles medidas a implementar se podrían valorar las siguientes:

- Seguir promoviendo una cultura de igualdad de oportunidades bajo un sistema de carrera profesional basado en mérito, capacidad, experiencia y desempeño.

6. FORMACIÓN

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.

2. Qué se analiza

Se analiza ahora el proceso formativo diseñado por Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora en clave de igualdad de género, valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorias.

3. Punto de partida y análisis

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora ofrece a sus empleados/as distintos cursos en función de la necesidad de formación de los trabajadores. Se realiza una memoria anual de formación.

La formación se puede diferenciar en dos grandes bloques:

4. Formación inicial, para nuevas contrataciones. Durante al menos una semana se trasladan los conocimientos protocolos y procesos necesarios para el aprendizaje en el servicio al que queda adscrito el trabajador.
5. Formación continua a las distintas categorías profesionales. De forma periódica y de acuerdo con el Plan de formación establecido, se establece la formación a



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

realizar enfocada a reforzar los conocimientos y habilidades de los/las empleados/as. En concreto se imparte formación en:

- ✓ Tanatoestética.
- ✓ Atención a familias en duelo.
- ✓ Atención telefónica.
- ✓ Prevención de riesgos laborales.
- ✓ Primeros auxilios.

Toda la formación se imparte en horario laboral.

Los cursos de formación programados e impartidos en el último año son los que se reflejan a continuación, teniendo en cuenta que este año no se ha podido realizar la mayoría de formación de habilidades programadas:

En formación inicial:

- Acogida Asistea.
- Protocolo Nuevas Incorporaciones.
 - Manual de procedimientos sector funerario.
- Formación Obligatoria
 - Normas ISO
 - Prevención de Riesgos Laborales
 - Protección de datos de carácter personal

En formación específica sector funerario:

- Tanatoestética y tanatopraxia
- Atención a familias en duelo
- Ventas en el sector funerario

A continuación, se adjunta el número de horas de formación impartidas durante el 2020:

2020

	MUJER Horas	%	HOMBRE Horas	%	Total Horas	Total %
MANDOS INTERMEDIOS	0	0%	200	100%	200	100%
APOYO ADMINISTRATIVO	100	100%	0	0%	100	100%
AGENTE FUNERARIO	140	14,71%	812	85,29%	952	100%
Total general	240	19,17%	1.012	80,83%	1.252	100%



Cabe destacar que, los cursos impartidos se realizan a toda la plantilla en función del puesto de trabajo que ocupan independientemente del género.

El número de horas de formación en las nuevas incorporaciones es muy elevado, ya que destinan al menos 1 semana en conocer los procesos y protocolos de trabajo establecidos.

En materia de formación continua se sigue formando a la plantilla con las novedades del sector.

Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Los datos facilitados ponen de manifiesto que Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora proporciona a todos los/las empleados/as y empleadas, independientemente de su sexo, acceso a la formación que organiza, destacando el importante contenido en formación obligatoria inicial en el puesto de trabajo. Además, como se puede apreciar por el listado de cursos impartidos, la formación se imparte “a medida” de las necesidades personas de la plantilla dentro del marco de las necesidades generales de la empresa.

Como posibles medidas a implementar se proponen las siguientes:

- Asegurarse de que toda la plantilla, tanto hombres como mujeres, cuentan con la posibilidad de acceder a algún tipo de formación que permita su desarrollo profesional a través de los coordinadores, concienciándoles de la importancia de esta materia para el desarrollo profesional.
- Con la finalidad de potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades, incorporar formación transversal en igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla, siendo prioritario que dicha formación la reciban las personas responsables de asegurar la aplicación y cumplimiento del Plan de Igualdad, las encargadas de realizar los procesos de selección y promoción profesional.
- Requerir al personal encargado de la selección y contratación para que realice los cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades en la empresa, organizados por una consultora especializada y referente en esta materia.
- Seguir promoviendo la comisión de formación como órgano paritario consultivo, conformado por la RE y la RLT como instrumento para la tutela efectiva de la formación en todos los niveles y ámbitos profesionales de la empresa, como palanca para mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.*



2. Qué se analiza

Se analiza ahora el sistema de promoción aplicado por Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora desde el punto de vista de la igualdad de género.

3. Punto de partida y análisis

El procedimiento para las promociones internas que tienen lugar en el grupo es el siguiente, se realiza una descripción detallada del puesto vacante y antes de publicarlo en los portales de empleo externos, se envía un correo interno a todos los empleados del grupo. Todos los empleados del grupo independientemente del género, provincia de residencia o puesto que ocupen, pueden optar a dicha vacante.

Se establece un plazo para recoger todas las candidaturas, se procede a la criba curricular y se realizan entrevistas individuales.

7.4 Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar:

No se observan en los datos cuantitativos evidencias de que en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora aplique un trato diferenciado a hombres y mujeres en lo que afecta a la promoción profesional.

No obstante, consideramos que podrían implementarse las medidas siguientes para mejorar en esta área de promoción profesional:

- Sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Establecer criterios objetivos en la medición del desempeño, con indicadores de productividad, calidad e interacción.

8. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.

2. Qué se analiza

Este capítulo tiene por objeto valorar si existe un principio de igualdad retributiva en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora a través de sus políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

3. Punto de partida y análisis

La fijación del salario en el momento de la incorporación de una persona a Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora viene establecido en las tablas salariales marcadas por la empresa, debido a que se carece de convenio colectivo.

A continuación, se detallan las retribuciones agrupadas por niveles de responsabilidad.

2019

	MUJER		HOMBRE		Empleados	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	5	100%	0	0%	5	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	3	100%	0	0%	3	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
AGENTE FUNERARIO	6	12,50%	47	87,50%	53	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	1	14,29%	6	85,71%	7	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	5	19,23%	21	80,76%	26	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	0	0%	20	100%	20	100%
COORDINADOR SERVICIOS	0	0%	7	100%	7	100%
7) ENTRE 30.001 € Y 36.000 €	0	0%	2	100%	2	100%
8) MÁS DE 36.000 €	0	0%	5	100%	5	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%

2020

	MUJER		2) HOMBRE		Total Empleados	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
ADMINISTRATIVO	8	100%	0	0%	8	100%
3) ENTRE 12.001 € Y 14.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	5	100%	0	0%	7	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	1	100%	0	0%	1	100%
AGENTE FUNERARIO	19	21,59%	69	87,04%	88	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	3	28,00%	15	72,00%	50	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	14	27,27%	41	72,73%	11	100%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	2	7,40%	13	92,60%	27	100%
AUX COCINA	2	100%	0	0%	2	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
COORDINADOR SERVICIOS	0	0%	13	100%	13	10%
6) ENTRE 24.001 € Y 30.000 €	0	0%	7	100%	7	100%
7) ENTRE 30.001 € Y 36.000 €	0	0%	2	100%	2	100%
8) MÁS DE 36.000 €	0	0%	4	100%	4	100%
ENCARGADO DE LIMPIEZA	1	100%	0	0%	1	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	1	100%	0	0%	1	100%
LIMPIADORA	2	100%	0	0%	2	100%
4) ENTRE 14.001 € Y 18.000 €	2	100%	0	0%	2	100%
TEC. MANTENIMIENTO	0	0%	1	100%	1	100%
5) ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%



Adicionalmente, en materia retributiva se ha fijado un sistema de incentivación variable, vinculado al desempeño. Esta retribución variable, se establece en función al trabajo desempeñado (plus incineración, conservaciones, traslados, ventas...).

Por otro lado, Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora cuenta también con beneficios sociales para su plantilla, que son de disfrute general. Dichos beneficios sociales vienen recogidos en los Acuerdos. En concreto, cuenta con:

- (iii) Seguro de Vida
- (iv) Cesta de navidad

Por ello, consideramos que podría ser recomendable establecer las siguientes medidas:

- Impartir formación en materia de igualdad, preferentemente para toda la plantilla y, necesariamente, para el personal que adopta decisiones en materia retributiva.
- Que cualquier decisión en relación con el sistema retributivo que se adapte, se acompañe de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendrá en mujeres y hombres, por separado. De esta forma, antes de validar una decisión se podrá identificar si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

2. CONDICIONES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, (...), en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido”.

2. Qué se analiza

Este capítulo analiza si las condiciones de trabajo existentes son equiparables entre los trabajadores del sexo masculino y los del sexo femenino. A tal efecto, se analizará además del tipo de contratación, otras condiciones como la jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, y más en concreto si estos aspectos son acordes con las necesidades de conciliación que pueda tener el personal.



3. Punto de partida y análisis

Analizando por tipo de contratación se muestran los siguientes datos:

2019

Etiquetas de fila	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
1) TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	11	39,29%	17	60,71%	28	100%
2) TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL	1	100%	0	0%	1	100%
4) INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	18	21,69%	65	78,31%	83	100%
5) INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
Total general	32	27,83%	83	72,17%	115	100%

2020

Etiquetas de fila	MUJER		HOMBRE		Total	Total %
	Empleados	%	Empleados	%		
1) TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	0	0%	4	100%	4	100%
4) INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	11	18,33%	49	81,67%	60	100%
5) INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0	0%	1	100%	1	100%
Total general	11	16,92%	54	83,08%	65	100%

Se proponen como posibles medidas a implementar las siguientes:

- Difundir entre la plantilla la existencia de las medidas legales y convencionales que existe para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

9. CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 44: *“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”.*

Artículo 35: *“A estos efectos [subvenciones públicas] podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar [...]”.*

2. Qué se analiza

Este capítulo trata de contrastar la existencia de medidas e iniciativas que ayuden a las personas que trabajan en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar y que contribuyan a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.



3. Punto de partida y análisis

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral el estatuto de los trabajadores establece los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de un hijo o hija.
- c) Dos días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas.
- e) Dos días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán dos días más de lo señalado en cada caso. En el apartado e) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.
- g) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En todo caso, los permisos retribuidos regulados en los apartados anteriores han de ser disfrutados de forma continuada.

Por la experiencia de Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora, el disfrute de permisos es usado por los hombres o por las mujeres por igual y depende del motivo por el que se solicite.

4. Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora cumplen con la legalidad vigente en materia de conciliación.

	2019	2020
NÚMERO DE PATERNIDADES	1	3
NÚMERO DE MATERNIDADES	0	0
PERMISOS DISFRUTADOS	7	32
TOTAL	8	35



PLAN DE IGUALDAD FUNERARIAS BILBAINA Y LA AUXILIADORA

MOTIVOS BAJA	2019		2020		TOTAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
FIN CTTO	4	0	3	2	7	2
BAJA VOLUNTARIA	1	0	2	2	3	2
DESPIDO	1	0	2	1	3	1
EXCEDENCIA	1	0	0	0	1	0
JUBILACIÓN	0	0	0	1	0	1
TOTAL	7	0	7	6	14	6

Teniendo en consideración lo anterior, se proponen como posibles medidas a implementar en relación con esta materia las siguientes:

- Aprovechar la formación que se realice en materia de igualdad para sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras sobre la idea de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que afecta por igual a las mujeres y a los hombres.
- Incorporar medidas que favorezcan la corresponsabilidad de los hombres, favoreciendo e incluso premiando que sean ellos los que hagan uso de las medidas de conciliación previstas en la ley y en el convenio de aplicación.

10. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

1. Contenido de la Ley de Igualdad

En fecha 8 de marzo de 2019, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley de Igualdad, estableciendo la «Infrarrepresentación femenina», entre los aspectos de obligada negociación en el diagnóstico previo a un Plan de igualdad.

2. Qué se analiza

Este capítulo trata de analizar la posibilidad de aplicar medidas e iniciativas a través de las cuales se consiga una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

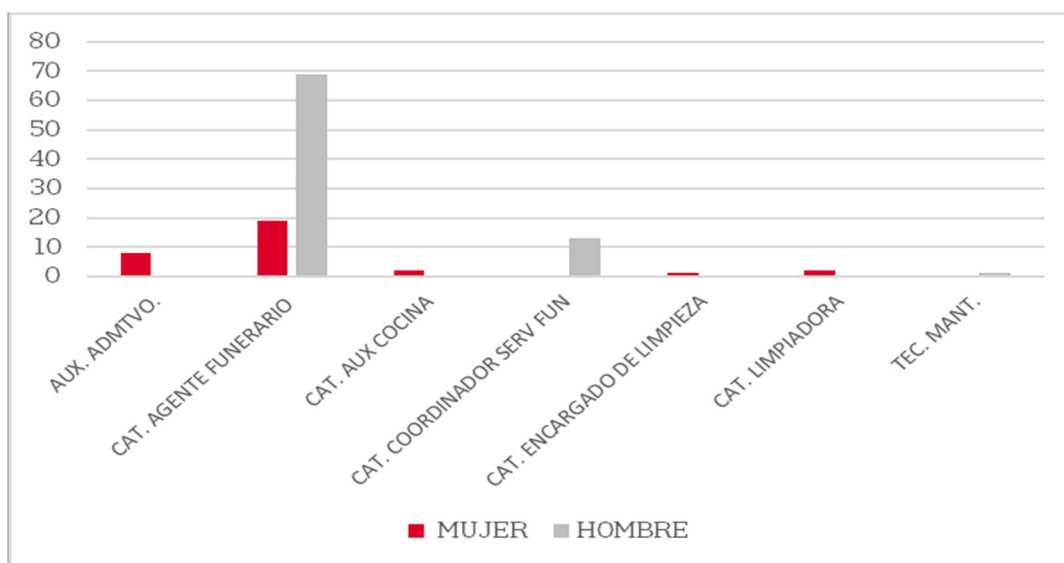
3. Punto de partida y análisis

Destacar que en Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora la proporción de mujeres en las categorías profesionales de coordinación es nula respecto a los hombres.

Dicha proporción queda patente en el gráfico anexo, en el que se detallan categorías profesionales y número de hombres y mujeres que tienen asignados los mismos.



2020



4. Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

En Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora se produce una infrarrepresentación femenina en las categorías de coordinación.

Teniendo en consideración lo anterior, se proponen como posible medida a implementar en relación con esta materia la siguiente:

- Incluir en futuras vacantes para puestos de coordinación a mujeres.

11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 48: *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.*

2. Qué se analiza

Este capítulo tiene por objeto comprobar la sensibilización de la plantilla por evitar conductas de acoso y se toma en consideración la existencia de algún mecanismo de comunicación para presentar quejas o denuncias de este tipo.



3. Punto de partida y análisis

Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora tiene puesto en marcha un protocolo y un procedimiento de actuación para la detección del acoso en los centros de trabajo, poniendo asimismo a disposición de los trabajadores un canal de denuncias anónimo para trabajadores y terceros.

Por una parte, el Protocolo de Prevención del Acoso en el Trabajo describe el proceso de tramitación de denuncias, siendo de aplicación a todo el personal laboral de la empresa.

El inicio del procedimiento ante un posible acoso laboral (que incluye tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo) se lleva a cabo mediante denuncia, que puede llegar por dos vías:

- i) Directamente ante la Dirección de la Empresa y/o ante el responsable de Recursos Humanos, o ante el responsable del departamento donde la supuesta persona acosada preste servicio.
La denuncia deberá constar por escrito, en el que figuren los requisitos de identificación del solicitante, posibles víctimas del acoso, descripción cronológica de los hechos y nombres de testigos.
- ii) Por medio de denuncia ante la Inspección de Trabajo de la que tenga noticia la Empresa.

13.4. Conclusiones alcanzadas y posibles medidas a implementar

Como se ha indicado, Funerarias Bilbaina y la Auxiliadora han dotado a su plantilla de canales de fácil acceso a través de los cuales pueden reportar cualquier anomalía, incumplimiento o sospecha que puedan tener sobre el comportamiento de otros trabajadores.

No obstante, se propone como medidas para reforzar este canal:

- Publicar y difundir el protocolo y el canal concreto para canalizar las denuncias según el protocolo actual.

