

Plan de Igualdad

Grupo STEF

2023 – 2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCION
 - 1.1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN
 - 1.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
 - 1.3. PRESENTACIÓN DEL GRUPO STEF
 - 1.4. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 1.5. DEFINICIONES
 - 1.6. COMPROMISO DEL GRUPO STEF CON LA IGUALDAD
2. INFORME DEL DIAGNÓSTICO
3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
5. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS: Definición de medidas, plazo de ejecución e indicadores
 - 5.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL
 - 5.2. CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PROMOCIÓN
 - 5.3. FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PARA LA PROMOCIÓN
 - 5.4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
 - 5.5. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
 - 5.6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - 5.7. VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 5.8. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
6. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS
7. CALENDARIO DE EJECUCIÓN
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN.
 - 8.1. COMISION PARITARIA DE REVISION SEGUIMIENTO Y EVALUACION
 - 8.1.1. COMPOSICION DE LA COMISION DE REVISION Y SEGUIMIENTO.
 - 8.1.2. SUSTITUCIONES.

8.1.3. FUNCIONES DE LA COMISION DE REVISION Y SEGUIMIENTO.

8.1.4. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE REVISION Y SEGUIMIENTO.

8.1.5. MEDIOS

8.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

8.3. NUEVAS DISPOSICIONES LEGALES

1.INTRODUCCIÓN.-

1.1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

En la negociación del Plan de Igualdad, se ha tomado en consideración que las empresas del Grupo STEF en España, se encuentran claramente vinculadas, al resultar la matriz y Administradora Única de todas ellas la Sociedad STEF IBERIA, S.A.U.

Conforme la circunstancia definida en el párrafo anterior, y trabajando bajo el principio de trato uniforme, por lo que a derechos concedidos por la empresa se refiere, para toda la plantilla del Grupo, con independencia de la empresa en la que la persona trabajadora esté prestando servicios, se consideró que el modelo de negociación que podría responder más claramente a esta finalidad es el de negociación de un Plan de Igualdad de las empresas del Grupo STEF en España.

Con el Plan de Igualdad del Grupo STEF se garantiza que, si bien ya existen derechos reconocidos para las personas trabajadoras en los respectivos Convenios Colectivos Sectoriales de aplicación (que son de ámbito provincial, por el tipo de actividad), todas las personas trabajadoras tengan, adicionalmente reconocidos los mismos derechos reconocidos por su empresa con independencia del dentro de trabajo y del Convenio que les resulte de aplicación.

Como quiera que en este modelo de negociación, las reglas de aplicación para negociar colectivamente son las que se aplican en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme se establece en el art. 45 de la mencionada norma, son “ las que se determine en la legislación laboral”, llegados a este punto debe, necesariamente, recurrirse a los establecido en el Artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores establece que: *“Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.*

«2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de las personas trabajadoras:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.»

En definitiva, la negociación del Plan de Igualdad de las Empresas del Grupo STEF en España, deberá llevarse a cabo por parte de las organizaciones sindicales que tienen el carácter de más representativas: CCOO y UGT, pero a mayor abundamiento debe tomarse en consideración que en la actualidad en las empresas del Grupo STEF hay un total de 94 representantes de los trabajadores, de los cuales un total de 71 están integrados en las listas de CC OO y UGT, lo que supone un porcentaje total del 75.5%, circunstancia que garantiza la representación y defensa de todas las personas trabajadoras del Grupo STEF.

Los integrantes de las representaciones de cada uno de las organizaciones sindicales más representativas, han sido designadas por la propia organización sindical, de entre los delegados de personal y miembros de Comités de Empresa que forman parte la representación legal de las personas trabajadoras de las distintas empresas a las que resultará de aplicación el Plan de Igualdad.

Sobre la base de lo expuesto, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo STEF está compuesta por:

En Representación de la Empresa por:

D^a Inés Ribó Chalmeta, Responsable de Formación Selección y Desarrollo

D^a Mónica Ruiz Carmona, Responsable de RRHH de Unidad de Negocio.

D. Juan Carlos Pantoja Gómez, Responsable de RRHH de Delegación.

D^a. Nuria Yusta Ventura, Responsable de RRHH de Unidad de Negocio.

D^a. Ana Belén Ruiz Oliva, Responsable de RR.HH de Delegación

D. Francisco Javier Martín Rodríguez, Responsable de Prevención y Seguridad

En Representación de los Sindicatos mayoritarios U.G.T. y CC.OO. según el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre:

D. Ignacio Gil, Delegado de Personal en representación de U.G.T.

D^a Cristina Caballero Gómez, miembro de comité de empresa, en representación de U.G.T.

D. Alberto Morilla Salas, Delegado de Personal, en representación de U.G.T.

D. Luis Mercado García, miembro de comité de empresa, en representación de CC.OO.

D^a. Ruth Palacio Panigua, miembro de comité de empresa, en representación de CC.OO.

D^a. M^a Ángels Serra Soler, miembro de comité de empresa, en representación de CC.OO.

1.2 . ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

1.2.1. Ámbito Personal.-

El Presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal de las Empresas del grupo STEF en España que seguidamente se relacionan:

- STEF Iberia SAU;
- STEF Transportes Frigoríficos, SAU;
- STEF Los Olivos SAU y
- Logirest, S.L.U.

1.2.2. Ámbito Territorial.-

El ámbito de actuación será nacional.

1.2.3. Ámbito Temporal.-

La vigencia del plan será desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2026.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser como mínimo cada seis meses, así como coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan.

1.3 .PRESENTACIÓN DEL GRUPO STEF.

STEF inició sus actividades en 1920, por lo que cuenta con más de 90 años de presencia y trayectoria en el mercado.

STEF es un Grupo francés que se ha ido expandiendo a otros países europeos y en la actualidad es considerada como empresa líder en Europa en logística y transporte a temperatura controlada.

En 1920, tras la I Guerra Mundial y con el objetivo inicial de abastecer de alimentos a la población francesa en caso de una nueva crisis, se crea la Sociedad de Transportes y

Almacenamiento Frigorífico (iniciales STEF en francés) compuesta por 550 vagones y un almacén de 10.000m³.

Cuarenta y cuatro años más tarde, en 1964 nace TFE (Transportes Frigoríficos Europeos) mediante la agrupación de tres sociedades: Galopin, Sancier y Eurotransit, algunas de ellas con raíces a finales del siglo XIX.

Desde los años 60, distintas empresas y sociedades se han ido integrando al grupo hasta llegar al año 1988 en el que STEF y TFE se unen para dar lugar a lo que será el grupo en la actualidad y en 1989 pasa a denominarse STEF-TFE.

En 1998, STEF-TFE comienza a cotizar en bolsa y un año después se crea Agrostar, sociedad que gestiona los sistemas de información, ya sean internos o dedicados a los fabricantes y distribuidores del sector alimentario.

En 2005, STEF-TFE adquiere la sociedad Cavalieri en Italia, integrando un total de 26 plataformas, en 2006 compra Crylogistic (38 plataformas) y en el año 2011 se hace con Dispensa, operador de referencia para productos frescos en Italia con 5 plataformas logísticas.

El 1 de enero de 2012, el grupo aúna todas sus marcas bajo la denominación histórica STEF que pasa a ser única en Europa.

STEF en España:

En 1989 se crea en España la Sociedad de Distribución Frigorífica Ibérica (SDF Ibérica) y en 1995 en Portugal, SDF adquiere Frigodis en 1996 (división logística de Pescanova). Durante los años siguientes la red de plataformas logísticas continúa extendiéndose por todo el territorio peninsular.

En 2011, SDF adquiere el 100% del operador Logirest (poseía el 40% desde 2003) para reforzar los servicios dedicados a la logística del sector restauración. Ese mismo año, se inaugura el *hub* nacional para la logística y el transporte de productos refrigerados en Madrid.

En 2012, se adopta una única marca comercial en todos los países: STEF. Se inicia la actividad en Alicante.

En 2016 se especializa la plataforma de Getafe para la logística de Restauración (Logirest).

En 2017, se adquiere la sociedad Transportes Badosa y su plataforma situada en Les Preses (Girona).

En 2021 STEF anuncia la adquisición de las actividades de Enaboy Castilla. Una operación que permite a STEF reforzar su red de transporte de productos alimentarios refrigerados y congelados en la región de Castilla y León con tres nuevos centros de trabajo en Valladolid, Salamanca y Benavente, que se suman a las 21 plataformas ya existentes.

En 2022 se ha lanzado desde la Dirección General del Grupo STEF la iniciativa MIX'UP un proyecto común a todos los países de Europa que aúna los cinco compromisos seleccionados por el Comité ejecutivo que se aplicarán de aquí a 2030. STEF se presenta como grupo comprometido que ha decidido hacer de la diversidad, la igualdad de género y la equidad profesional una de sus prioridades.

1. Incrementar la diversidad en nuestros equipos.

El Grupo, que opera en un sector históricamente masculino, se propone aumentar el porcentaje de mujeres en su plantilla en un 25 % de aquí a 2030. Para lograr este objetivo, se ha propuesto poner en marcha un programa de acciones de formación y sensibilización para todas las colaboradoras y colaboradores en materia de igualdad y equidad de género.

2. Garantizar una integración y un desarrollo profesional equitativos.

El Grupo pondrá en marcha, en todos los países en los que está presente, un plan de acción para que cada persona pueda desarrollar todo su potencial desde que se incorpora al Grupo y durante toda su trayectoria en STEF.

3. Promover la conciliación de la vida profesional y personal.

El Grupo se compromete a facilitar el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el personal promoviendo la flexibilidad en su organización. También prestará especial atención al apoyo a la paternidad y la maternidad de sus colaboradoras y colaboradores en todos los países en los que está presente.

4. Adaptar nuestras condiciones y entornos laborales.

Dado que la calidad de vida en el trabajo es uno de los ejes principales de su política de RSC, el Grupo llevará a cabo estudios y pruebas destinados a mejorar las condiciones de trabajo dentro de su organización, en beneficio de todas las personas.

5. Cambiar la imagen de nuestras actividades.

Apoyándose en el compromiso y el entusiasmo de sus equipos, el Grupo se propone hacer oír su voz para promover las profesiones del transporte, la logística y el acondicionamiento industrial, en particular entre los jóvenes, con el objetivo de progresar en la equidad en nuestras actividades.

Esta iniciativa irá acompañada de un seguimiento periódico a nivel de Grupo para asegurar la implantación del proyecto en los diferentes perímetros y cuantificar el impacto en toda Europa.

1.4 MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Con la finalidad de asegurar la aplicación efectiva del Plan de Igualdad y por ende del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, de conformidad con lo establecido en la LOIEMH se ha elaborado el correspondiente DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN, en base a cuyas conclusiones se han aplicado las medidas correctoras tendentes a hacer efectivos los siguientes principios recogidos en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo así como los principios recogidos en el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, y los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad, y 902/2020 de igualdad retributiva.

1.5 DEFINICIONES

- **El 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.

- **Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- **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.

- **Discriminación directa e indirecta.**

1. 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.

2. 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.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

En este sentido, es necesario destacar que, en los Convenios Colectivos vigentes, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión de nuestros Convenios Colectivos, mueve a manifestar a los firmantes del mismo, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etcétera, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, (por imperativo legal, sean derechos que correspondan a la mujer.

- **Acoso sexual, acoso por razón de sexo - Medidas específicas.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Acciones positivas.**

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

De lo expuesto se deduce que los principios generales básicos que deben inspirar el Plan de Igualdad, y que por tanto determinaría los objetivos a conseguir, y los planes de acción de este, se basarían en tres aspectos fundamentales consistentes en:

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor representación.

1.6 COMPROMISO DEL GRUPO STEF CON LA IGUALDAD

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha tomado la decisión de la elaboración de un Plan de Igualdad y como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de dicha Ley Orgánica, es necesario el desarrollo de un diagnóstico de situación que permita evaluar el contexto de las Compañías que integran el Grupo STEF y que, a través de este, se propongan las medidas oportunas que eliminen las posibles desigualdades encontradas.

Este Diagnóstico tiene como ámbito de aplicación al Grupo STEF en todo el territorio nacional.

A partir de este punto inicial, se constituye una comisión de negociación del Plan de Igualdad en la que las organizaciones firmantes requieren información imprescindible para el estudio sobre

la plantilla, para poder iniciarse un proceso de negociación entre la empresa y las representaciones sindicales.

Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integrarán en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad del Grupo STEF constituye un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, va a permitir en cada centro de trabajo, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier señal de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las organizaciones sindicales más representativas, y que están diferenciadas por áreas de actuación.

2.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado por el Grupo STEF ha recabado y analizado información cuantitativa y cualitativa acerca de las siguientes áreas:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación del personal
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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

También se realizaron entrevistas con las distintas personas responsables de las áreas de selección, formación y política retributiva.

Una copia del informe fue entregada a la representación sindical para su lectura y análisis.

Sobre dicho informe se solicitaron algunos datos añadidos que fueron facilitados por la representación del Grupo STEF y adjuntados en las diferentes actas de las reuniones mantenidas.

La parte empresarial entregó diagnósticos completos, informes cuantitativos y solicitaron información adicional que completaron y mejoraron el diagnóstico inicial de la Empresa, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los empleados y empleadas de STEF.

A continuación, se indica un resumen de los datos relevantes identificados en base al análisis cuantitativo de la plantilla y análisis de los diferentes procedimientos y procesos que afectan a las áreas señaladas en el punto anterior en base a los datos e indicadores del año 2022:

a) Proceso de Selección y contratación

Para poder iniciar el análisis en cuanto a selección y contratación, cabe señalar que la representación de las mujeres en el sector de la logística y transporte alcanza solamente el 20% frente al de los hombres, sector tradicionalmente masculinizado resultado de factores históricos y culturales importantes, según datos del VII Estudio de Tendencias de Empleo y Talento Logístico.

Casi un 92% de los contratos en STEF en 2022 son contratos indefinidos, confirmando que el 26% de los contratos indefinidos se realizan a personal femenino, frente al 74% de los contratos indefinidos realizados a hombres.

A continuación, presentamos los datos en función del tipo de contrato por género y sociedad:

| Contratos | Sociedad | Mujeres | Hombres | Total general |
|----------------------|---------------------------|------------|-------------|---------------|
| 1.Temporal | LOGIREST S.L.U. | | 2 | 2 |
| 1.Temporal | STEF IBERIA S.A.U. | 34 | 91 | 125 |
| 1.Temporal | STEF LOS OLIVOS | 15 | 25 | 40 |
| 1.Temporal | STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 7 | 3 | 10 |
| 2.Indefinido | LOGIREST S.L.U. | 39 | 81 | 120 |
| 2.Indefinido | STEF IBERIA S.A.U. | 331 | 977 | 1308 |
| 2.Indefinido | STEF LOS OLIVOS | 107 | 270 | 377 |
| 2.Indefinido | STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 16 | 102 | 118 |
| Total general | | 549 | 1551 | 2100 |

Existen criterios objetivos de selección basados en un procedimiento definido y estructurado. La selección se realiza mediante una evaluación por competencias, tanto técnicas como transversales de las candidaturas recibidas en las diferentes vacantes. La descripción de los puestos permite identificar la adecuación de las candidaturas seleccionadas.

Se identifica que la mayoría de las ofertas publicadas están redactadas con una perspectiva masculina y no tienen en cuenta un enfoque inclusivo.

El acceso a las vacantes se realiza mediante aplicación digital, herramienta común a todo el Grupo STEF. El acceso sin embargo no está claramente identificado para fomentar la participación de la plantilla interna sin correo electrónico corporativo.

b) Clasificación profesional

Respecto al análisis de la clasificación profesional se dispone de un modelo común a todas las sociedades de descripción de puestos de trabajo en el que se recogen las siguientes informaciones:

- a. Datos generales
- b. Ubicación del puesto en el organigrama
- c. Misión
- d. Principales Responsabilidades
- e. Recursos asociados
- f. Requisitos
- g. Competencias

Existen descripciones de puesto comunes a todas las sociedades, así como descripciones específicas cuando el puesto solo exista en una de las sociedades. Las descripciones permiten presentar de manera objetiva los requisitos asociados a cada puesto y son la base principal para la selección y la promoción interna.

Cuando se analizan los datos respecto al grupo profesional al que pertenece cada colectivo y por sociedad, obtenemos los siguientes datos:

| Sociedad | Colectivos | Mujeres | Hombres | Total general | |
|---------------------------|-----------------------|------------|-------------|---------------|------------|
| LOGIREST S.L.U. | 1.Directores y Mandos | 4 | 9 | 13 | 31% |
| LOGIREST S.L.U. | 2.Administrativos | 24 | 10 | 34 | 71% |
| LOGIREST S.L.U. | 3.Operativa | 11 | 64 | 75 | 15% |
| | | 39 | 83 | 122 | 32% |
| STEF IBERIA S.A.U. | 1.Directores y Mandos | 45 | 131 | 176 | 26% |
| STEF IBERIA S.A.U. | 2.Administrativos | 256 | 194 | 450 | 57% |
| STEF IBERIA S.A.U. | 3.Operativa | 64 | 714 | 778 | 8% |
| STEF IBERIA S.A.U. | 4.Conductores | | 29 | 29 | 0% |
| | | 365 | 1068 | 1433 | 25% |
| STEF LOS OLIVOS | 1.Directores y Mandos | 5 | 23 | 28 | 18% |
| STEF LOS OLIVOS | 2.Administrativos | 25 | 12 | 37 | 68% |
| STEF LOS OLIVOS | 3.Operativa | 92 | 260 | 352 | 26% |
| | | 122 | 295 | 417 | 29% |
| STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 1.Directores y Mandos | 3 | 7 | 10 | 30% |
| STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 2.Administrativos | 17 | 5 | 22 | 77% |
| STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 3.Operativa | 3 | 14 | 17 | 18% |
| STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 4.Conductores | | 79 | 79 | 0% |
| | | 23 | 105 | 128 | 18% |
| Total general | | 549 | 1551 | 2100 | 26% |

Como podemos observar, estamos en disposición de afirmar que, tal y como ocurre en el sector, en los colectivos operativos y conductores existe una infrarrepresentación femenina. STEF en este sentido establece políticas de contratación femenina aunque se encuentran grandes dificultades por la falta de personal femenino que se postula a los anuncios de dichos puestos.

No ocurre así en el caso del personal administrativo cuyos valores a nivel de selección y contratación son superiores los niveles femeninos.

c) Formación

La formación se realiza principalmente en modalidad presencial dentro de la jornada de trabajo. En el establecimiento del número de horas globales de formación, podemos observar que el 33% de las horas son realizadas por personal femenino. Este dato arroja coherencia con respecto al volumen global de hombres y mujeres en conjunto de todas las sociedades de Stef



A continuación, presentamos los datos de horas de formación recibidas en 2022 por sociedad:

| Sociedad | Horas realizadas |
|-------------------------------|------------------|
| Femenino | 5.207 |
| LOGIREST | 282 |
| STEF IBERIA | 4.080 |
| STEF LOS OLIVOS | 689 |
| STEF TRANSPORTES FRIGORIFICOS | 156 |
| Masculino | 10.477 |
| LOGIREST | 334 |
| STEF IBERIA | 7.628 |
| STEF LOS OLIVOS | 1.690 |
| STEF TRANSPORTES FRIGORIFICOS | 825 |
| Total general | 15.684 |

Si analizamos el número de horas impartidas en cuanto a materia de igualdad, el 60% de las horas impartidas en 2022 han estado dirigidas al colectivo de hombres. En materia de Igualdad la formación es siempre presencial ya que no existe un módulo de formación elearning.

A continuación, presentamos los datos de horas de formación recibida en 2022 materia de igualdad por sociedad:

| Sociedad | Horas recibidas |
|----------------------|-----------------|
| Femenino | 40% |
| LOGIREST | 3% |
| STEF IBERIA | 14% |
| STEF LOS OLIVOS | 23% |
| Masculino | 60% |
| LOGIREST | 5% |
| STEF IBERIA | 15% |
| STEF LOS OLIVOS | 39% |
| Total general | 100% |

d) Promoción profesional

Respecto a la promoción profesional presentamos los datos relativos a las promociones de puestos realizados en el año 2022 desglosado por género y por sociedad:

| SOCIEDAD | Promociones | |
|---------------------------|--------------|--------------|
| | mujer | hombre |
| LOGIREST S.L.U. | 6,00 | 2,00 |
| STEF IBERIA S.A.U. | 25,00 | 45,00 |
| STEF LOS OLIVOS | 4,00 | 5,00 |
| STEF TRANSPORTES FRIGORIF | 1,00 | 2,00 |
| Total general | 36,00 | 54,00 |

Estos resultados nos indican que, en global, el 40% de promociones internas en el último año han sido realizados en el colectivo de mujeres, siendo este porcentaje en la sociedad Logirest de un 75%.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En cuanto a las condiciones laborales, el grupo STEF, se rige por las determinadas por convenio colectivo provincial. Es en dicha legislación donde se refleja, las jornadas de trabajo, los descansos, la delimitación de las horas diarias a trabajar, el número de días de vacaciones, la regulación de algunos de los permisos retribuidos, etc.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En STEF, se dispone de una batería de medidas de conciliación y de mejoras de permisos retribuidos, así como de un acuerdo de teletrabajo y de desconexión digital. Se identifica sin embargo que la información no está accesible a la plantilla de manera directa.

- o A continuación, presentamos los datos por colectivo y por sociedad respecto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

| SOCIEDAD | Enfermedad de familiar | | Lactancia | | Madre biológica | Otro progenitor | | Visita médica | |
|---|------------------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|
| | mujer | hombre | mujer | hombre | mujer | mujer | hombre | mujer | hombre |
| LOGIREST S.L.U. | 82,00 | 312,00 | | 432,00 | | | 3.016,00 | 125,16 | 96,55 |
| STEF IBERIA S.A.U. | 1.491,47 | 4.732,01 | 689,75 | 1.768,50 | 5.097,25 | 544,00 | 15.887,00 | 762,42 | 1.338,29 |
| STEF LOS OLIVOS STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 766,43 | 1.547,25 | 40,00 | 536,00 | 776,00 | - | 4.352,00 | 259,28 | 233,56 |
| | 48,00 | 102,70 | - | 104,00 | - | - | 712,00 | 46,19 | 36,90 |
| Total general | 2.387,90 | 6.693,96 | 729,75 | 2.840,50 | 5.873,25 | 544,00 | 23.967,00 | 1.193,05 | 1.705,30 |

Se puede observar claramente un mayor porcentaje de permisos en el caso de hombres, derivado y causalizado con motivo del mayor número de hombres trabajadores en Stef respecto a las mujeres trabajadoras.

Respecto a los datos de personas que solicitan reducción de jornada por cuidado de hijos, observamos que, en este caso este derecho es ejercitado más por las mujeres que por los hombres.

| SOCIEDAD | Jornada Cuidado hijo/as | |
|----------------------|-------------------------|-------------|
| | mujer | hombre |
| LOGIREST S.L.U. | | 2,00 |
| STEF IBERIA S.A.U. | 19,00 | 5,00 |
| STEF LOS OLIVOS | 1,00 | |
| Total general | 20,00 | 7,00 |

g) Infrarrepresentación femenina

Tal y como podemos observar en los datos expuestos, a nivel general las mujeres representan un 26% del total de la plantilla de STEF a 31/12/2022.

| | Colectivos | Mujeres | Hombres | Total |
|------|----------------------------|---------|---------|-------|
| STEF | 1.Dirección y Responsables | 57 | 170 | 227 |
| | 2.Administración | 322 | 221 | 543 |
| | 3.Operativa | 170 | 1052 | 1222 |
| | 4.Conductores | | 108 | 108 |
| | Total | 549 | 1551 | 2100 |
| | % | 26% | 74% | |

Los % varían en función de cada sociedad destacando los siguientes datos promedio del año 2022 respecto a la representación de mujeres:

- STEF Iberia: 25%
- STEF Transportes Frigoríficos: 15%
- STEF Los Olivos: 28%
- Logirest: 30%

Se observa que la representación de la mujer en los distintos niveles jerárquicos es inferior al de los hombres, excepto en el colectivo de Administración en el que la representación de las mujeres es superior a la de los hombres con una representación general del 15% frente al 11% de los hombres. Se destaca que en el colectivo de conductores/as no hay representación femenina.

A continuación, presentamos los datos porcentuales por colectivo y por sociedad:

| Sociedad | Colectivos | Mujeres | Hombres |
|-----------------|----------------------------|---------|---------|
| LOGIREST S.L.U. | 1.Dirección y Responsables | 31% | 69% |
| | 2.Administración | 71% | 29% |
| | 3.Operativa | 15% | 85% |

| | | | |
|--------------------|----------------------------|-----|------|
| STEF IBERIA S.A.U. | 1.Dirección y Responsables | 26% | 74% |
| | 2.Administración | 57% | 43% |
| | 3.Operativa | 8% | 92% |
| | 4.Conductores/as | 0% | 100% |

| | | | |
|-----------------|----------------------------|-----|-----|
| STEF LOS OLIVOS | 1.Dirección y Responsables | 18% | 82% |
| | 2.Administración | 68% | 32% |
| | 3.Operativa | 26% | 74% |

| | | | |
|---------------------------|----------------------------|-----|------|
| STEF TRANSPORTES FRIGORI. | 1.Dirección y Responsables | 30% | 70% |
| | 2.Administración | 77% | 23% |
| | 3.Operativa | 18% | 82% |
| | 4.Conductores/as | 0% | 100% |

h) Retribuciones

Según el resultado de la auditoría realizada por Deloitte en materia retributiva y tal y como específica el RD 902/2020 no se considera que exista discriminación retributiva ya que las diferencias encontradas entre las retribuciones medias de hombres y mujeres en STEF no son iguales o superiores al 25%. En cualquier caso, se ha realizado un análisis de cada grupo y en todos los casos las diferencias están justificadas por motivos objetivos.

Las diferencias encontradas superiores al 25% en las diferentes sociedades y grupos identificados se han justificado en todos los casos, en ocasiones a favor del colectivo de mujeres y otras veces a favor del colectivo de los hombres. En ningún caso se han encontrado diferencias salariales no explicables por motivos puramente objetivos como puedan ser percepciones extrasalariales (horas extras, nocturnidad, etc.) o complementos salariales derivados del desarrollo de funciones diferenciadas.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Grupo dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. No se han registrado denuncias, en ninguna de las diferentes sociedades del Grupo Stef.

El informe diagnóstico ha concluido con propuestas de mejora cuyas líneas generales se reproducen a continuación:

SELECCIÓN

- Establecer una política de RRHH con perspectiva de género regulando el sistema de selección, la tipología de contratos y el sistema de promoción.
- Igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo dentro de la organización.

PROMOCION

- Establecer medidas de información, motivación y formación para impulsar el acceso a puestos en igualdad de condiciones.

FORMACION

- Formación en igualdad de oportunidades dirigidas puesto de mandos y equipos de STEF

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

- Desarrollar actividades de sensibilización en el Grupo STEF sobre la necesaria corresponsabilidad de todas las personas integrantes de STEF en las tareas y responsabilidades familiares, como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y profesional.

COMUNICACION

- Potenciar el respeto entre empleados y empleadas y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL

- Establecer protocolos dentro del marco del deber empresarial de velar por la existencia de un ambiente de trabajo libre de comportamientos constitutivos de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO METODOLOGÍA.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se han empleado los siguientes factores para desarrollar el ejercicio de valoración de puestos, con el objetivo de asegurar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

a) Valoración de puestos de trabajo

El proceso de valoración de los puestos de trabajo ha consistido en:

1. Se ha realizado el ejercicio de valoración de todos los puestos tipo de la compañía a través de los factores identificados en la tabla, con la finalidad de asegurar la objetividad y la igualdad durante el propio proceso.
2. Se ha asignado un peso (en porcentaje) a cada uno de los factores, teniendo en cuenta las características de la compañía, para asegurar un adecuado desarrollo del ejercicio
3. Se ha asignado un peso (con puntos) a cada uno de los factores, teniendo en cuenta las características de la compañía, para asegurar un adecuado desarrollo del ejercicio

Respecto a los factores de valoración y sus pesos recogidos en los puntos 1, 2 y 3 del proceso:

Teniendo en cuenta las características de la compañía, se han seleccionado un conjunto de factores (8) para realizar la valoración de puestos. Dichos factores y sus pesos, han sido considerados teniendo en cuenta los criterios de adecuación, totalidad y objetividad que recoge la normativa de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y son los siguientes:

Factores:

| Formación | | |
|--|----------|---|
| F1 Formación - Descripción del factor | | |
| Nivel de estudios académicos necesarios para poder desarrollar adecuadamente las tareas o funciones propias del puesto de trabajo. | | |
| Graduación | | |
| 1 | Mínima | Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional de Primer Grado, Ciclo Formativo de Grado Medio. |
| 2 | Básica | Bachiller Superior, COU, FP II o Ciclo Formativo de Grado Superior. |
| 3 | Media | Titulación universitaria: licenciatura, diplomatura y/o grado. |
| 4 | Superior | Postgrado, doctorado, máster o similares. |

| Conocimiento específico Idiomas | | |
|---|----------|---|
| F2.1 Idiomas - Descripción del factor | | |
| Habilidad para entender y comunicarse en una lengua extranjera, distinta del castellano, en cualquiera de sus formas, tanto escrita como hablada. | | |
| Graduación | | |
| 1 | Mínima | El puesto no requiere el uso de una lengua extranjera. |
| 2 | Básica | El puesto requiere de nociones básicas de un idioma, principalmente a nivel escrito (nivel aproximado de B1) |
| 3 | Media | El puesto requiere una fluidez media en el idioma, y es necesario, en ocasiones, tanto a nivel escrito como hablado (nivel aproximado B2) |
| 4 | Superior | El puesto requiere el dominio de un idioma, tanto a nivel escrito como hablado (nivel C1 o superior) |

| Conocimiento específico Herramientas informáticas | | |
|---|----------|---|
| F2.2 Herramientas informáticas - Descripción del factor | | |
| Conocimiento y dominio de aplicaciones, programas, softwares etcétera, de carácter informático. | | |
| Graduación | | |
| 1 | Mínima | El puesto no requiere el uso de ninguna herramienta o programa informático. |
| 2 | Básica | El puesto requiere el uso de alguna herramienta (ej. Paquete Office) a un nivel usuario. |
| 3 | Media | El puesto requiere el uso de alguna herramienta (ej. Paquete Office) a un nivel avanzado. |
| 4 | Superior | El puesto requiere el dominio de varias herramientas en un nivel avanzado, así como el conocimiento en ciertos lenguajes de programación. |

| Conocimiento específico Formación específica | | |
|--|----------|---|
| F2.3 Formación específica sobre temática/materia - Descripción del factor | | |
| Conocimiento y dominio de cierta(s) materia(s) de carácter poco común en relación con el puesto de trabajo | | |
| Graduación | | |
| 1 | Mínima | El puesto no requiere el dominio/conocimiento de ninguna materia/temática específica. |
| 2 | Básica | El puesto requiere un conocimiento superficial de determinada materia/temática. |
| 3 | Media | El puesto requiere un conocimiento avanzado de una determinada materia/temática. |
| 4 | Superior | El puesto requiere el dominio avanzado de varias materias/temáticas. |

Experiencia

F3 Experiencia - Descripción del factor

Tiempo requerido, en la propia empresa u en otra en la que se haya ocupado un puesto similar, para que una persona que se incorpora a un puesto de trabajo, para el que cuenta con la formación necesaria, pueda desempeñar satisfactoriamente las funciones y tareas incluidas en el mismo.

Graduación

| | | |
|---|----------|---|
| 1 | Mínima | El puesto no requiere experiencia previa para poder desempeñar sus funciones de forma óptima. |
| 2 | Básica | El puesto requiere de una experiencia de entre 1-3 años para poder desempeñar sus funciones de manera óptima. |
| 3 | Media | El puesto requiere de una experiencia de entre 3-5 años para poder desempeñar sus funciones de manera óptima. |
| 4 | Superior | El puesto requiere de una experiencia de más de 5 años para poder desempeñar sus funciones de manera óptima. |

Complejidad

F4 Complejidad - Descripción del factor

Medición del grado de dificultad de las funciones requeridas para desempeñar el puesto. Desde tareas estandarizadas hasta funciones que requieren de un análisis exhaustivo.

Graduación

| | | |
|---|----------|---|
| 1 | Mínima | El trabajo requiere un análisis muy limitado de las tareas que son repetitivas, bien definidas y claras con directrices específicas. |
| 2 | Básica | El trabajo requiere de un razonamiento limitado y cierta planificación en las tareas que son sencillas, repetitivas e involucran procesos y métodos diferentes pero relacionados entre sí. |
| 3 | Media | El trabajo requiere un grado moderado de análisis para adaptarse a una variedad de tareas que implican procesos y métodos relacionados. |
| 4 | Superior | El trabajo requiere una compleja capacidad de análisis y un alto nivel de razonamiento y habilidades de planificación para resolver una amplia gama de problemas intelectuales y prácticos. |

Toma de decisiones

F5 Toma de decisiones - Descripción del factor

Grado de autonomía dentro del puesto de trabajo, desde funciones altamente controladas hasta aquellas que requieren de una alta autonomía por parte del profesional que ocupe el puesto.

Graduación

| | | |
|---|----------|---|
| 1 | Mínima | El trabajo está directamente controlado por el carácter altamente estructurado del trabajo o por supervisión inmediata de otros. |
| 2 | Básica | El trabajo se controla a través de la verificación ocasional de la precisión, calidad y del cumplimiento de las instrucciones detalladas, o a través del carácter estructurado del mismo. |
| 3 | Media | Terminado el trabajo, los resultados son evaluados para el cumplimiento de las normas técnicas, la idoneidad y la conformidad con la política de la organización. Recibe orientación general en relación con las responsabilidades del trabajo. |
| 4 | Superior | No es esencial recibir ningún tipo de supervisión, los trabajadores utilizan su propio criterio e ingenio para desarrollar e interpretar los objetivos de la organización y directrices. |

Responsabilidad sobre personas

F4 Responsabilidad sobre las personas - Descripción del factor

Grado en el que el puesto requiere la dirección, supervisión, coordinación y control del trabajo de otras personas tanto con dependencia jerárquica como funcional, velando por la calidad del trabajo desarrollado, la optimización del trabajo en equipo y el mantenimiento de un buen clima laboral, motivando y potenciando el desarrollo profesional de su equipo, e influyendo en los demás para que contribuyan a alcanzar los objetivos empresariales establecidos.

Graduación

| | | |
|---|----------|--|
| 1 | Mínima | El puesto de trabajo no requiere supervisar el trabajo de otras personas. |
| 2 | Básica | El puesto de trabajo requiere supervisar el trabajo de otras personas de manera excepcional y funcional. |
| 3 | Media | El puesto de trabajo requiere supervisar el trabajo de otras personas de manera constante y funcional. |
| 4 | Superior | El puesto de trabajo requiere dirigir y organizar un equipo de trabajo a su cargo, responsabilizándose de su evaluación, motivación, y su formación y desarrollo profesional, velando por la calidad del trabajo desarrollado y por el mantenimiento de un buen clima laboral. |

Pesos:

| Factores | Peso | |
|---|-------------|-------------|
| | % | Puntos |
| F1. Formación | 10% | 100 |
| F2.1: Idiomas | 4% | 40 |
| F2.2:Herramientas informáticas | 4% | 40 |
| F2.3:Formación específica sobre temática/materia concreta | 4% | 40 |
| F3. Experiencia | 16% | 160 |
| F4.Complejidad | 14% | 140 |
| F5.Toma de decisiones | 24% | 240 |
| F6.Responsabilidad sobre las personas | 24% | 240 |
| Total | 100% | 1000 |

4. Una vez se han establecido los factores de valoración, se inicia el ejercicio de la

valoración de puestos. Para ello, dependiendo de las características de cada puesto, se asigna una puntuación del 1 al 4 a cada factor, lo que se traduce en una puntuación determinada, (siendo 1 la puntuación más baja y 4 la más alta). Ejemplo:

| PUESTO | PUESTO | FORMACION | IDIOMAS |
|------------|------------------------|-----------|---------|
| SEDE | DIRECTOR | 4 | 4 |
| DELEGACIÓN | DIRECTOR | 4 | 3 |
| SEDE | RESPONSABLE | 3 | 3 |
| DELEGACIÓN | RESPONSABLE | 3 | 1 |
| SEDE | TECNICO ADMINISTRATIVO | 2 | 2 |
| DELEGACIÓN | PEON ESPECIALISTA | 1 | 1 |

Dependiendo de las puntuaciones que se asigne a cada factor, cada puesto tipo recibirá una puntuación total (0-1000).

| PUESTO | PUESTO | PUNTUACION | VALORACIÓN |
|------------|------------------------|------------|------------|
| SEDE | DIRECTOR | 911 | Escala 20 |
| DELEGACIÓN | DIRECTOR | 862 | Escala 18 |
| SEDE | RESPONSABLE | 710 | Escala 15 |
| DELEGACIÓN | RESPONSABLE | 698 | Escala 14 |
| SEDE | TECNICO ADMINISTRATIVO | 315 | Escala 07 |
| DELEGACIÓN | PEON ESPECIALISTA | 303 | Escala 07 |

Identificamos 15 grupos (cada grupo hace referencia a un intervalo de 49 puntos), permitiendo agrupar puestos tipo diferentes de igual valor

Identificamos hasta 15 grupos (cada grupo hace referencia a un intervalo de 50 puntos), permitiendo agrupar puestos tipo diferentes de igual valor

| | | |
|---|---|---|
| GRUPO 6 Puntuación 251 - 300 | GRUPO 11 Puntuación 501 - 550 | GRUPO 16 Puntuación 751 - 800 |
| GRUPO 7 Puntuación 301-350 | GRUPO 12 Puntuación 551 - 600 | GRUPO 17 Puntuación 801 - 850 |
| GRUPO 8 Puntuación 351 - 400 | GRUPO 13 Puntuación 601 - 650 | GRUPO 18 Puntuación 851 - 900 |
| GRUPO 9 Puntuación 401 - 450 | GRUPO 14 Puntuación 651 - 700 | GRUPO 19 Puntuación 901 - 950 |
| GRUPO 10 Puntuación 451 - 500 | GRUPO 15 Puntuación 701 - 750 | GRUPO 20 Puntuación 951 - 1.000 |

b) Información Retributiva

Se ha extraído el total retributivo efectivamente percibido a lo largo del año 2022 del ERP que se utiliza en la compañía.

Los conceptos retributivos que conforman las nóminas de los empleados de Stef se han agrupado de la siguiente manera:

- Salario fijo
- Descuento
- Especie
- Variable
- Variable jornada

c) Información Contractual

Para la extracción de los días efectivamente trabajados durante el año analizado y el porcentaje de jornada utilizado por cada trabajador el equipo de Stef ha ponderado los días trabajados durante el año y el porcentaje de jornada.

Con todo ello se elabora el Registro Retributivo y desde Deloitte Consulting realizan una auditoría retributiva para cada una de las 4 sociedades donde se reflejan los resultados del registro retributivo de STEF, identificando aquellos grupos que requieren de una justificación

Para obtener los resultados de la auditoría:

- Se ha partido del importe efectivo que hace referencia al salario realmente percibido por parte de la persona trabajadora durante el año 2022, atendiendo a la duración del trabajo, siendo diferente al salario pactado anualmente.

- Y esos importes se han anualizado y normalizado.

El salario anualizado hace referencia al salario que percibiría una persona trabajadora a lo largo de un año natural.

El salario normalizado hace referencia al salario que percibiría una persona trabajadora a lo largo de un año natural teniendo una jornada completa.

- A continuación se han analizado los datos retributivos de cada una de las escalas, teniendo en cuenta, tanto la media como la mediana.

Media (promedio): se obtiene con la suma de un conjunto de valores dividida entre el número total de sumandos.

Mediana: representa el valor de la posición central en un conjunto de datos ordenados.

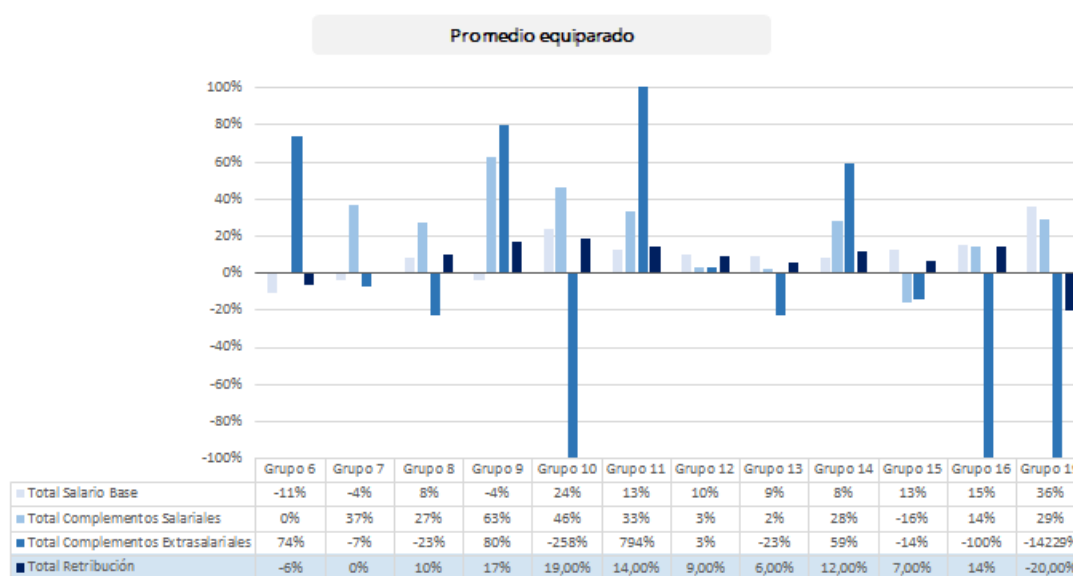
- Los grupos que no cuenten con ningún empleado o únicamente cuenten con empleados de un solo género, a pesar de que estén recogidos en el registro retributivo, tal

y como recoge el Real Decreto, no aparecerán en las gráficas, ya que no son objeto de estudio al no representar diferencias salariales entre hombres y mujeres.

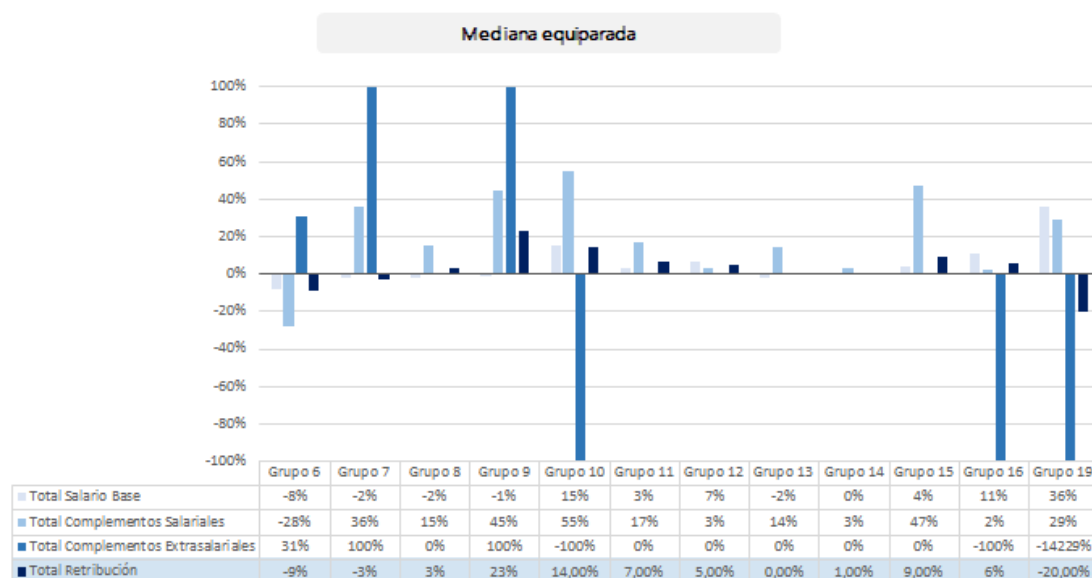
En reunión de 14 de abril de 2023 de la que se adjuntó acta al plan de Igualdad se indica que: La parte empresarial hace entrega a la parte social de la Comisión de Revisión y Seguimiento del Plan de Igualdad de la auditoría retributiva de 2022, así como pone a disposición el Registro retributivo realizado por la empresa Deloitte.

AUDITORIA RETRIBUTIVA STEF IBERIA S.A.U.

CUADROS COMPARATIVA PROMEDIO Y MEDIANA:



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que las mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al ±25% en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que las mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al 25% en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.

Análisis Grupo 6:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (108) | 6 | 251 - 300 | 19.921 € | 3.297 € | 1.026 € | 24.245 € |
| Mujer (14) | | | 22.067 € | 3.302 € | 272 € | 25.641 € |
| Diferencia | | | -11% | 0% | 74% | -6% |

Los **hombres** cobran en promedio un **74% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres

Justificación:

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (108) | 6 | 251 - 300 | 21.635 € | 1.949 € | 235 € | 24.560 € |
| Mujer (14) | | | 23.266 € | 2.496 € | 161 € | 26.713 € |
| Diferencia | | | -8% | -28% | 31 % | -9% |

Las **mujeres** cobran en mediana un **28% más** en **complementos salariales** y los **hombres** un **31% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no se observan diferencias significativas.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis Grupo 7:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (701) | 7 | 301 - 350 | 22.008 € | 2.714 € | 1.463 € | 26.185 € |
| Mujer (253) | | | 22.878 € | 1.720 € | 1.562 € | 26.160 € |
| Diferencia | | | -4% | 37% | -7% | 0% |

Los **hombres** cobran en promedio un **37% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (701) | 7 | 301 - 350 | 22.221 € | 1.879 € | 88 € | 25.407 € |
| Mujer (253) | | | 22.775 € | 1.210 € | 0 € | 26.120 € |
| Diferencia | | | -2% | 36% | 100% | -3% |

Los **hombres** cobran en mediana un **36% más** en **complementos salariales** y un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no se observan diferencias significativas

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos,...

Análisis Grupo 8:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (30) | 8 | 351 - 400 | 29.269 € | 3.617 € | 221 € | 33.107 € |
| Mujer (41) | | | 26.982 € | 2.650 € | 273 € | 29.905 € |
| Diferencia | | | 8% | 27% | -23% | 10% |

Los **hombres** cobran en promedio un **27% más** en **complementos salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (30) | 8 | 351 - 400 | 26.887 € | 2.988 € | 0 € | 30.549 € |
| Mujer (41) | | | 27.356 € | 2.538 € | 0 € | 29.505 € |
| Diferencia | | | -2% | 15% | 0% | 7% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Análisis grupo 9:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (46) | 9 | 401 - 450 | 27.260 € | 8.177 € | 3.123 € | 38.560 € |
| Mujer (12) | | | 28.443 € | 3.037 € | 636 € | 32.117 € |
| Diferencia | | | -4% | 63% | 80% | 17% |

Los **hombres** cobran en promedio un **63% más** en **complementos salariales** y un **80% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos,...

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (46) | 9 | 401 - 450 | 27.922 € | 4.640 € | 2.145 € | 38.614 € |
| Mujer (12) | | | 28.304 € | 2.569 € | 0 € | 34.105 € |
| Diferencia | | | -1% | 45% | 100% | 23% |

Los **hombres** cobran en mediana un **45% más** en **complementos salariales** y un **100%** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos,...

Análisis grupo 10:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (138) | 10 | 451 - 500 | 27.641 € | 3.735 € | 803 € | 32.178 € |
| Mujer (9) | | | 21.124 € | 2.001 € | 2.871 € | 25.996 € |
| Diferencia | | | 24% | 46% | -258% | 19% |

Los **hombres** cobran un **46%** en promedio **más** en **complementos salariales**, y las **mujeres** cobran en promedio un **258%** más en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (138) | 10 | 451 - 500 | 27.589 € | 3.155 € | 0 € | 31.809 € |
| Mujer (9) | | | 23.411 € | 1.433 € | 419 € | 27.260 € |
| Diferencia | | | 15% | 55% | -100% | 14% |

Los **hombres** cobran en mediana un **55%** más en **complementos salariales**, y las **mujeres** un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 11:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (56) | 11 | 501 - 550 | 33.303 € | 5.890 € | -72 € | 39.121 € |
| Mujer (31) | | | 29.111 € | 3.946 € | 502 € | 33.559 € |
| Diferencia | | | 13% | 33% | -794% | 14% |

Los **hombres** en promedio cobran un **33% más** en **complementos salariales** y las **mujeres** cobran en promedio un **794% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos,...

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (36) | 11 | 501 - 550 | 30.539 € | 4.279 € | 0 € | 36.631 € |
| Mujer (24) | | | 29.532 € | 3.561 € | 0 € | 34.136 € |
| Diferencia | | | 3% | 17% | 0% | 7% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Análisis grupo 12:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (38) | 12 | 551 - 600 | 32.483 € | 4.749 € | 2.556 € | 39.788 € |
| Mujer (23) | | | 29.082 € | 4.610 € | 2.476 € | 36.168 € |
| Diferencia | | | 10% | 3% | 3% | 9% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (38) | 12 | 551 - 600 | 32.882 € | 4.830 € | 0 € | 38.683 € |
| Mujer (23) | | | 30.510 € | 4.667 € | 0 € | 36.659 € |
| Diferencia | | | 7% | 3% | 0% | 5% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres

Análisis grupo 13:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (27) | 13 | 601 - 650 | 39.339 € | 6.367 € | 1.764 € | 47.469 € |
| Mujer (14) | | | 35.988 € | 6.230 € | 2.171 € | 44.389 € |
| Diferencia | | | 9% | 2% | -23% | 6% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (27) | 13 | 601 - 650 | 39.083 € | 6.502 € | 0 € | 44.670 € |
| Mujer (14) | | | 39.711 € | 5.596 € | 0 € | 44.716 € |
| Diferencia | | | -2% | 14% | 0% | 0% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres

Análisis grupo 14:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (39) | 14 | 651 - 700 | 51.726 € | 11.338 € | 1.552 € | 64.616 € |
| Mujer (7) | | | 47.761 € | 8.166 € | 637 € | 56.564 € |
| Diferencia | | | 8% | 28% | 59% | 12% |

Los **hombres** cobran en promedio un **28% más** en **complementos salariales** y un **59%** más en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos,...

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (39) | 14 | 651 - 700 | 45.845 € | 7.467 € | 0 € | 54.649 € |
| Mujer (7) | | | 45.955 € | 7.235 € | 0 € | 53.889 € |
| Diferencia | | | 0% | 3% | 0% | 1% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres

Análisis grupo 15:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (13) | 15 | 701 - 750 | 66.748 € | 17.585 € | 129 € | 84.462 € |
| Mujer (5) | | | 58.277 € | 20.479 € | 147 € | 78.904 € |
| Diferencia | | | 13% | -16% | -14% | 14% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (13) | 15 | 701 - 750 | 61.426 € | 19.417 € | 0 € | 75.084 € |
| Mujer (5) | | | 58.802 € | 10.327 € | 0 € | 68.646 € |
| Diferencia | | | 4% | 47% | 0% | 9% |

Los **hombres** cobran en mediana un **47% más** en **complementos salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres

Justificación:

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Análisis grupo 16:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Las **mujeres** cobran en promedio un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Prestación IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Mediana equiparado:

Las **mujeres** cobran en mediana un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Prestación IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 19:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Los **hombres** cobran en promedio un **36% más** en **salario base**, las **mujeres** cobran en promedio un **100% más** en **complementos salariales** y un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Mediana equiparado:

Los **hombres** cobran en promedio un **36% más** en **salario base**, las **mujeres** cobran en promedio un **100% más** en **complementos salariales** y un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

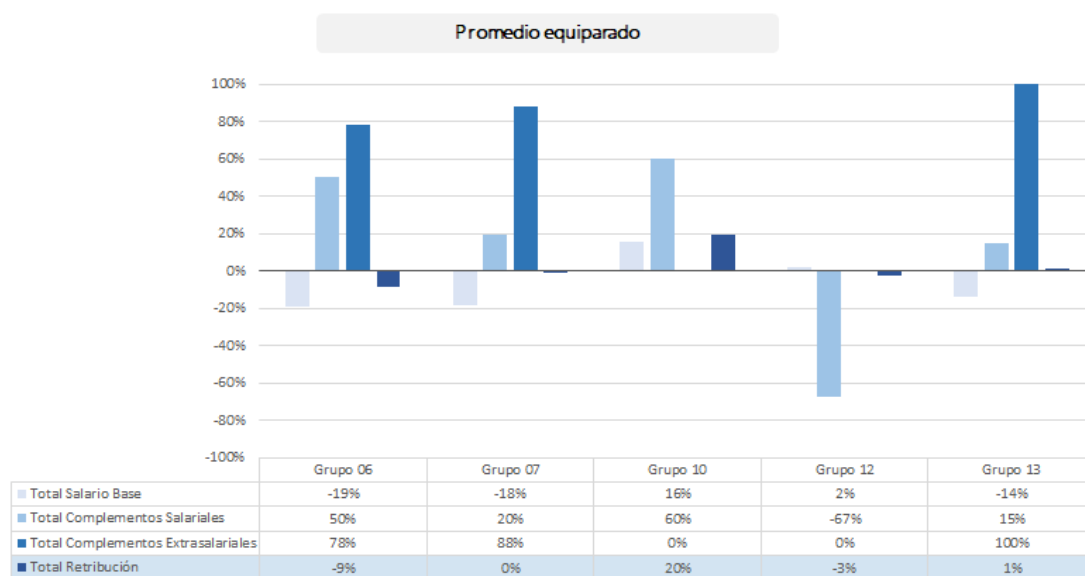
Justificación:

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

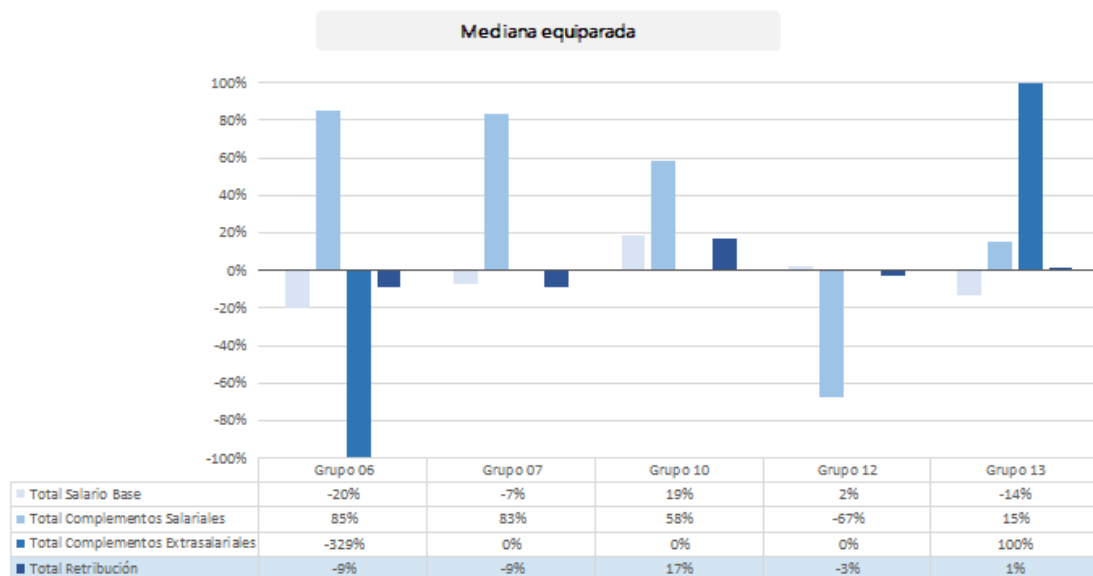
Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

AUDITORIA RETRIBUTIVA STEF TRANSPORTES FRIGORIFICOS

CUADROS COMPARATIVA PROMEDIO Y MEDIANA:



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que las mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al ±25% en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que las mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al 25% en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.

Análisis grupo 6:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (11) | 6 | 251 - 300 | 17.943 € | 725 € | 1.621 € | 20.289 € |
| Mujer (2) | | | 21.317 € | 360 € | 353 € | 22.031 € |
| Diferencia | | | -19% | 50% | 78% | -9% |

Los **hombres** cobran en promedio un **50% más** en **conceptos salariales** y **también un 78% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos, Indemnización rend. Irreg, Anticipo Dieta.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (11) | 6 | 251 - 300 | 17.791 € | 2.364 € | 82 € | 20.155 € |
| Mujer (2) | 6 | | 21.317 € | 360 € | 353 € | 22.031 € |
| Diferencia | | | -20% | 85% | -353 % | -9% |

Los **hombres** cobran en mediana un **85% más** en **complementos salariales** y las **mujeres** un **353% más en percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no se observan diferencias significativas.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 7:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (10) | 7 | 301 - 350 | 16.831 € | 849 € | 3.258 € | 20.938 € |
| Mujer (22) | | | 19.942 € | 681 € | 395 € | 21.018 € |
| Diferencia | | | -18% | 20% | 88% | 0% |

Los **hombres** cobran en promedio un **88% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos,...

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (10) | 7 | 301 - 350 | 17.252 € | 948 € | 0 € | 18.597 € |
| Mujer (22) | | | 18.472 € | 157 € | 0 € | 20.308 € |
| Diferencia | | | -7% | 83% | 0% | -9% |

Los **hombres** cobran en mediana un **83% más** en **complementos salariales**, sin embargo en el Total Retribución no se observan diferencias significativas.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Análisis grupo 10:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Los **hombres** cobran un **60%** en promedio **más** en **complementos salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Mediana equiparado:

Los **hombres** cobran en mediana un **58%** más en **complementos salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Análisis grupo 12:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) y Hombre (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Los **mujeres** en promedio cobran un **67% más** en **complementos salariales** sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Mediana equiparado:

Los **mujeres** en mediana cobran un **67% más** en **complementos salariales** sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Análisis grupo 13:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (2) | 13 | 601 - 650 | 30.834 € | 6.765 € | 3.726 € | 41.326 € |
| Mujer (2) | | | 35.029 € | 5.750 € | 0 € | 40.779 € |
| Diferencia | | | -14% | 15% | 100% | 1% |

Los **hombres** cobran en promedio un **100% más** en **percepciones extrasalariales** sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia

sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, ...

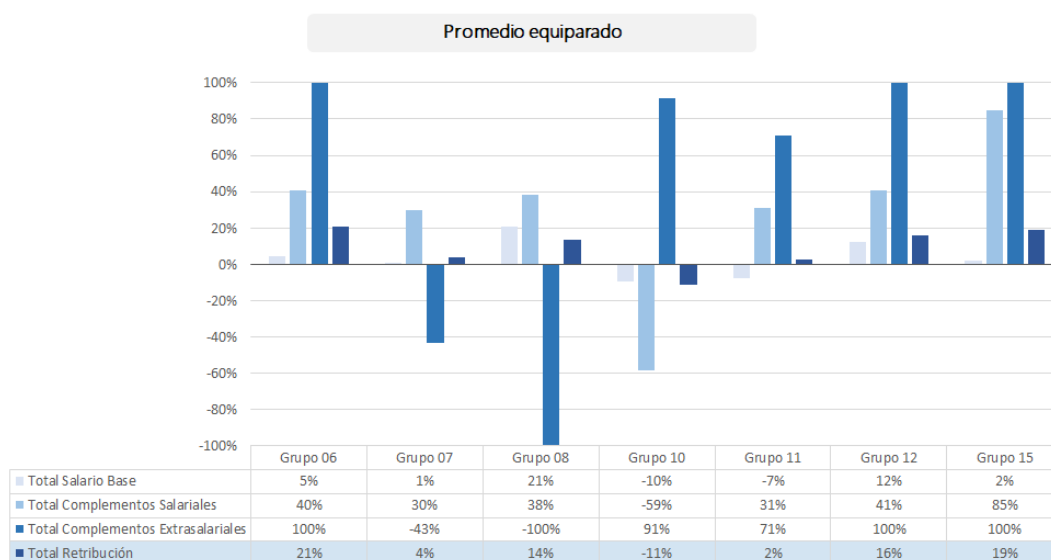
| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (2) | 13 | 601 - 650 | 30.834 € | 6.765 € | 3.726 € | 41.326 € |
| Mujer (2) | | | 35.029 € | 5.750 € | 0 € | 40.779 € |
| Diferencia | | | -14% | 15% | 100% | 1% |

Los **hombres** cobran en mediana un **100% más** en **percepciones extrasalariales** sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

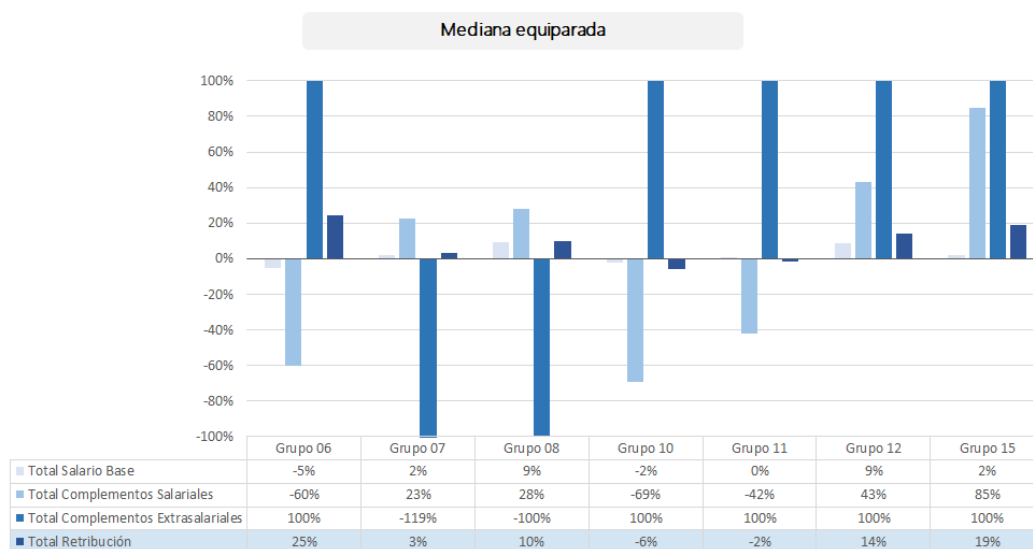
Justificación:

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Complem., AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

AUDITORIA RETRIBUTIVA STEF **LOS OLIVOS** CUADROS COMPARATIVA PROMEDIO Y MEDIANA



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que la mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al ±25% en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que las mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al $\pm 25\%$ en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.

Análisis grupo 6:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Los **hombres** cobran en promedio un **40% más** en **conceptos salariales** y también un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos, Indemnización rend. Irreg, Anticipo Dieta

Mediana equiparado:

Los **hombres** cobran en mediana un **60% más** en **complementos salariales** y los **también un 100% más en percepciones extrasalariales**, lo que supone que en el Total Retribución se observen diferencias significativas.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 7:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (283) | 7 | 301 - 350 | 20.591 € | 5.032 € | 1.685 € | 27.308 € |
| Mujer (115) | | | 20.368 € | 3.530 € | 2.417 € | 26.316 € |
| Diferencia | | | 1% | 30% | -43% | 4% |

Los **hombres** cobran en promedio un **30% más** en **complementos salariales**, y las **mujeres un 43% más en percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (283) | 7 | 301 - 350 | 21.568 € | 3.518 € | 203 € | 26.317 € |
| Mujer (115) | | | 21.154 € | 2.715 € | 445 € | 25.432 € |
| Diferencia | | | 2% | 23% | -119% | 3% |

Las **mujeres** cobran en mediana un **119% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no se observan diferencias significativas.

Justificación

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 8:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Hombre (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Los **hombres** cobran en promedio un **38% más** en **complementos salariales**, y las **mujeres** un **100% más** en **percepciones salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Mediana equiparado:

Los **hombres** cobran en mediana un **28% más** en **complementos salariales**, y las **mujeres** un **100% más** en **percepciones salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 10:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (31) | 10 | 451 - 500 | 26.131 € | 4.056 € | 1.485 € | 31.672 € |
| Mujer (3) | | | 28.639 € | 6.433 € | 128 € | 35.200 € |
| Diferencia | | | -10% | -59% | 91% | 2% |

Las **mujeres** cobran un **59%** en promedio **más** en **complementos salariales**, y los **hombres** cobran en promedio un **91%** más en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos, Indemnización rend. Irreg, Anticipo Dieta

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (31) | 10 | 451 - 500 | 27.463 € | 2.729 € | 260 € | 30.467 € |
| Mujer (3) | | | 28.133 € | 4.610 € | 0 € | 32.155 € |
| Diferencia | | | -2% | -69% | 100% | -6% |

Las **mujeres** cobran en mediana un **69%** más en **complementos salariales**, y los **hombres** un **100%** más en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 11:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (8) | 11 | 501 - 550 | 24.469 € | 3.519 € | 2.023 € | 30.010 € |
| Mujer (4) | | | 26.281 € | 2.420 € | 591 € | 29.293 € |
| Diferencia | | | -7% | 31% | 71% | 2% |

Los **hombres** en promedio cobran un **31% más** en **complementos salariales** y **también** cobran en promedio un **71% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos, Indemnización rend. Irreg, Anticipo Dieta

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (8) | 11 | 501 - 550 | 25.526 € | 1.503 € | 318 € | 28.898 € |
| Mujer (4) | | | 25.509 € | 2.138 € | 0 € | 29.402 € |
| Diferencia | | | 0% | -42% | 100% | -2% |

Las **mujeres** en promedio cobran un **42% más** en **complementos salariales** y los **hombres** cobran en promedio un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 12:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Los **hombres** en promedio cobran un **41% más** en **complementos salariales** y **también** cobran en promedio un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Mediana equiparado:

Las **mujeres** en mediana cobran un **43% más** en **complementos salariales** y los **hombres** cobran en promedio un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Análisis grupo 15:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

No existen diferencias significativas entre hombre y mujeres.

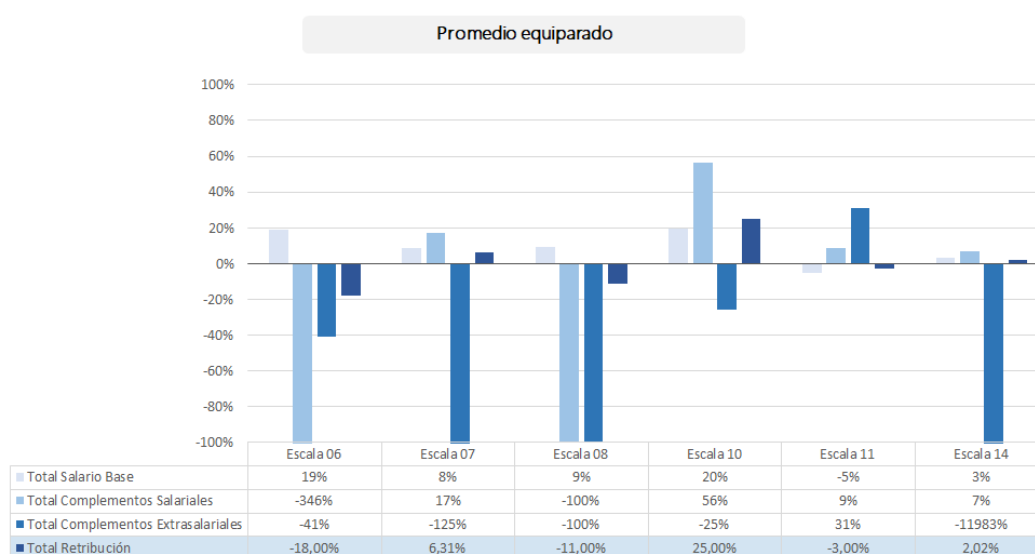
Mediana equiparado:

Los **hombres** cobran en mediana un **85% más** en **complementos salariales**, y también un **100% más** en **percepciones extrasalariales** sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

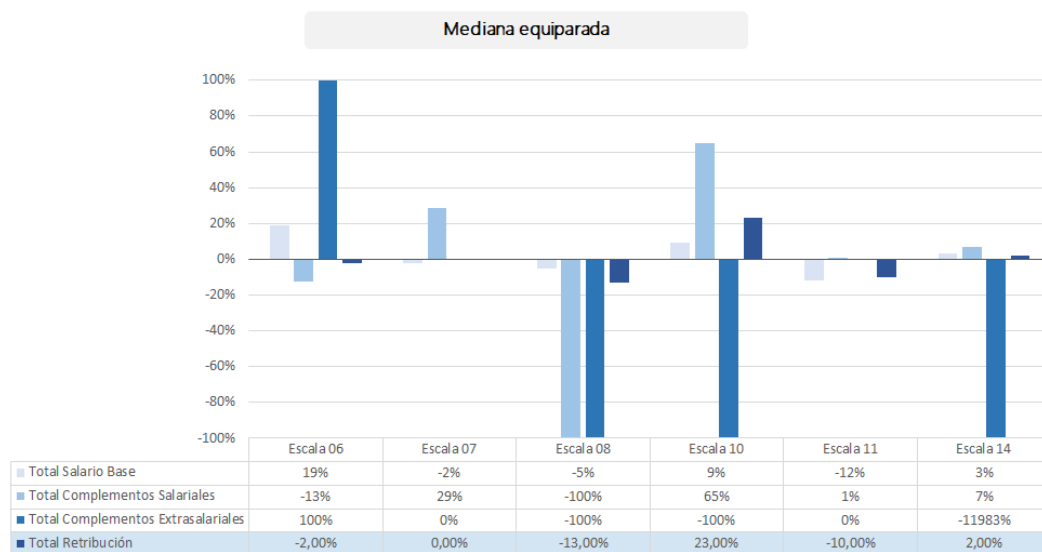
Justificación:

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

AUDITORIA RETRIBUTIVA STEF LOGIREST
CUADROS COMPARATIVA PROMEDIO Y MEDIANA



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que las mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al ±25% en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.



(*) Los porcentajes positivos hacen referencia a que los hombres cobran más que las mujeres, mientras que los porcentajes negativos hacen referencia a que las mujeres cobran más que los hombres.
 (**) Se le pone el foco a aquellos grupos que tienen una brecha superior al ±25% en el total de su retribución, aunque los otros factores puedan presentar algún tipo de brecha.

Análisis grupo 6:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (48) | 6 | 251 - 300 | 13.373 € | 1.431 € | 1.566 € | 16.370 € |
| Mujer (7) | | | 10.803 € | 6.376 € | 2.206 | 19.386 € |
| Diferencia | | | 19% | -346% | -41% | -18% |

Las mujeres cobran en promedio un **346% más** en complementos salariales y un **41% más** en percepciones extrasalariales, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (48) | 6 | 251 - 300 | 14.350 € | 1.273 € | 69 € | 16.096 € |
| Mujer (7) | | | 11.627 € | 1.432 € | 0 € | 16.375 € |
| Diferencia | | | 19% | -13% | 100% | -2% |

Los **hombres** un **100% más en percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no se observan diferencias significativas.

Justificación:

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (18) | 7 | 301 - 350 | 18.507 € | 1.543 € | 437 € | 20.487 € |
| Mujer (18) | | | 16.938 € | 1.276 € | 981 € | 19.195 € |
| Diferencia | | | 8% | 17% | -125% | 6% |

Las **mujeres** cobran en promedio un **125% más en percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (18) | 7 | 301 - 350 | 17.850 € | 1.458 € | 0 € | 19.206 € |
| Mujer (18) | | | 18.186 € | 1.039 € | 0 € | 19.293 € |
| Diferencia | | | -2% | 29% | 0% | 0% |

Los **hombres** cobran en mediana un **29% más** en **complementos salariales**, sin embargo en el Total Retribución no se observan diferencias significativas.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Análisis grupo 8:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Hombre (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Las **mujeres** cobran en promedio un **100% más** en **complementos salariales**, y un **100% más** en **percepciones salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con la retribución variable por objetivos que tiene implantada la compañía: variable DPO, comercial, gestores de flujos, gestores de cobros y Quality, así como primas excepcionales u otro tipo de retribución extraordinaria.

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Mediana equiparado:

Las **mujeres** cobran en mediana un **100% más** en **complementos salariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Análisis Grupo 10:

No se incluye cuadro salarios ya que sólo hay Mujer (1) en el grupo.

Promedio equiparado:

Los **hombres** cobran un **56%** en promedio **más** en **complementos salariales**, y las **mujeres** cobran en promedio un **25%** más en **percepciones extrasalariales**, lo cual supone que en el Total Retribución existan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Mediana equiparado:

Los **hombres** cobran en mediana un **65%** más en **complementos salariales**, y las **mujeres** un **100% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Variable jornada: Se identifica una percepción superior por parte de los hombres que se corresponde con los importes variables que se abonan por la prestación de los servicios en festivos, sábados, domingo, nocturno y horas extraordinarias.

Especie: Se identifica una percepción superior por parte de las mujeres que se corresponde con las retribuciones en especie distintas del STEFlex y que se abonan a los trabajadores (vehículo, acciones, colegio, etc.).

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos, Indemnización rend. Irreg, Anticipo Dieta

Análisis Grupo 11:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (8) | 11 | 501 - 550 | 24.420 € | 2.988 € | 277 € | 27.685 € |
| Mujer (6) | | | 25.621 € | 2.732 € | 192 € | 28.545 € |
| Diferencia | | | -5% | 9% | 31% | -3% |

Los **hombres** en promedio cobran un **31% más** en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en el Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Prestaciones IT: Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Que incluye: Prestaciones AT y EP; Comple. AT y EP Complemento ATEP Empresa, PresIT, Prestac.oblig.Empresa-E, Complementos IT, Complemento IT Empresa.

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (8) | 11 | 501 - 550 | 22.799 € | 2.893 € | 0 € | 26.165 € |
| Mujer (6) | | | 25.595 € | 2.878 € | 0 € | 28.661 € |
| Diferencia | | | -12% | 1% | 0% | -10% |

No se han identificado diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Análisis Grupo 14:

| Promedio equiparado | | | | | | |
|---------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (2) | 14 | 651 - 700 | 47.238 € | 8.126 € | 9 € | 55.373 € |
| Mujer (2) | | | 45.615 € | 7.588 € | 1.050 € | 54.252 € |
| Diferencia | | | 3% | 7% | -11983% | 2% |

Los **hombres** cobran en promedio un **7% más** en **complementos salariales** y las **mujeres** un **11983%** más en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos, Indemnización rend. Irreg, Anticipo Dieta

| Mediana equiparado | | | | | | |
|--------------------|-------|------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Género | Grupo | Puntuación | Salario Base | Complementos salariales | Percepciones extrasalariales | Total Retribución |
| Hombre (2) | 14 | 651 - 700 | 47.238 € | 8.126 € | 9 € | 55.373 € |
| Mujer (2) | | | 45.615 € | 7.588 € | 1.050 € | 54.252 € |
| Diferencia | | | 3% | 7% | -11983% | 2% |

Los **hombres** cobran en promedio un **28% más** en **complementos salariales** y las **mujeres** un **11983%** más en **percepciones extrasalariales**, sin embargo en Total Retribución no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Justificación:

Percepciones extrasalariales: Este concepto agrupa distintas retribuciones para compensar o indemnizar gastos, dentro de este concepto, se unen percepciones como: Locomociones Traslado, Dietas, Kilometraje, Indemnización, Indemnización Finiquitos, Indemnización rend. Irreg, Anticipo Dieta.

REVISION Y SEGUIMIENTO:

Al cierre de cada año natural se elabora el Registro Retributivo y se envían los datos a un proveedor externo para la elaboración de la auditoría retributiva.

En sesión extraordinaria del primer cuatrimestre del año, la Comisión de **Revisión y Seguimiento** del plan revisará la auditoría retributiva que se pondrá a su disposición e identificará, si las hubiera, las diferencias retributivas que requieren de medidas concretas.

Si fuera precisas medidas, se elaborará un calendario de reuniones de la comisión para propuesta, debate y aprobación de las mismas.

4.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del Plan de Igualdad representarán las líneas maestras de éste, basados en los datos obtenidos en la fase de diagnóstico.

Los objetivos cualitativos se verán representados por los siguientes objetivos:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.

- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

En cuanto a los objetivos cuantitativos, las líneas generales que regirán el plan serán las siguientes:

- Identificar en función de los resultados de los registros retributivos si existe brecha salarial en cualquier colectivo y establecer las medidas necesarias para reducirla
- Mejorar el % de formación específica para el género subrepresentado.
- En igualdad de condiciones, en los procesos de selección, mejorar la ratio de contratación del género menor representado históricamente.
- Trabajar en la mejora de las ratios de conciliación de las personas trabajadoras de género menos representados.
- Fomentar la selección de los géneros menos representados en las distintas categorías profesionales.
- Asegurar un protocolo ágil en ambos géneros, en cuanto al acoso.

5. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS:

5.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- **Definición**

Habiendo observado que existe un desequilibrio entre el número de mujeres y el de hombres, las medidas que se proponen para este apartado van destinadas a fomentar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Objetivo específico: Garantizar medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Medida 1: Para las vacantes que no se cubran internamente, se dará prioridad, en igualdad de condiciones, en el acceso al empleo a las personas que estén paradas, frente a las que estén en mejora de empleo, porque se prevé que aquéllas sean mayoritariamente mujeres.

Medida 2: Dentro del colectivo anterior, tendrán preferencia de acceso las mujeres que sean víctimas de violencia de género declarada, y efectivamente informada a la Compañía.

Medida 3: En igualdad de condiciones serán contratadas las personas del sexo menos representado.

Medida 4: Se dará prioridad a las mujeres contratadas a tiempo parcial para que transformen su contrato a tiempo completo siempre que se produzca una vacante.

Medida 5: Se establecerá un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones, ni lenguaje sexista), en todo proceso (vacantes, guiones de entrevista, criterios de selección, pruebas, etc.) para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.

Medida 6: Se formará en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para cubrir las vacantes en los procesos de selección.

Medida 7: Se informará a la Comisión de Revisión y Seguimiento de los datos estadísticos relativos a las contrataciones de mujeres y hombres.

Medida 8: Se publicarán las vacantes en la herramienta de gestión de selección interna People STEF y mediante cartel informativo en el tablón de anuncios de cada Delegación (centro de trabajo).

Medida 9: Se nombra a Nuria Yusta Ventura, Responsable de RRHH de BU como Agente de Igualdad como perfil formado y concienciado en temas de igualdad quién velará por el cumplimiento del plan. Su rol será el de entrevistar, seleccionar y formar a las personas elegidas para que puedan velar por la aplicación del plan de igualdad.

- Plazo de ejecución

Se llevará a cabo en el primer año desde la firma del Plan de Igualdad y se irá renovando con las nuevas incorporaciones.

- Calendario

La medida 7 se realizará en los meses de enero y junio de cada año desde la firma del plan. La medida 9 comenzará en el momento de la firma y registro, para el año 2023. El resto de medidas se pondrán en marcha en el año 2023, continuándose a lo largo del resto de años.

- Indicadores

Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, medición en función de los factores de ponderación que establezca la Comisión de Revisión y Seguimiento, pudiendo tomarse en consideración, entre otros, porcentaje de vacantes ofertadas/vacantes cubiertas por parados y paradas totales, porcentaje de vacantes ofertadas/vacantes cubiertas por mujeres con violencia de género, o el número de contrataciones realizadas desagregadas por sexo o de candidaturas presentadas desagregadas por sexo.

5.2. CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PROMOCIÓN

- Definición

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consisten en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida 1: Las ofertas de empleo se publican en la herramienta de gestión de selección interna People STEF. Todas las vacantes se deben publicar tanto en interno como en externo, para aquellos colaboradores que no tengan dirección de email corporativa puedan tener acceso a las vacantes a nivel europeo. La página de acceso a la bolsa de empleo de STEF en externo es: <https://www.stefjobs.es>.

La dirección de acceso a la bolsa de empleo estará visible en los tabloneros de anuncios mediante cartel informativo.

Se publicarán las vacantes disponibles en la web y se publicará anuncio trimestral en cada uno de los centros de trabajo, incluyendo un código “QR” que dé acceso fácil a las publicaciones de los puestos.

En cualquier caso, cualquier persona trabajadora que tenga interés en consultar las ofertas lo puede realizar a través de su responsable o contacto de RRHH de la delegación para disponer de toda la información actualizada de las vacantes y requisitos.

Medida 2: Informar a través de circulares internas, formar dentro de la empresa y motivar a través de los cargos intermedios, a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional.

Medida 3: Aplicar un modelo de solicitud de vacante.

Medida 4: Establecimiento de un registro de candidaturas y puestos cubiertos.

Medida 5: Dentro del colectivo anterior tendrán preferencia las mujeres que padezcan violencia de género declarada y comunicada a la Compañía.

Medida 6: Informar a la Comisión de Revisión y Seguimiento de los datos estadísticos relativos a las promociones internas por categoría a partir de la de jefe de equipo.

- Plazo de ejecución

Se llevará a cabo en el primer año desde la firma del Plan de Igualdad.

- Calendario

La medida 6 se realizará en los meses de enero y junio de cada año desde la firma del plan. El resto de medidas darán comienzo en el momento de la firma y registro para el año 2023, manteniéndolas vigentes a lo largo de todo el plan.

- Indicadores

Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, se elaborará una estadística de promociones internas realizadas, por categoría, a partir de la de jefe/a de equipo, o cualquier otro parámetro que pueda acordar la Comisión de Revisión y Seguimiento.

Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las medidas cuantitativas, porcentaje de mujeres y de mujeres con violencia de género declarada y comunicada promocionadas por puesto de trabajo, número de transformaciones de contratos parcial a completo o cualquier otro parámetro que pueda acordar la Comisión de Revisión y Seguimiento.

5.3. FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PARA LA PROMOCIÓN

- Definición

No se debe confundir la formación para la igualdad y para la promoción; por ello, hay que diferenciar dos apartados dentro de esta área.

A.- Para la igualdad. -

Se hará hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Dentro de este apartado de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal adquiera perspectiva de género, con acciones formativas y/o informativas.

Se implicará en la consecución de estos objetivos tanto a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, como en formación.

Para ello se realizarán las siguientes medidas:

Medida 1: Realizar acciones de sensibilización/formación en Igualdad de Oportunidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación. Esta formación se realizará dentro de la jornada laboral, o bien el tiempo empleado será compensado económicamente o en horas de libre disposición.

Medida 2: Incorporar en todas las comunicaciones con la plantilla (Plan de Calidad) comunicaciones referidas al desarrollo del Plan de Igualdad.

Medida 3: Incorporar en todos los foros de decisión del Grupo STEF, campañas de sensibilización de la igualdad e información de la evolución del Plan de Igualdad implantado en la empresa.

Medida 4: Facilitar el acceso a la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional.

Medida 5: Informar a la Comisión de Revisión y Seguimiento de los datos estadísticos relativos a las formaciones en materia de igualdad por colectivo.

B.- Para la Promoción.

En este sentido, el Grupo STEF promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Medida 1: El Grupo STEF realizará actividades formativas para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Medida 2: Los cursos para la promoción se impartirán dentro de la jornada laboral siempre que ello sea posible. Si los cursos formativos se impartieran fuera de la jornada laboral se compensará el tiempo empleado. Se buscará un método a distancia cuando no se pueda impartir dentro de la jornada.

Medida 3: Se realizarán acciones formativas de reciclaje profesional a las personas trabajadoras que se incorporen al Grupo STEF a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, paternidad, excedencias y bajas de larga duración.

Medida 4: Informar a la Comisión de Revisión y Seguimiento de los datos estadísticos relativos a las formaciones desagregados por sexo y por horas de formación.

- **Plazo de ejecución**

Se llevará a cabo en el primer año desde la firma del Plan de Igualdad y se irá renovando con las nuevas incorporaciones.

- Calendario

La medida 5 en el apartado para la igualdad y el apartado 4 para la promoción tendrá lugar los meses de enero y junio de cada año dando comienzo en enero 2024. El resto de las acciones, darán comienzo desde el momento de la validación en el registro del Plan de Igualdad.

- Indicadores

Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de todo el Grupo, que han accedido a todos los cursos de formación.

Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto a las medidas cuantitativas, número de hombres y mujeres de toda la empresa por categorías, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la Comisión de Revisión y Seguimiento, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación.

5.4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR -CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Definición

Dentro de esta área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Medida 1: Se harán campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, utilizando cartelería, circulares u otros medios accesibles para la totalidad de la plantilla.

Medida 2: Informar a la plantilla sobre los permisos, licencias y excedencias que existen y que pueden disfrutar.

Medida 3: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Medida 4: Diseño de una herramienta para seguimiento y evolución de dichos permisos y licencias.

Medida 5: Facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de prestación económica, así como de las cotizaciones de la Seguridad Social del paso de la jornada completa a la reducción de esta por cuidado de hija/o enferma/o grave menor de 18 años.

Medida 6: En el caso de adopción internacional, previo aviso y posterior justificación, las personas adoptantes podrán disfrutar de un permiso no retribuido consistente en el tiempo necesario para la realización del viaje al país extranjero de que se trate para perfeccionar la adopción.

Medida 7: Venga o no contemplado en convenio colectivo, la lactancia se podrá disfrutar de forma acumulada a petición de la madre o padre que la solicite por un periodo de 18 días naturales por cada menor lactante a su cargo.

Medida 8: El permiso retribuido por hospitalización de familiares y reposo domiciliario de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que corresponde legalmente, se podrá disfrutar de forma no consecutiva en días alternos, siempre que persista la hospitalización.

Medida 9: Tendrá la consideración de ausencia justificada, el acompañamiento a visita, tanto de medicina general como de especialista, que se realice con familiar hasta el primer grado de consanguinidad.

Dicha ausencia, a elección de quien la solicita, tendrá carácter no retribuido o bien será compensada, en el número de horas que hayan sido utilizadas, con los días de exceso de jornada. Para el caso de no disponer de días de exceso de jornada la ausencia tendrá carácter no retribuido.

Para que el acompañamiento a familiar aquí descrito surta los efectos, deberá ser previamente comunicado a la dirección del centro y posteriormente justificado.

La medida aquí acordada tiene como finalidad facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida familiar y la laboral, no pudiendo, en ningún caso, comprometer la prestación de servicios en el centro de trabajo

Medida 10.- De apoyo a la conciliación de la vida personal y profesional:

Con objeto de ayudar a la asistencia médica de personas de hasta primer grado de consanguinidad que requieran acompañamiento, se concederá una bolsa retribuida máxima de dieciséis (16) horas anuales (año natural) por persona trabajadora para los siguientes casos:

- Acompañamiento de hijo/a menor, hasta que cumpla los 14 años, o familiar mayor de 70 años.
- Acompañamiento de hijo/a menor, con discapacidad superior al 33%, hasta los 18 años.
- Para familiares dependientes consideradas a estos efectos como tales las personas con discapacidad sin límite de edad, se concede dicho permiso siempre que exista una mayor al 66%, siempre que exista certificado de dependencia y que la discapacidad tenga limitada la movilidad.
- En todo caso se exige la justificación documental que acredite la situación que da derecho a este permiso retribuido.
- Siendo un permiso para acompañamiento, se concederá siempre que la persona trabajadora asista a su puesto de trabajo.
- El permiso se concederá siempre que se justifique mediante documento oficial con registro de la hora de entrada y salida de la asistencia o acompañamiento referido y por el tiempo efectivamente necesario.
- Al tratarse de un permiso retribuido anual, el mismo se concederá de forma proporcional al tiempo en el que la persona trabajadora se encuentra de alta en la empresa.
- Para el caso en el que la misma persona (menor de 14 años; con discapacidad mayor al 66% o mayor de 70 años) genere este derecho de acompañamiento a dos o más personas en situación de alta en STEF, no podrá utilizarse esta licencia de forma simultánea, solo podrá hacerse uso de este derecho de forma individual, al considerar que con esta regulación se atiende a la finalidad del derecho concedido.

Medida 11.- En el caso de hospitalización de hijo menor de 12 años, se concederá un permiso no retribuido por un tiempo de un máximo de 10 días laborables, para el acompañamiento durante el periodo hospitalizado.

Si el periodo de hospitalización se prolongase, se contemplarán alternativas con la persona trabajadora.

Para el caso en el que la misma persona genere este derecho de acompañamiento a dos o más personas en situación de alta en STEF, no podrá utilizarse esta licencia de forma simultánea, solo podrá hacerse uso de este derecho de forma individual, al considerar que con esta regulación se atiende a la finalidad del derecho concedido.

Medida 12.- Reducción de jornada por cuidado directo y personal de discapacitado/a a cargo.

El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún discapacitado/a físico/a o psíquico/a hasta primer grado de parentesco por consanguineidad o afinidad, tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada diaria, sin pérdida de salario, previa las siguientes justificaciones:

- Valoración del grado superior al 33% por parte del organismo correspondiente.
- Convivencia de la persona trabajadora con la persona con discapacidad.
- Certificado de dependencia.

Quedan, en su consecuencia excluidos aquellas situaciones en las que el discapacitado que pueda generar el derecho esté ingresado/a en un centro de asistencia pública o privada, o cualquier otra institución pública o privada, sanitaria o de cualquiera otra naturaleza que asuma, en sus propias instalaciones, el cuidado de dicha persona.

Para evitar situaciones abusivas, los criterios de convivencia, dependencia y % de minusvalía serán determinantes a los efectos de interpretar la existencia del derecho, basando siempre el criterio en la buena fe.

Medida 13.- Derecho de desconexión digital del empleado/a

Para regular el uso de las nuevas tecnologías por parte de los empleados/as del Grupo y mantener una mejor calidad de vía en el trabajo, las partes han expresado su deseo de reconocer y garantizar el derecho de todos los empleados/as a la desconexión.

En consecuencia, la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) puestas a disposición de los empleados/as debe respetar la vida personal de cada uno. Todos los empleados/as tienen derecho a la desconexión fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo.

Por ello, salvo en casos de crisis o cuando sea obligatorio, la Dirección manifiesta que los empleados/as no estarán obligados a contestar a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono recibidos fuera de su horario habitual de trabajo.

Del mismo modo, la Dirección se compromete a no iniciar ningún procedimiento disciplinario frente a aquellos empleados/as que no respondan a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo.

Los empleados/as se comprometen igualmente a respetar las horas de trabajo a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas

- Plazo de ejecución

Se llevará a cabo en el primer año desde la firma del Plan de Igualdad.

- Calendario

Todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad darán comienzo a partir de la fecha de firma y registro del año 2023.

- Indicadores

Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, que han accedido a las medidas adoptadas en el plan.

5.5. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Definición

En este apartado se incluyen todas las medidas que tienen como objetivo la mejora de la representación femenina en los diferentes colectivos identificados.

Medida 1: Con objeto de facilitar la incorporación del colectivo femenino, como menor representado, en los puestos vacantes, las candidaturas serán valoradas únicamente por su cualificación y competencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.

Medida 2: Se dará prioridad, en igualdad de condiciones, en el acceso al empleo a las personas que estén paradas, frente a las que estén en mejora de empleo, porque se prevé que aquéllas sean mayoritariamente mujeres.

En general, en igualdad de condiciones, serán contratadas las personas del sexo menos representado.

Medida 3: En cuanto a concienciación / formación, se identifican las siguientes acciones:

-Se formará en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar las candidaturas a cubrir.

-Se realizarán acciones de sensibilización / formación en igualdad a toda la plantilla.

-Se facilitará el acceso a acciones formativas diferentes a las del puesto ocupado para favorecer el desarrollo profesional en el ámbito de las operaciones, área mayormente ocupada por hombres.

-Se realizarán acciones formativas para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Medida 4: En cuanto a conciliación y corresponsabilidad, se informará a la plantilla de los permisos, licencias y excedencias que existen y pueden disfrutar. Se colgará cartelería y circulares en los que se manifiesta la necesaria corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

- Plazo de ejecución

Se irán implementando desde el primer año desde la firma del Plan de Igualdad.

- Calendario

Las medidas darán comienzo en el momento de la validación del registro del Plan de Igualdad, implementándose en el primer año desde dicha fecha.

- Indicadores

Se irá midiendo anualmente el porcentaje de participación femenina en los diferentes colectivos para poder ir comprobando la evolución del impacto de las medidas identificadas en el plan.

5.6. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- Definición

Dentro de este apartado se incluyen todas las medidas que no se pueden englobar dentro de las áreas anteriores y tienen la importancia suficiente para mencionarlas.

- Objetivo

Potenciar el respeto entre empleados y empleadas y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Medida 1: Utilizar los medios internos de comunicación como revistas del Grupo, tablones de anuncios, intranet, o cualquier medio de comunicación con la idea de difundir el Plan de Igualdad.

El Grupo STEF se compromete a incorporar el Plan de Igualdad en la WEB corporativa de STEF, para que pueda tenerse un acceso lo más sencillo posible que facilite la consulta a todas las personas trabajadoras.

En las incorporaciones de las personas trabajadoras, se incluirá documento explicativo de la información del Plan de Igualdad.

Medida 2: Se tendrá en cuenta en especial las nuevas tecnologías para la sensibilización y formación del personal.

Medida 3: Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la Igualdad de Oportunidades.

Medida 4: Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación a través de medios como correo electrónico, buzón físico instalado en los distintos centros de trabajo, o cualquier otro medio accesible a la plantilla.

Medida 5: Informar a las entidades locales para los que presta servicio el Grupo STEF su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Medida 6: Informar a las mujeres víctimas de violencia de género declarada y comunicada a la Dirección, de los derechos sociolaborales de los que pueden disfrutar así de los que puedan aumentar.

Medida 7: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para asegurar la no discriminación en el lenguaje

- Plazo de ejecución

Obligatoriedad de realización durante el primer año y posteriormente durante el primer año de prestación de servicios para nuevos contratos.

- Calendario

Todas las medidas darán comienzo a partir del día de la firma y registro para el año 2023.

- Indicadores

Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de acciones llevadas a cabo para asegurar las medidas.

5.7. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Definición

Lo que se pretende a través de este apartado es que se cumpla el objetivo específico de introducir la dimensión de género en la política de Salud Laboral, así como difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo establecido por el Grupo STEF.

Medida 1: Difundir el protocolo de actuación de la Empresa en situaciones de riesgo por embarazo y la lactancia natural.

Medida 2: Se informará a los Comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, así como a la Comisión de Igualdad.

Medida 3: Introducir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de las Empresas del Grupo STEF y medios de comunicación interna.

Medida 4: Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para todo el Grupo STEF.

- Plazo de ejecución

Obligatoriedad de realización durante el primer año y posteriormente.

- Calendario

Las medidas darán comienzo a partir de la validación del registro del Plan de Igualdad quedando implantadas en el año siguiente a su registro.

- Indicadores

Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se informará sobre los índices de siniestralidad y modificaciones si los hubiera, en el procedimiento.

5.8. VIOLENCIA DE GÉNERO

- Definición

Lo que se pretende a través de esta medida es que se cumpla con el objetivo específico de mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

Medida1: Facilitar la adaptación de la jornada y la reducción de jornada, a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

Medida 2: Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género.

Medida 3: Se informará a la Comisión de Revisión y Seguimiento del número de mujeres víctimas de violencia de género tratadas y de las medidas aplicadas.

Medida 4: Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho preferente al cambio de centro de trabajo con reserva del puesto durante los primeros 12 meses.

Medida 5: Las víctimas de violencia de género podrán suspender la relación laboral durante SEIS (6) meses con reserva de puesto de trabajo, y sin que sufra merma en sus cotizaciones, encontrándose a una situación asimilada a la de alta.

Medida 6.- de apoyo económico para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género con solicitud de cambio de localidad donde venía prestando sus servicios:

En los supuestos en los que la trabajadora de la empresa declare y acredite su situación de víctima de violencia de género, STEF queda obligada a comunicar a la misma las vacantes existentes en dicho momento, de los puestos de trabajo de igual categoría profesional al ocupado por el solicitante o las vacantes que pudieran producirse en el futuro. El cambio de centro de trabajo que operará por voluntad expresa de la trabajadora, tendrá una duración inicial de seis meses, durante la cual la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo en el centro de origen.

En cuanto a la situación económica particular de la víctima, STEF pondrá a disposición de esta una ayuda económica por importe de trescientos (300) euros mensuales brutos, durante un periodo máximo de duración de tres meses, a aplicar desde el momento del cambio de centro de trabajo siempre que este cambio pueda ocasionar gastos adicionales a la trabajadora, a los efectos de mejorar su protección y asistencia.

- **Plazo de ejecución**

Obligatoriedad de realización durante el primer año y posteriormente durante el primer año de prestación de servicios para nuevos contratos.

- **Calendario**

Las medidas darán comienzo en el momento de la validación en el registro del Plan de Igualdad y se generarán los derechos desde el primer día desde dicha validación.

- Indicadores

Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se informará a la Comisión de Revisión y Seguimiento del número de víctimas de violencia de género.

6. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS

Para la puesta en marcha del Plan de Igualdad, la parte empresarial pondrá a disposición del proyecto al equipo de Recursos Humanos en cuanto a apoyo organizativo y documental, siendo este equipo:

- Equipo de Asesoría jurídica
- Equipo de Administración de personal
- Equipo de Selección, Formación y Desarrollo
- Equipo de Prevención
- Equipo de Seguridad

En cuanto a gestión de la negociación, evaluación y seguimiento, además participarán:

- Equipo de Recursos Humanos de Unidades de Negocio (B.U.'s)
- Equipo de Recursos Humanos Delegación

7. CALENDARIO DE EJECUCIÓN

Las medidas adoptadas se proceden a poner en marcha en el momento de la firma, realizándose la reunión de seguimiento en fecha enero 2024.

En cada uno de los bloques del punto de descripción de medidas concretas se establece el calendario de ejecución.

No obstante, se adjunta anexo de calendario de ejecución e implantación de medidas.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, lo realizará la Comisión de Revisión y Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de éste, una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones que será presentando para consensuar con la Comisión de Revisión y Seguimiento del plan de Igualdad en el que se analizará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en el Grupo STEF.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan, la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, y conforme lo dispuesto en el art. 9.2 del RD 901/2020 el Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- **a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento con el fin de con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan

apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. De igual manera deberá realizarse la revisión, de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

- **b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- **d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- **e)** Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

8.1.- COMISION PARITARIA DE REVISION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Revisión, Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Revisión y Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada de la revisión, seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

8.1.1. Composición de la Comisión de Revisión y Seguimiento

La Comisión Paritaria de Revisión y Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por doce (12) miembros: seis (6) por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y seis (6) por parte de la Dirección del Grupo Stef.

Los integrantes de la Comisión de Revisión y Seguimiento son:

En Representación de la Empresa por:

D^a Inés Ribó Chalmeta, Responsable de Formación Selección y Desarrollo

D^a Mónica Ruiz Carmona, Responsable de RRHH de Unidad de Negocio.

D. Juan Carlos Pantoja Gómez, Responsable de RRHH de Delegación.

D^a. Nuria Yusta Ventura, Responsable de RRHH de Unidad de Negocio.

D^a. Ana Belén Ruiz Oliva, Responsable de RR.HH de Delegación

D. Francisco Javier Martín Rodríguez, Responsable de Prevención y Seguridad

En Representación de la Parte Social.-

D. Ignacio Gil, Delegado de Personal en representación de U.G.T.

D^a Cristina Caballero Gómez, miembro de comité de empresa, en representación de U.G.T.

D. Alberto Morilla Salas, Delegado de Personal, en representación de U.G.T

D. Luis Mercado García, miembro de comité de empresa, en representación de CC.OO.

D^a. Ruth Palacio Panigua, miembro de comité de empresa, en representación de CC.OO.

D^a. M^a Ángels Serra Soler, miembro de comité de empresa, en representación de CC.OO.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas al Grupo Stef especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

8.1.2. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Revisión y Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

- En el caso de que alguna persona cause baja definitiva en el Grupo Stef.

- En el caso de bajas de larga duración por enfermedad, o cualquier suspensión de contrato con duración mayor a 1 año que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

8.1.3. Funciones de la Comisión de Revisión y Seguimiento:

- 1) Interpretación del Plan de Igualdad.

- 2) Resolución de conflictos surgidos por cuestiones de interpretación del contenido del Plan.

- 3) Promoción del principio de igualdad y no discriminación.

- 4) Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad

- 5) Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

- 6) Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

- 7) Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.

- 8) Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- 9) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- 10) Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- 11) Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en el Grupo Stef y de las medidas puestas en marcha pudiendo si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- 12) Analizar e informar anualmente de las acciones correctoras adoptadas en materia de brecha salarial.
- 13) Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- 14) Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- 15) Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad en la fase de seguimiento, será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística con datos totales, y porcentajes horizontales y verticales, desagregada por sexos, y centro de trabajo si así se considera por la comisión, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- 16) Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas del Grupo Stef ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas “comisión.igualdad@stef.com” (a los destinatarios con correo corporativo, de nueva creación si no lo tienen, para las personas integrantes de la comisión de seguimiento).
- 17) Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- 18) Elaborar el informe de evaluación intermedio y final. En el caso de la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores:
 - el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan.
 - el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

- el grado de consecución de los resultados esperados.
- el nivel de desarrollo y cumplimiento de las medidas emprendidas.
- el tipo y grado de dificultades y soluciones emprendidas.
- los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

En contribución al desarrollo de todas las funciones de la Comisión de Seguimiento así como la consecución del propio Plan, **la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.**

19). Revisión del Plan en supuesto específicos.-

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser como mínimo cada seis meses, así como coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

8.1.4. Funcionamiento de la Comisión de Revisión y Seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de Revisión y Seguimiento se reunirá de forma **ordinaria** dos (2) veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de siete (7) días.

Se podrán convocar **reuniones extraordinarias** a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, cuando los motivos que justifiquen dicha convocatoria sean:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizativos que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o

promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

8.1.5. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT).
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La documentación de asuntos a tratar se entregará con la antelación necesaria para poder ser analizada, que será de, aproximadamente, quince (15) días anteriores a la reunión, las partes se comprometen a solicitar de manera previa las cuestiones que quieran tratar en la reunión para poder preparar la documentación.

2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION.

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

Los acuerdos de la Comisión de Revisión y Seguimiento para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Tras dicha reunión, se recogerá en el acta las conclusiones alcanzadas, decidiéndose, en caso de no existir consenso, mediante votación en la que el valor de los votos de los miembros designados será equivalente al valor de la representación sindical.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los treinta (30) días siguientes.

Finalmente, en el caso de que no se alcance una solución, se activarán los mecanismos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y

Arbitraje (SIMA).

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

8.3 NUEVAS DISPOSICIONES LEGALES

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión de Revisión y Seguimiento.

ANEXO 1

Calendario de ejecución e implantación de medidas

| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| Medida 5 | | | | | | | |
| Medida 6 | | | | | | | |
| Medida 7 | | | | | | | |
| Medida 8 | | | | | | | |
| Medida 9 | | | | | | | |
| CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PROMOCIÓN | | | | | | | |
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| Medida 5 | | | | | | | |
| Medida 6 | | | | | | | |
| FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PARA LA PROMOCIÓN | | | | | | | |
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| Medida 5 | | | | | | | |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILAR - CONCILIACIÓN CORRESPONSABILIDAD | | | | | | | |
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| Medida 5 | | | | | | | |
| Medida 6 | | | | | | | |
| Medida 7 | | | | | | | |
| Medida 8 | | | | | | | |
| Medida 9 | | | | | | | |
| Medida 10 | | | | | | | |
| Medida 11 | | | | | | | |
| Medida 12 | | | | | | | |
| Medida 13 | | | | | | | |
| INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | | | |
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA | | | | | | | |
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| Medida 5 | | | | | | | |
| Medida 6 | | | | | | | |
| Medida 7 | | | | | | | |
| SALUD LABORAL | | | | | | | |
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | | | | |
| | jun-23 | ene-24 | jun-24 | ene-25 | jun-25 | ene-26 | jun-26 |
| Medida 1 | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | |
| Medida 5 | | | | | | | |
| Medida 6 | | | | | | | |

Representación de la Empresa

D^a Inés Ribó Chalmeta

D^a Mónica Ruiz Carmona

D. Juan Carlos Pantoja Gómez

D^a Nuria M^a Yusta Ventura

D^a Ana Belén Ruiz Oliva

D. Francisco Javier Martín Rodríguez

Organizaciones sindicales más representativas

Por Unión General de Trabajadores (UGT)

D. Ignacio Gil Jurado

D^a Cristina Caballero Gómez

D. Alberto Morilla Salas

Por Comisiones Obreras (CC.OO.)

D. Luis Mercado García

D^a Ruth Palacio Panigua

D^a M^a Ángels Serra Soler