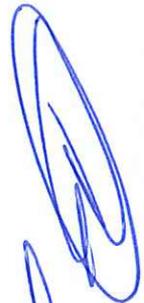
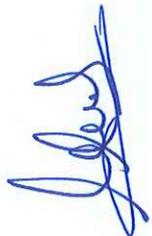
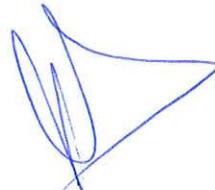


# Plan de Igualdad de la Compañía STEF

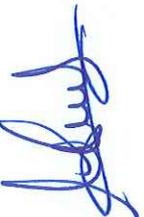


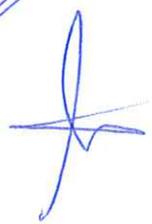
Vanessa B

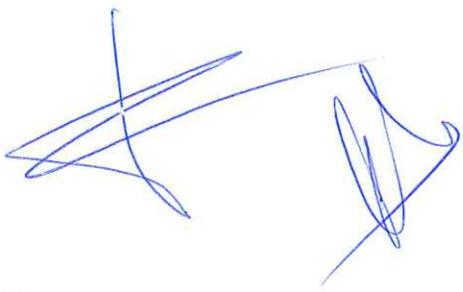


## ÍNDICE

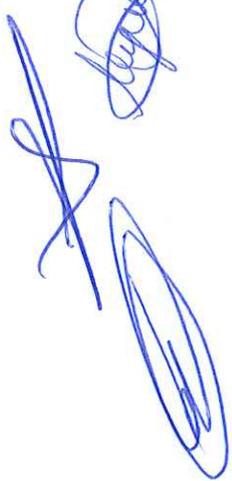
<b>A. INTRODUCCION</b>	<b>3</b>
1. Presentación de la Compañía	3
2. Marco legal de un plan de igualdad	4
3. Definiciones	5
4. Compromiso de la Empresa con la igualdad	8
5. Ámbito de aplicación	8
6. Vigencia del plan de igualdad	8
<b>B. FASE DE DIAGNOSTICO</b>	<b>9</b>
<b>C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>11</b>
1. Selección y contratación	11
2. Categorías y promoción	12
3. Formación	13
4. Conciliación	15
5. Comunicación	17
6. Salud Laboral	18
7. Violencia de Género	18
8. Protocolo acoso sexual y por razón de sexo	19
<b>D. SEGUIMIENTO Y EVALUACION</b>	<b>26</b>
1. Comisión de Evaluación y seguimiento	26
2. Entrada en vigor	27









## A.INTRODUCCIÓN

### 1. Presentación de la Compañía

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

STEF es una Compañía francesa 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 10.000m<sup>3</sup>.

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. En este mismo año, se inaugura la mayor plataforma logística de España en Torrejón de Ardoz que sirve como hub logístico y centro de operaciones en la Península Ibérica. Esta plataforma multitemperatura y multicliente tiene una capacidad en frío de 125.000m<sup>3</sup>.

Las últimas incorporaciones a la red de STEF Iberia han sido la plataforma logística de Euromerk en Valencia en '2012, que cuenta con una capacidad de 75.000m<sup>3</sup>, y un almacén frigorífico en Burgos en el año 2013.

## **2. Marco legal de un 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.

### 3. 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **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 el Convenio Colectivo vigente, 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 nuestro Convenio Colectivo, 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 del mismo, 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.

#### 4. Compromiso 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 la Compañía y que a través del mismo, se propongan las medidas oportunas que eliminen las posibles desigualdades encontradas.

Este Diagnóstico tiene como ámbito de aplicación a la empresa 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 de 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 representativas, y que están diferenciadas por áreas de actuación.

#### 5. Ámbito de aplicación

El Presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal del grupo STEF en ámbito nacional.

## 6. Vigencia

Este Plan de Igualdad extenderá su vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2017.

### B. FASE DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico realizado por la Compañía STEF ha recabado y analizado información a cerca de las siguientes áreas:

1. Cultura de Empresa
2. Características de la plantilla.
  - Datos generales
  - Contratación
  - Antigüedad
  - Niveles jerárquicos
  - Tiempo de trabajo y jornada
  - Movimiento de personal
3. Selección
4. Formación
5. Promoción
6. Política salarial
7. Ordenación del tiempo de trabajo
8. Conciliación de la vida laboral y familiar
9. Comunicación
10. Prevención del acoso sexual

También se realizaron entrevistas con distintos 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 Empresa y adjuntados en las diferentes Actas de las reuniones mantenidas.

La parte social 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.

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.

## 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 a mandos y equipos de STEF

## CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

- Desarrollar actividades de sensibilización en la empresa 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

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

### C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 1. Selección y contratación de personal

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:** 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 cubrir las vacantes en los procesos de selección

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

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

**Indicador de cumplimiento de objetivos:** 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 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.

## 2. Categorías Profesionales y Promoción.-

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:** Publicar vacantes y los requisitos en los tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo.

**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. Obligatoriedad de puesta en marcha el primer año.

**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 seguimiento de los datos estadísticos relativos a las promociones internas por categoría a partir de la de Jefe de Equipo.

**Evaluación:** 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 de Equipo, o cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

**Indicador de cumplimiento de objetivos:** 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 Seguimiento.

### 3.- Formación en igualdad y para la promoción.

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 especial 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.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad durante el primer año al menos para los directivos y mandos intermedios como mínimo.

**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 de la Compañía, 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 Seguimiento de los datos estadísticos relativos a las formaciones en materia de igualdad por colectivo.

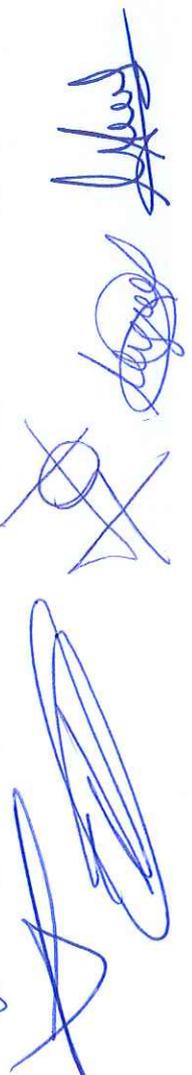
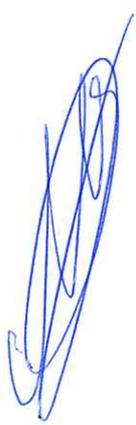
**Evaluación:** Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, que han accedido a todos los cursos de formación.

**Indicador del cumplimiento del objetivo:** 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 seguimiento, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación.

**B.- Para la Promoción.-**

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

**Medida 1:** La empresa 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 los trabajadores/as que se incorporen a la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, paternidad, excedencias y bajas de larga duración.

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

#### 4.- Conciliación y Corresponsabilidad

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.

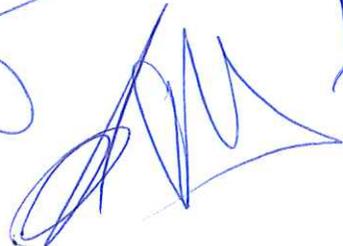
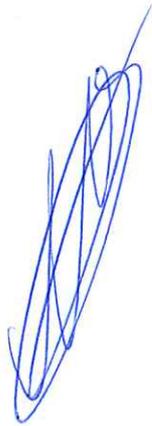
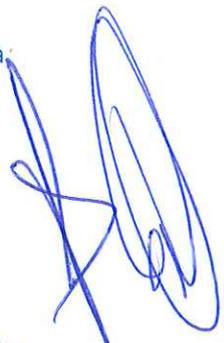
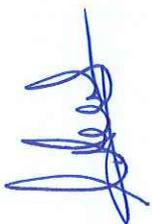
**Medida 1:** Se harán campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, utilizando cartelería, circulares u otros medios accesibles para la totalidad de la plantilla.

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

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

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

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.



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

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

**Medida 5:** Facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de prestación económica, así como de las cotizaciones de la SS del paso de la jornada completa a la reducción de la misma por cuidado de hija/o enferma/o 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.

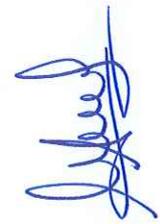
**Medida 8:** El permiso retribuido por hospitalización de familiares y reposo domiciliario de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que corresponde legalmente, se podrá disfrutar de forma no consecutiva en días alternos, siempre que persista la hospitalización.

**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



**Evaluación:** Conocer la estadística de cumplimiento de las medidas disgregada entre hombres y mujeres.

**Indicador de cumplimiento de objetivos:** Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

**5.- Comunicación.-**

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 hacer mención a ellas.

**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 de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, o cualquier medio de comunicación con la idea de difundir el 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 la compañía su compromiso con la igualdad de oportunidades.

**Plazo de aplicación:** Obligatoriedad de realización durante el primer año y posteriormente durante el primer año de prestación de servicios para nuevos contratos.

**Medida 6:** Informar a las mujeres víctimas de violencia de género declarada y comunicada a la Compañía, de los derechos socio-laborales 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

### 6.- Salud laboral

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 la Compañía..

**Media 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 la Empresa 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 toda la empresa.

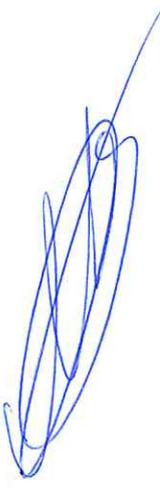
### 7.- Violencia de Género

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 Seguimiento del número de mujeres víctimas 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 6 meses.

**Medida 5:** La víctimas de violencia de género podrán suspender la relación laboral durante 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.

## 8.- Protocolo de actuación para la investigación de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo

### 8.1.- Introducción.

En el marco del deber empresarial de velar por la existencia de un ambiente de trabajo libre de comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo, y con el objetivo de garantizar, el derecho de los trabajadores y trabajadoras, al respeto de su intimidad y dignidad personal, la Dirección del Grupo STEF en España, ha procedido a la aprobación del presente procedimiento.

### 8.2.- Objeto.

El objeto de este procedimiento, es garantizar, por un lado, el tratamiento objetivo y confidencial, de las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo que se puedan producir, dentro de las empresas del Grupo STEF en España, y por otro lado, la adopción de las medidas que sean necesarias, para proteger la dignidad personal de la plantilla. En caso de ser necesario, se adoptarán las medidas preventivas que sean precisas, para evitar la reiteración de conductas similares. OK

Asimismo se fomentaran los comportamientos saludables entre los empleados y empleadas, erradicando comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas, potenciando el respeto entre los empleados y empleadas.

La empresa considera:

- 1 Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes,

humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

- 2 Los empleados y empleadas del Grupo STEF tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

Los superiores jerárquicos deben velar para que no se produzca ninguna situación de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de su responsabilidad.

### 8.3. Definiciones

#### **I. Acoso sexual**

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, así como insistente, reiterado y de acorralamiento.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

#### **II. Acoso por razón de sexo.**

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.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

#### **III. Denuncia falsa**

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento, y
- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

#### 8.4.-Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es de aplicación, cualquiera que sea su ubicación geográfica, a todas las personas que trabajen en España, en el Grupo STEF, así como al personal de las empresas subcontratadas y colaboradoras de esta compañía, dentro de los acuerdos alcanzados para la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A efectos del presente procedimiento, se considera:

- **Persona Denunciante:** Persona que haya formulado una denuncia escrita en materia de acoso sexual o por razón de sexo en virtud del procedimiento previsto.
- **Persona Denunciada:** Persona respecto de la que se haya formulado una denuncia escrita por presunto acoso sexual, por razón de sexo.
- **Testigo:** Persona que está presente en un acto o en una acción, con o sin intención y da testimonio de lo que ha ocurrido.

#### 8.5.- Protocolo de actuación ante conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se produzcan en STEF se aplicará el procedimiento que seguidamente se describe:

##### 1. Denuncia

- El trabajador o trabajadora que considere que es víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo deberá contactar con el/la Responsable de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo, o bien, a través de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras o directamente a Recursos Humanos.
- En defecto de esta figura, en el Centro de Trabajo, se contactará directamente, con la máxima autoridad del Centro de Trabajo, quien a su vez dará traslado al Director/a de Recursos Humanos del Grupo en España, en el domicilio social de la compañía que procederá a designar a un sustituto o sustituta y que será la persona responsable de tramitar el procedimiento, y que se denominará, en lo sucesivo Instructor o Instructora. Sólo se contará con instructor o instructora si así lo reclama la persona denunciante.
- La Empresa deberá en todo caso facilitar una dirección de correo para las denuncias con garantía de total privacidad.

- El trabajador o trabajadora, deberá remitir un escrito de denuncia a las personas indicadas, salvo que el/la responsable de tramitar el presente procedimiento, fuese el denunciado o denunciada, en cuyo caso, la denuncia podrá presentarse ante el Director o Directora del centro de trabajo o empresa de que se trate.
- La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:
  - Nombre y apellidos de la persona denunciante.
  - Nombre y apellidos de la persona denunciada.
  - Hechos y acciones en los que se concreta el presunto acoso sexual o por razón de sexo.
  - Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
    - Lugar de los hechos.
    - Nombre y apellidos de los posibles testigos.
- La denuncia deberá presentarse, en un plazo máximo de tres meses desde que se produjo el incidente o incidentes que dan lugar a su denuncia o si se trata de una conducta persistente, en un plazo máximo de tres meses desde la última fecha en que se vio afectado por dicha conducta.

## 2. Procedimiento de actuación

El inicio del procedimiento no interrumpe ni amplía los plazos de demandas y reclamaciones establecidos en la normativa vigente. La presentación de una acción judicial, podrá, a consideración del Instructor o Instructora, dejar en suspenso el proceso que se contempla en el presente procedimiento.

### • Fase Previa

Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera urgente entre las partes. En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se continuará con el procedimiento para poner fin a la situación de acoso indeseada.

En cualquiera de los trámites cualquiera de los intervinientes (persona denunciante, denunciada o testigos) podrá estar asistido/a por un integrante de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

Durante esta fase previa o urgente cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, bien directamente o a través de la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la cual dará traslado inmediatamente a Recursos Humanos.

Esta fase finalizará con un Acta de Acuerdo o desacuerdo firmada por las partes.

Si el Acta es de acuerdo se estará al contenido de la misma y si es de desacuerdo se iniciará la Fase de Instrucción.

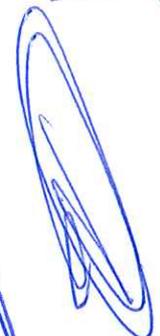
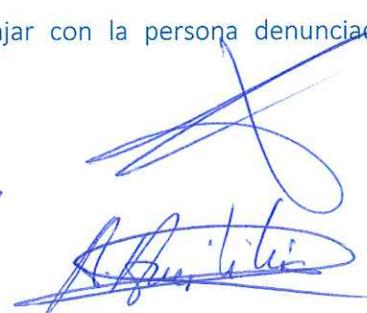
No obstante lo anterior, el presente procedimiento se aplicará sin perjuicio de las acciones legales que la persona denunciante estime en su derecho.

- **Fase de Instrucción**

Inmediatamente que finalice la Fase Previa descrita en el punto anterior, mediante Acta en la que se manifieste la falta de acuerdo, se dará una tramitación formal a la denuncia.

- **Actuaciones**

- Recibida la denuncia, el Instructor o Instructora, celebrará en un plazo máximo de diez días, una reunión con el/la denunciante, a los efectos de proceder a su análisis y aclarar los hechos denunciados.
- El Instructor o Instructora contará, en cada una de las actuaciones del presente procedimiento, con un colaborador o colaboradora (miembro del comité de empresa; delegado o delegada de personal y en el caso de no haber representación legal de los trabajadores o trabajadoras en el centro de trabajo será un trabajador o trabajadora del mismo) que será dado a conocer a el/la denunciante con el fin de que tenga información de todas las personas que intervendrán en el proceso. Sólo se contará con el instructor/a o colaborador/a, si así lo reclama la persona denunciante.
- El Instructor o Instructora, podrá llevar a cabo todas las acciones que considere necesarias en orden a aclarar los hechos denunciados, con las garantías propias de una investigación adecuada de los hechos en el centro de trabajo. En este sentido, una reunión conjunta entre el/la denunciante y el denunciado o denunciada únicamente tendrá lugar si existe consentimiento previo de los mismos.
- El Instructor o Instructora a cargo de la investigación, en función de las circunstancias concurrentes, podrá adoptar como medida cautelar un cambio de puesto de la persona denunciante para dejar de trabajar con la persona denunciada en tanto dure la tramitación del proceso.



- Las personas que participen en el presente procedimiento, se obligarán a guardar absoluta confidencialidad y discreción.

- Resolución

- Realizadas las actuaciones y reuniones correspondientes, y en el plazo máximo de un mes desde la fecha en que tuvo conocimiento de la denuncia, el Instructor o Instructora emitirá un informe detallado sobre el resultado del proceso y en su caso, una propuesta sobre las medidas que puedan adoptarse, que elevará a la Dirección de Recursos Humanos o a la Dirección de Asesoría Jurídica.
- En el supuesto que se concluya sobre la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el que el acosador o acosadora sea empleado o empleada de la Empresa, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente, en virtud de lo dispuesto en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación a la empresa. El informe de conclusiones se incorporará al expediente disciplinario, si éste fuera necesario, con el objeto de evitar la duplicidad de actuaciones.
- Si la persona acosadora no perteneciera a la Empresa y se declarase culpable tras el proceso de instrucción, no volverá a ser contratada por la Compañía.
- En estos supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, los niveles de gravedad, a los efectos de imponer las sanciones que correspondan serán las que seguidamente se detallan:

**LEVE.-** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada, teniendo esta consideración, entre otras, las siguientes actuaciones: comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras; petición reiterada de citas; acercamientos excesivos y miradas insinuantes; aproximaciones no consentidas; etc.

**GRAVE.-** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

**MUY GRAVE.-** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados,

tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual.

En caso de que, determinada la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Comisión Instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

A las personas implicadas en una situación de acoso sexual o por razón de sexo se les informará sobre el resultado del procedimiento, y concretamente sobre las decisiones y actuaciones adoptadas.

#### 8.6.- Otras empresas contratantes.

De denunciarse alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo en la que esté involucrada alguna persona no perteneciente a la plantilla del GRUPO STEF, como clientes, proveedores, personal de Empresa de Trabajo Temporal, contratadas, etc., dicha situación se pondrá en conocimiento del Instructor o Instructora, con el objeto de que se proceda conforme a los principios establecidos en el presente procedimiento, por parte de la dirección de la empresa contratante.

#### 8.7.- Interpretación y actualización de los procedimientos

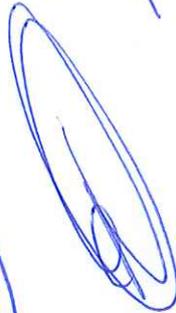
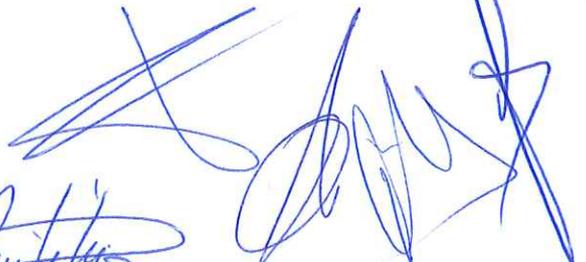
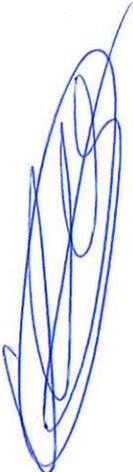
La Interpretación y actualización de este procedimiento, corresponde a la Dirección de Recursos Humanos.

#### 8.8.-Distribución y Publicación.

Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se entregará a todos los/as Delegados/as de Prevención.

La Comisión de Seguimiento será informada de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan producir en el ámbito de la empresa.

#### D. SEGUIMIENTO Y EVALUACION



### 1. Comisión de Seguimiento

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

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

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes.

Cada una de las partes firmantes del Plan, tanto por la empresa como por las organizaciones sindicales mencionadas, tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as, sin voto, previa notificación a las restantes partes de la Comisión.

La Comisión se reunirá anualmente, salvo que se deban realizar reuniones extraordinarias por la falta de funcionamiento del protocolo de acoso sexual por razón de sexo o por razón de sexo despedido por discriminación de género, despedido por maternidad o despedido por paternidad.

#### **Funcionamiento de la Comisión.-**

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas dentro de las áreas de este Plan de Igualdad.
- Se propondrán medidas ajustadas a las necesidades que se evalúen en ese momento y que procuren corregir las desigualdades observadas.
- Se elaborará un informe de conclusiones que refleje la evolución de los indicadores y objetivos, y donde aparezcan las propuestas de recomendación que se hayan considerados oportunas tras la evaluación de los indicadores propuestos con anterioridad.

### 1. Entrada en Vigor

Las materias que contiene negociadas se aplicarán en todo el territorio estatal, sin perjuicio de la existencia de mejoras en otros acuerdos, desde el mismo momento de su firma.

