

# **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IMPLANTACIÓN Y EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO REPSOL YPF**

## **PRESENTACIÓN**

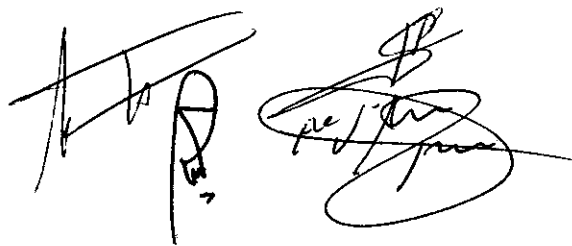
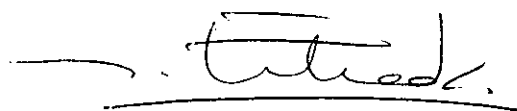
El 17 de mayo del año 2.005, la dirección del Grupo Repsol YPF y la Federaciones Estatales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT firmaron un acuerdo por el que se establecía el Plan de Igualdad en las empresas del Grupo. Dentro de las actuaciones previstas en el Plan, se encontraba la adhesión al programa Óptima por parte de la dirección, para disponer de las herramientas de medición y propuesta de carácter independiente que facilita el Instituto de la Mujer.

Se llevó a cabo como primer trabajo un estudio-diagnóstico, que con independencia de la valoración técnica que merezca el mismo, reflejaba una situación con posibilidad de mejora en cuanto a la existencia objetiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por la excesiva masculinización de la actividad de las empresas del Grupo, no aplicándose ni disponiendo de herramientas para corregir esta situación, al no existir anteriormente una política en materia de igualdad con criterios y una orientación determinada, ni compromisos a aplicar y desarrollar en este sentido.

Es cierto el afán de superación de esta situación, manifestado por la dirección del grupo y reclamado como una necesidad desde los sindicatos, y en este sentido el espíritu del Acuerdo y su propios contenidos, proyecta iniciativas de un fuerte compromiso entre las partes para potenciar una actitud y métodos de gestión que faciliten el paso a una cultura en nuestro marco de relaciones laborales, en nuestra convivencia en los centros de trabajo, donde el principio de Igualdad de Oportunidades, mediante la aplicación de mecanismos correctores, transformen en una realidad concreta en un plazo razonable, lo que hasta ahora se percibía como un acto voluntarioso sin definición de las medidas necesarias para conseguir el fin propuesto.

En el mes de marzo de 2007 se aprueba definitivamente la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley 372007). En su exposición de motivos apartados dos manifiesta literalmente: "... El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente".

Por todo ello, ambas partes consideramos muy importante cuando establecimos el Acuerdo, que una vez puestas en marcha las primeras medidas, que implantamos las primeras experiencias, cuando hemos iniciado el camino de sensibilización de la plantilla sobre los temas que tienen que ver con la igualdad, el establecer un Código de Buenas Prácticas, con orientaciones específicas y concretas en las acciones a desarrollar, que definan en su aplicación una cultura estable y fiable a establecer en todas las empresas del Grupo Repsol YPF.



Con esta inquietud, y la voluntad inequívoca de conseguir estos objetivos, se presenta este documento, elaborado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

## **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS DEL GRUPO REPSOL YPF**

### **POLÍTICAS CORPORATIVAS**

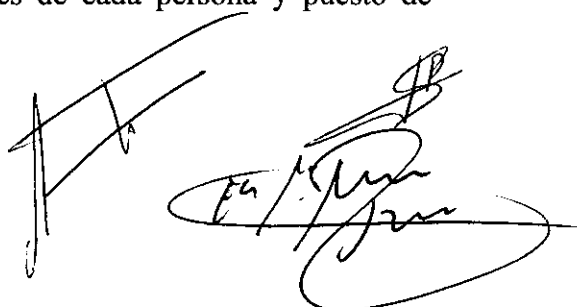
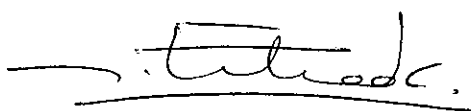
#### **MEMORIA ANUAL DEL PLAN DE IGUALDAD**

La dirección del Grupo elaborará anualmente un informe sobre las acciones y medidas llevadas a cabo en el año anterior, relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que abarque al conjunto de las empresas del Grupo Repsol YPF. Las organizaciones sindicales firmantes del Plan de Igualdad, analizarán el informe presentado y realizarán su valoración sobre el mismo en la Comisión de Seguimiento del Plan.

Ambos informes y sus conclusiones constituirán la memoria anual sobre Igualdad en el Grupo Repsol YPF, que se encargará de elaborar la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Este documento se incluirá en la memoria social anual que presenta la compañía, a medios, instituciones, accionistas, trabajadoras y trabajadores y al conjunto de la sociedad.

#### **FIJACIÓN DE OBJETIVOS Y COMPROMISOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL PLAN ESTRATÉGICO DEL GRUPO REPSOL YPF**

El Comité de Dirección de Repsol YPF, impulsará, dentro de la política corporativa, iniciativas y objetivos en materia de Igualdad que se integrarán dentro del Plan Estratégico del Grupo. Para el desarrollo concreto de estas medidas, se trasladará a todas las estructuras de mando de la compañía, los criterios para el desarrollo de las acciones, para el seguimiento de su correcta aplicación y del cumplimiento de los objetivos previstos en esta materia. La identificación y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas del Grupo Repsol YPF, se considerará como un elemento más en la evaluación del desempeño y en los objetivos globales de cada persona y puesto de trabajo.



# EMPLEO

## ORIENTACIÓN ACADÉMICA

Desde la Comisión del Plan de Igualdad del Grupo Repsol YPF, se organizará anualmente un plan de actuación fundamentalmente en las localidades de los Complejos Industriales donde estén instaladas las empresas del Grupo, dirigido a los centros formativos para que los miembros de la Comisión expliquen y orienten a las alumnas y alumnos, sobre las especialidades y profesiones de nuestros centros y así conseguir un mayor interés hacia las expectativas de trabajo que el Grupo Repsol YPF pueda ofrecerles.

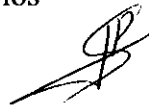
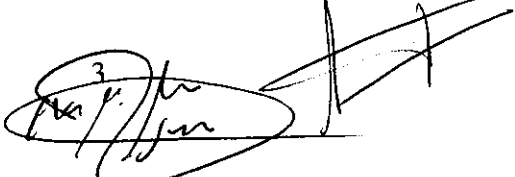
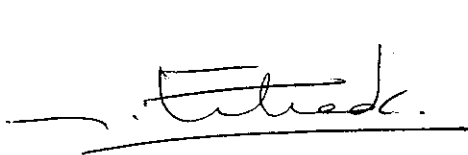
## ACCESO AL EMPLEO

Entre los objetivos pretendidos por las partes firmantes del Plan de Igualdad del Grupo Repsol YPF, reforzado por el estudio-diagnostico realizado por el Instituto de la Mujer, se establecen entre otros los siguientes criterios:

1. Diversificar las ocupaciones y funciones realizadas por mujeres.
2. Incrementar y equilibrar el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.
3. Mejorar la posición laboral de las mujeres.

Para ello, desde esta Comisión, entendemos necesario establecer en este Código los siguientes criterios y objetivos:

- En los procesos de selección no deberán emplear ningún tipo de lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del puesto de trabajo a cubrir o no estén referenciadas directamente a este.
- Los perfiles de competencias deberán estar basados estrictamente en los requisitos para el desempeño del puesto a cubrir y no podrán exigir condiciones que no estén asociadas a la función.
- Para facilitar la contratación y el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, así como para fomentar la diversificación profesional dentro del grupo, en los procesos de contratación de trabajadoras y trabajadores para las distintas empresas que componen Repsol YPF, siempre que existan igualdad de condiciones entre dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional al que tiene que ser adscrito.
- Los responsables de selección y contratación del Grupo Repsol YPF, pondrán a disposición de la Comisión del Plan de Igualdad, la información sobre los



procesos de contratación en curso y futuros, analizándose en el seno de la Comisión los criterios y requisitos que se establecen para el reclutamiento de las personas candidatas verificándose el cumplimiento de las medidas anteriormente descritas.

## FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

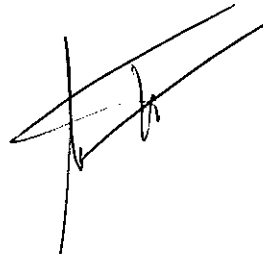
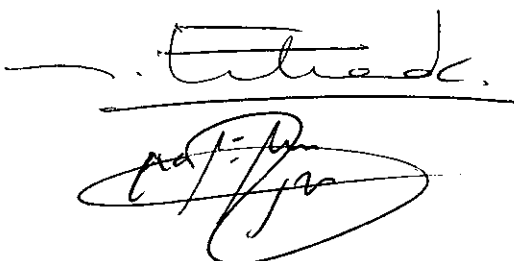
### FORMACIÓN PROFESIONAL. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN

Los Planes de formación anual de las empresas del Grupo Repsol YPF, deberán incluir criterios que impulsen y propicien la Igualdad de Oportunidades, y que profundicen en los compromisos establecidos en el Acuerdo Marco en cuanto a:

- La integración de todas las personas empleadas en los objetivos de la empresa.
- La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menos cualificación, estableciendo para ello planes concretos y específicos.
- La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- Para facilitar el acceso a la formación de todas las personas que trabajan en el Grupo Repsol YPF, las acciones de formación se programarán para su desarrollo, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

### PROMOCIÓN

Para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, en aquellos grupos profesionales donde están menos representadas, se pondrán en marcha dentro de la política de promoción, medidas que faciliten una mayor presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, que consistan en la formación genérica de habilidades y de liderazgo para las personas que ocupan cargos técnicos o directivos. Asimismo, en el resto de grupos profesionales, se establecerán en los planes anuales, propuestas de desarrollo de carrera profesional, para propiciar en el tiempo un equilibrio entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción, unido al desempeño de su puesto de trabajo.



# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Para cumplir con el objetivo descrito en el redactado anterior, los servicios de prevención tendrán actualizado de forma permanente la evaluación de los riesgos de los puestos existentes así como, los que puedan generarse en el futuro.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de la trabajadora, en el siguiente orden:

Dentro del Departamento con el mismo horario.

Dentro del Departamento con distinto horario.

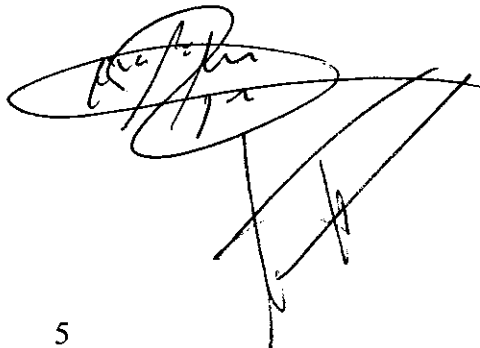
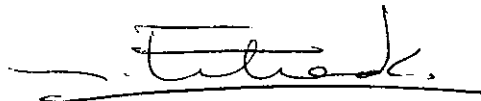
En otro Departamento y con el mismo horario.

En otro Departamento y con distinto horario.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resulta técnicamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 % de los conceptos retributivos referenciados en el Convenio Colectivo aplicable, para el cálculo de la Incapacidad Temporal.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o el hijo.



# CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Se difundirá e instará al ejercicio de los siguientes derechos:

- **Lactancia:**

Por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona empleada, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

Las personas a turno podrán sustituir la ausencia del trabajo de una hora, por una reducción de su jornada en una hora.

Se admite la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal.

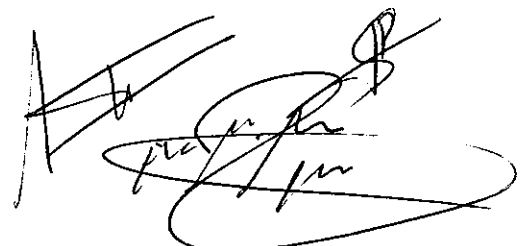
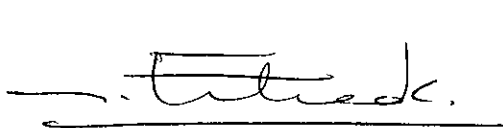
- **Reducción de jornada por motivos familiares:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el supuesto de que la trabajadora se encuentre disfrutando el permiso de lactancia, podrá acumular la reducción de jornada de una hora de lactancia (retribuida) a la reducción de jornada aquí regulada.

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente ó enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

La reducción de jornada contemplada en los párrafos anteriores, constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



- Licencia por paternidad:

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El período de disfrute habrá de estar comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial que constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad habrá de comunicarse con la debida antelación.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco completarán la prestación por paternidad hasta el 100 % del salario real.

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo se establece en 3 días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Este permiso se ampliará hasta 4 días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km., o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España este permiso se incrementará en 1 día (total 5 días).

- Excedencia por Cuidados de Familiares:

Las personas empleadas tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las trabajadoras y trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Handwritten signatures and a page number. From left to right: a large signature, a smaller signature, the number '7', another signature, and a final signature.

El período en el que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

Para fomentar una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres, la organización de la actividad laboral se llevará a cabo por la dirección e la empresa de forma que se utilice como un criterio riguroso el respeto al horario establecido en el calendario laboral, propiciando de esta manera, que las personas que trabajan en el Grupo Repsol YPF, puedan planificar sus actividades personales o familiares de forma estable, una vez finalizada su jornada de trabajo.

Para garantizar este compromiso, y con independencia y respeto a las compensaciones establecidas en los Convenios Colectivos de cada una de las empresas que forman el Grupo, serán de carácter excepcional y justificadas las reuniones no programadas que contemplen una duración superior al horario de salida establecido en calendario.

Igualmente se tendrá en cuenta el criterio anteriormente mencionado en periodos punta de trabajo no programados, siendo un objetivo básico de la compañía, el establecimiento de criterios en la organización el trabajo que permita el respeto de los compromisos aquí adquiridos.

## **ACCIONES FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA**

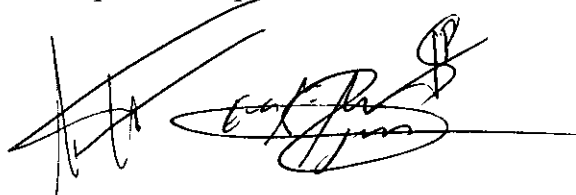
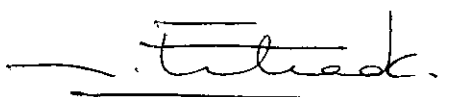
### **PREVENCIÓN Y TIPIFICACION DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO**

La Comisión del Plan de Igualdad, se compromete a concluir el redacto del Protocolo de Acoso en el primer trimestre del 2008, y elevarlo a continuación, a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, para su aprobación.

### **PROTECCIÓN A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EJERCIDA EN EL ENTORNO FAMILIAR**

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol YPF S.A., así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF S.A. pone a disposición de sus empleados consisten en:





Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol YPF S.A., como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados.:

- Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
- Apoyo Jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

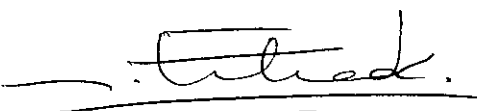

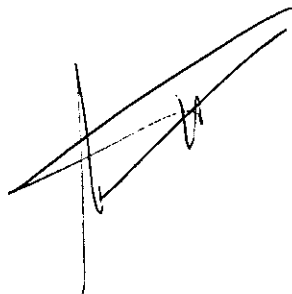


Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.

Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual.
- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.

# COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, LENGUAJE

## INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO

Para crear la necesaria sensibilidad de las trabajadoras y trabajadores del Grupo sobre la importancia de conciliar la vida laboral y familiar, y establecer criterios y referencias necesarias para superar las carencias en nuestro entorno laboral en materia de igualdad, desde la Comisión del Plan de Igualdad del Grupo Repsol YPF, se realizarán campañas de información sobre el tema, donde se recojan derechos contenidos en convenios de aplicación, acuerdo marco, legislación y jurisprudencia, e irá dirigida a todas las personas que trabajan en las empresas del Grupo. En este sentido, se efectuarán acciones de sensibilización permanente de carácter preventivo, respecto del acoso laboral y/o sexual, y también en relación a los buenos prácticas y respeto en el trato y al lenguaje verbal y escrito.

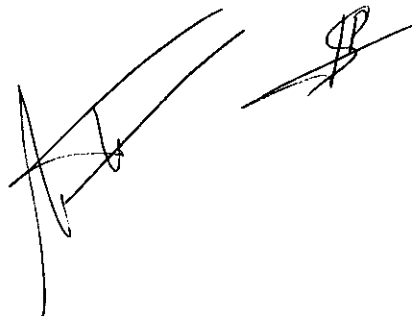
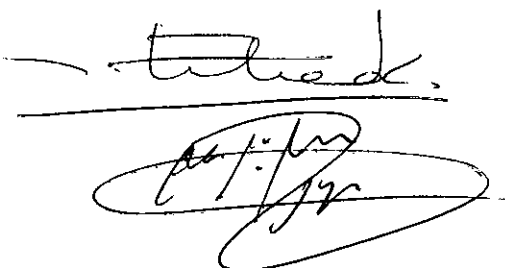
La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, propiciará con carácter anual, acciones o jornadas específicas de información y debate sobre los temas relacionados con la igualdad, organizando eventos o foros de discusión cuyos resultados y conclusiones se difundan entre las personas que trabajan en el Grupo, intentando asimismo, su participación activa en estas campañas.

## LENGUAJE NO SEXISTA

Es compromiso de la dirección y los sindicatos fomentar un lenguaje no sexista, favoreciendo una comunicación externa e interna, donde mujeres y hombres estén representados por igual. En este sentido se van a facilitar recursos y medios para adecuar todas las comunicaciones internas y externas a este compromiso. Solicitudes y ofertas de empleo, revistas, canales de comunicación, Intranet, página web del grupo, etc., se revisarán para corregir aquellos aspectos que no respeten los criterios aquí establecidos.

Asimismo, se revisarán todos los textos publicados de los convenios colectivos de las empresas del Grupo, para que en sus redactados no reflejen ningún tipo de discriminación y lenguaje sexista.

La Comisión del Plan de Igualdad del Grupo Repsol YPF, participará en las revisiones y correcciones de textos y nuevos documentos.



## COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD

Queda constituida la figura de la Coordinadora o Coordinador de Igualdad para todas las empresas del Grupo Repsol de las secciones firmantes del Acuerdo Marco, siendo estas personas las responsables del seguimiento de la aplicación en su Empresa, de todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad y su desarrollo. Este cargo no generará horas sindicales adicionales.

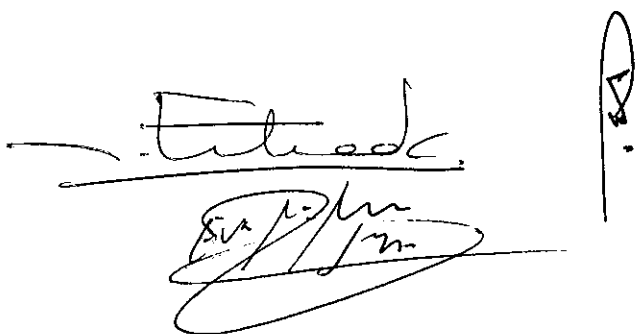
Así mismo, se coordinarán con la Comisión por la Igualdad del Grupo, para garantizar el cumplimiento de los objetivos que emanen de la misma, para lo cual, mantendrán una permanente y fluida comunicación e información con la Comisión.

La formación de las Coordinadoras y Coordinadores será continua para que puedan adquirir los nuevos conocimientos en esta materia y puedan así analizar e interpretar las diferentes situaciones que se puedan dar en la aplicación del Plan de Igualdad del Grupo.

Los responsables de la gestión de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos de las empresas, recibirán una formación similar a las Coordinadoras y Coordinadores y ambos se encargarán conjuntamente de la gestión y seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad del Grupo en su empresa.

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo, compuesta por representantes de la Dirección de Repsol YPF y los sindicatos CC.OO. y UGT, será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos que pretende este código, así como de la correcta interpretación y aplicación de su contenido.



Madrid, 19 de Diciembre del 2007

