



ACUERDO PARA EL PLAN DE IGUALDAD EN EL GRUPO REPSOL YPF

El III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, con vigencia hasta el 31-12-2005, establece en su Artículo 5 el compromiso de las partes firmantes con una decidida política que impulse el principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo Repsol YPF. En este sentido, y con el ánimo y espíritu contemplado en el citado pacto, de analizar y promover iniciativas que permitan el desarrollo de este compromiso, se proyecta el contenido de este Acuerdo. El objetivo es conseguir potenciar, más allá de la razonable política que en este tema se aplica actualmente, 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 de acción positiva, transformen en una realidad concreta en un plazo razonable, lo que hasta ahora era voluntad de las partes sin definición de las medidas necesarias para conseguir este fin.

Por ello, de una parte D. Jesús Fernández de la Vega en nombre y representación de Repsol YPF, y de otra D. Joaquín González Muntadas en nombre y representación de FITEQA-CCOO y Doña Francisca Sánchez Chinarro en nombre y representación de FIA-UGT, ACUERDAN:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO REPSOL YPF

OBJETIVOS

Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional en las empresas del Grupo.

- Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.
- Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.
- Revalorizando las habilidades y capacidades de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.
- Haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

Reforzar el papel del Grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.

- Gestionando los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Comprometiendo la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.
- Promoviendo cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

Para la consecución de estos objetivos, el plan acometerá las siguientes

ACCIONES

Ambas partes aceptan adoptar el programa OPTIMA, del Instituto de la Mujer del Ministerio de



Trabajo, como un importante instrumento de este Acuerdo. Mediante la adhesión de Repsol YPF a este programa, tendremos acceso a una evaluación independiente de los técnicos del Instituto en materia de Igualdad de Oportunidades en el Grupo.

De la realidad concreta que desprenda esta evaluación, el Instituto de la Mujer, dentro del citado programa, propondrá una serie de acciones para superar y reforzar la situación de Igualdad de Oportunidades en el Grupo. Las partes firmantes de este Acuerdo, analizarán las propuestas, y conjuntamente, en la Comisión de Seguimiento, decidirán las medidas a asumir por Repsol YPF dentro del Programa OPTIMA, complementariamente a las aquí establecidas.

Una vez llevada a cabo la evaluación de la situación del Grupo y puestas en marcha las acciones y propuestas mencionadas anteriormente, para realizar el contraste y seguimiento del adecuado desarrollo de dichas medidas, se adoptarán las siguientes iniciativas:

-A partir del primer año de aplicación, con carácter anual, el Grupo Repsol YPF realizará un informe sobre la situación laboral y de empleo de las mujeres que en él trabajan, tanto en el conjunto del Grupo como en cada una de sus empresas, así como de las actuaciones que se hayan llevado a efecto durante el año en relación con la política de Igualdad de Oportunidades. Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes, aportarán sus valoraciones sobre la situación a este respecto y sobre el alcance de las medidas puestas en marcha en cada empresa, siendo de especial interés el grado de conocimiento y aceptación que las mismas hayan alcanzado entre las plantillas.

-El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol YPF. Esta memoria será difundida en todas las empresas del Grupo por las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales firmantes y por los equipos directivos de cada una de las empresas, utilizando los medios de información y divulgación de que disponga y sean habituales para darla a conocer a las personas empleadas.

-Durante los tres primeros años de desarrollo de este Acuerdo, anualmente, se realizará un curso dirigido a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como:

Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, así como legislación y normas de aplicación en nuestro país.

Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF),

Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

-La Comisión de Seguimiento del Acuerdo, y en el plazo de un año desde la firma del mismo, será la responsable de elaborar un código de buenas prácticas que eviten discriminaciones y favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol YPF.

-El contenido de este código de buenas prácticas, que será una referencia para la gestión de los Recursos Humanos, versará sobre las actuaciones a llevar a cabo para eliminar actitudes y comportamientos desfavorables a la acción positiva y la igualdad, así como sobre la forma de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, en la movilidad funcional, valoración de las funciones y puestos de trabajo, carrera profesional, formación continua, organización del tiempo de trabajo, etc.

-En el desarrollo del plan, las partes firmantes pondrán en marcha iniciativas que permitan el desarrollo de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y los aspectos que la Ley de Violencia de Género contemplan para el entorno laboral. También se podrán acordar la realización de otras acciones que puedan ser de interés para complementar o desarrollar las aquí enumeradas o que las partes consideren necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.



COMISION DE SEGUIMIENTO

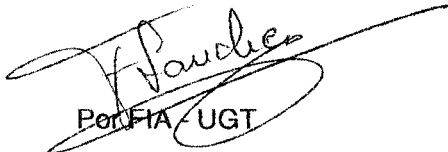
Ambas partes establecen que la Comisión de Seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Comisión por la Igualdad, constituida el pasado 26 de mayo de 2.004 en Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. Para facilitar el seguimiento del Plan en cada negocio, los sindicatos firmantes del Acuerdo podrán designar agentes colaboradores en materia de igualdad de oportunidades.

RECURSOS DEL PLAN

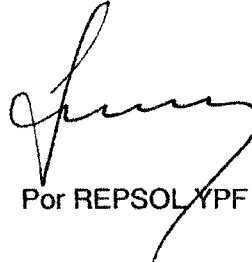
Los recursos para la financiación de las acciones propuestas en el plan serán aportados por el grupo Repsol YPF, salvo aquellos que el Plan OPTIMA financia a las empresas que se adhieren al mismo. Las partes firmantes se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios para que siempre que sea posible, el Plan aquí establecido, pueda beneficiarse de los programas de financiación de actividades relacionadas con el desarrollo del mismo que en cada momento puedan estar vigentes, tanto nacionales como europeos.

VIGENCIA

Ambas partes convienen en no establecer una vigencia determinada a este Acuerdo, pues su vocación y compromiso va más allá de una vigencia concreta. Pretende este Plan, establecer una cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores del Grupo Repsol YPF, y que por tanto, sus positivos resultados se proyecten con una duración indefinida.



Por FIA - UGT



Por REPSOL YPF

Madrid, 17 de Mayo de 2005



Por FITEQA - CCOO