

**ACTA DE ACUERDO FINAL DE
LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL PLAN DE IGUALDAD
DE LA EMPRESA GESTIÓN DE PUNTOS DE VENTA, S.A.**

ASISTENTES

FASGA

Raquel Riego García
Patricia SanMartín López
Mariano Gil García
José Miguel Bachiller Fernández de los Ríos

FETICO

Noelia Madrigal López
Gema Hernández Tacero
Raúl Bonilla Moya
Antonio Pérez Rodríguez

UGT

Francisca Martínez Granero
Vanessa Barco Gómez

EMPRESA

Victor del Pozo Gil
Carlos Quintana Abajo
Mercedes Cuns Torné
José Manuel Franco Espiño
Pablo Tauroni López de Rodas
Marta Torre Sanz

En Madrid, a 29 de abril de 2010, en los locales de la Empresa GESTIÓN DE PUNTOS DE VENTA, S.A. se reúnen, previa convocatoria efectuada en la última reunión los miembros de la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad.

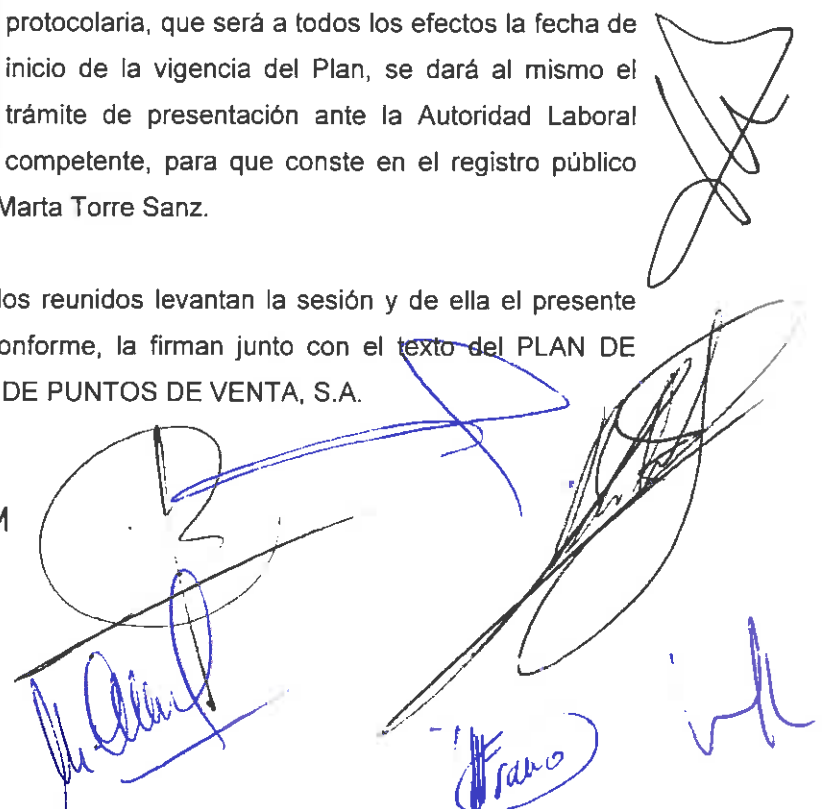
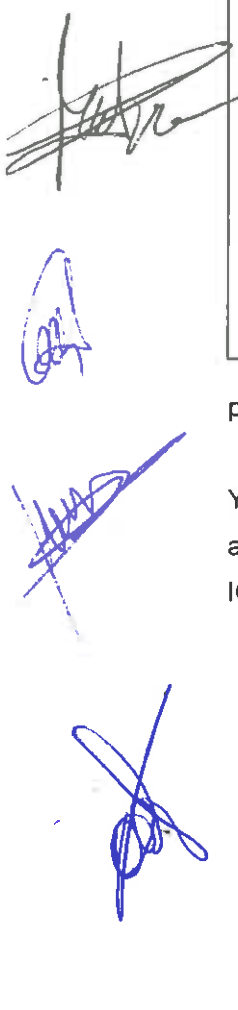
Abierta la sesión los representantes sindicales y la Dirección de la Empresa, ponen de manifiesto que han efectuado consultas internas y que, en aras de un acuerdo unánime, el resultado de las mismas ha sido la aprobación del texto que se adjunta a este acta y que firman los presentes en este acto.

En consecuencia, por los integrantes de la Comisión Negociadora se dan por finalizadas las negociaciones con la firma del **ACUERDO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GESTIÓN DE PUNTOS DE VENTA, S.A.**

Igualmente se acuerda que, tras la firma protocolaria, que será a todos los efectos la fecha de inicio de la vigencia del Plan, se dará al mismo el trámite de presentación ante la Autoridad Laboral competente, para que conste en el registro público

pertinente, habilitando a tal efecto a Dña. Marta Torre Sanz.

Y, no habiendo mas asuntos que tratar, los reunidos levantan la sesión y de ella el presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, la firman junto con el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GESTIÓN DE PUNTOS DE VENTA, S.A.





*PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
DE REPSOL OPENCOR*





I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	DIAGNÓSTICO.....	9
III.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	11
IV	PROGRAMACIÓN: PROPUESTAS DE MEJORA Y ACTUACIONES....	12

1. Revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección, así como las prácticas de comunicación interna y externa
2. Fomento de una política de selección que potencie y mantenga la actual diversificación profesional
3. Disponer de información estadística desagregada por sexos
4. Promoción profesional y salarial
5. Mejorar y ampliar los canales de comunicación para informar a los trabajadores y las trabajadoras
6. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades
7. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
8. Actualización del protocolo de acoso
9. Salud laboral

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

24

Handwritten signatures and scribbles in blue ink are scattered across the page, including a large signature on the left, a signature above the 'V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN' section, and several signatures at the bottom.



I.- INTRODUCCIÓN

La exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estipula que resulta necesaria una acción normativa dirigida a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia, se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad.

Contexto y antecedentes

En la reunión conjunta del Comité Intercentros y la Empresa Gestión de Puntos de Venta, S.A. (Repsol OpenCor), de fecha 19 de noviembre de 2008, se acordó el inicio de la negociación del Plan de Igualdad de la Empresa.

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se pone en marcha la negociación del Plan.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la Empresa de datos sobre composición de plantilla desglosada por antigüedad, tipo de contrato, jornada y sexo, grupos profesionales, etc., con el objeto de así poder efectuar el Informe de Diagnóstico de situación. Asimismo, también fue objeto de análisis la participación de mujeres y hombres en los cursos formativos, los procesos de selección y la promoción profesional en la Empresa.

Los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, tuvieron igualmente acceso a las ofertas de empleo publicadas en Internet y al Plan de Formación.

Gestión de Puntos de Venta S.A.

3



La Empresa, por su parte, ha seguido las recomendaciones y la Guía "Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas" del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.

Definiciones

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Empresa y la representación sindical de FASGA, FETICO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, a tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, estableciéndose un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones fijados en el Plan.

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, la Comisión Negociadora del Plan, asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

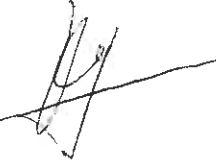
Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

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.



Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo


El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión.




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.



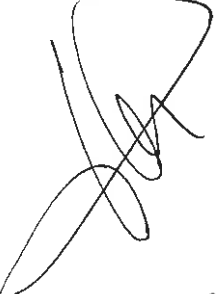
Discriminación directa e indirecta



Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la 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.



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.





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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de la empresa Repsol OpenCor en todo el territorio del Estado Español, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Repsol OpenCor abra en un futuro durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cinco años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan. El segundo plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.



II.- DIAGNÓSTICO

La negociación del Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros, por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo.

Durante varios meses esta Comisión ha trabajado recabando los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación; debatiendo y analizando, en las distintas reuniones que ha mantenido, la información y el funcionamiento de los sistemas aplicados en la Empresa en relación a las materias que había que abordar en el Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- Marco General;
- Gestión de los Recursos Humanos;
- Analítica de composición de la plantilla:
 - Plantilla 2009 por Grupos Profesionales, edad y antigüedad.
 - Incorporaciones en **Repsol OpenCor**
 - Incorporaciones por Grupos Profesionales
 - Evolución de Bajas en **Repsol OpenCor** 2007-2009.
 - Motivos de Bajas en **Repsol OpenCor** 2009.
 - Formación Plantilla **Repsol OpenCor** 2009
 - Promociones Plantilla **Repsol OpenCor** 2009
 - Promociones Plantilla **Repsol OpenCor** por Grupos Profesionales
 - Distribución Plantilla por Bandas Salariales.
- Analítica en Materia de Comunicación Interna de la Empresa.



Con este Diagnóstico de situación, se incluyen las siguientes Propuestas de Mejora:

- Revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección así como las prácticas de comunicación interna y externa.
- Fomento de una política de Selección que potencie y mantenga la actual diversificación profesional, evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de aptitudes o características de personas de un determinado sexo.
- Disponer de información estadística desagregada por sexos.
- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Mejorar y ampliar los canales de comunicación para informar a los trabajadores/as.
- Formar y Sensibilizar en Igualdad de Oportunidades.
- Mejorar y Ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por la parte sindical se ha propuesto introducir dos puntos más en los que se incluyan por una parte un apartado de Salud Laboral y, por otra, la actualización del Protocolo de Acoso existente en la Empresa incorporando el acoso por razón de sexo, de conformidad con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



III.- OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la empresa Repsol OpenCor tiene como objetivos generales los siguientes:

- **Promover** procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa.
- **Garantizar** que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Empresa y lengua dentro del estado español.
- **Conseguir** una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa: en grupos profesionales y ocupaciones.
- **Mejorar** las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios (ya sean de origen cultural, social o familiar), que pudieran darse en el seno de la empresa.
- **Garantizar el acceso** en igualdad de mujeres y hombres a la formación de Empresa, con el fin de promover y facilitar un adecuado desarrollo de su trabajo.
- **Realizar Acciones Formativas** y de **Sensibilización** sobre igualdad de trato y oportunidades.



- **Conseguir** una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres a través de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- **Integrar** las perspectivas de género en todas las esferas de la Empresa: transversalidad de la igualdad.

IV.- PROGRAMACIÓN: PROPUESTAS DE MEJORA Y ACTUACIONES

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la Comisión Negociadora del Plan. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

1.- REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVO.- Garantizar un lenguaje no-sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

ACCIONES.-

- Utilización de la nueva solicitud de empleo y planilla de selección de la que se eliminan los siguientes datos:
 - Estado Civil
 - Número de hijos
 - Fecha de matrimonio
 - Determinados datos sobre las empresas anteriores, más allá de los estrictamente necesarios para acreditar la experiencia y progresión profesional alegada.



o Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:

- Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, SIE, etc.), para corregir aquellas que pudieran ser deficientes.
- Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.
- La Empresa velará por que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro género. Para ello, no se utilizará un lenguaje o imágenes sexistas en los anuncios de trabajo, notas internas o externas de la Empresa, y en cualquier comunicado a la prensa.
- Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- *Anualmente, la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese período de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje.*
- *Dentro de los seis primeros meses tras la firma del Plan, la Empresa procederá a la Implantación de la solicitud de empleo y planilla de selección, dando cuenta de ello a la Comisión de Seguimiento. La información afectará a la totalidad de las solicitudes y formularios de solicitud que se utilicen.*



2.- FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE Y MANTENGA LA ACTUAL DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS.-

- Evitar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.
- Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y ofrezca igualdad de oportunidades reales.

ACCIONES.-

- o Elaboración de un protocolo/guía de selección que sirva de procedimiento de actuación en la aplicación de criterios homogéneos de selección (objetivos y neutros).
- o Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- o Mantener, como principio general, la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres.
- o La realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal y el personal técnico de selección) con el fin de



garantizar que los candidatos de ambos sexos sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias laborales.

- o Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

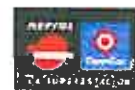
- *En el plazo máximo de 12 meses desde la firma se diseñarán las acciones de formación y sensibilización a impartir, así como, la estrategia y calendarios de impartición de los cursos. La realización deberá ser efectiva a más tardar a lo largo del segundo año del Plan.*
- *La Empresa informará, anualmente, a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.*
- *Las acciones tendentes a introducir en la política de selección, medidas de acción positiva, se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.*
- *La Empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los acuerdos de colaboración o convenios que se suscriban para favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.*

3.- DISPONER DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA POR SEXOS

OBJETIVO.- Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

Gestión de Puntos de Venta S.A.

15



ACCIONES.-

- Adaptar las aplicaciones informáticas.
- Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento del presente Plan la siguiente información estadística desagregada por sexos:
 - ✓ Selección según grupo profesional.
 - ✓ Contratación: teniendo en cuenta tipo de contrato y jornada.
 - ✓ Ascensos a todos los grupos profesionales.
 - ✓ Traslados.
 - ✓ Formación de la plantilla.
 - ✓ Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
 - ✓ Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

Esta información deberá referirse al periodo concreto que se establezca en la Comisión de Seguimiento.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- *En el plazo máximo de dos años deberán estar listos los sistemas.*
- *En todo caso, conforme se vayan actualizando los sistemas se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los datos disponibles.*

4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y SALARIAL

OBJETIVOS.-

- Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción Profesional y Salarial.
- Fomentar la promoción profesional de la mujer en la Empresa e incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.



ACCIONES.-

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de meritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en los ascensos a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción. Con objeto de garantizar la realización de esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Difusión y publicidad de los criterios de promoción profesional aplicables en la Empresa.
- Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes.

El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas en función de la evaluación, evitándose aquellos criterios que puedan causar, de forma directa o indirecta, una menor valoración de las mujeres. A título de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, los factores y competencias que se incluirán en la evaluación del desempeño serán: atención al cliente, trabajo en equipo, resolución de problemas de gestión, desarrollo de otros, iniciativa o, la gestión de incidencias.



PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- En el plazo de dos años desde la firma del Plan, la Empresa definirá el contenido de la evaluación de desempeño del personal y cuantificación del resto de criterios de promoción. Una vez definido y diseñado se informará a la Comisión de Seguimiento de sus contenidos e implantación.
- Anualmente, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información de las promociones realizadas, desglosada por sexos.
- Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre el contenido, modalidad y número de participantes, de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a los responsables de proponer candidatos/as.

5.- MEJORAR Y AMPLIAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN PARA INFORMAR A LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

OBJETIVO.-

- Asegurar que la comunicación de la Empresa fomente una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores.

ACCIONES.-

- o Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad y sobre la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el Estatuto de los Trabajadores.
- o Boletines y circulares (con la oferta formativa, plazas de nueva creación, ...) que se publicarán en la Intranet y que también podrá solicitar el trabajador/a al Departamento de Personal o superior jerárquico.



- o Acceso a la Intranet para todo el personal en la que se publiquen los boletines, circulares, oferta formativa, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.
- o Difusión y fomento de las redes ya existentes en la Empresa tendentes a mejorar la comunicación del Plan.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

Se ejecutará progresivamente a lo largo del primer año del Plan.

6.- FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO.- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa: Recursos Humanos y personal con responsabilidad. Se pretende de esta manera garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.

ACCIONES.-

- o Creación de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad sobre equipos y a los nuevos nombramientos.
- o Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables y, en concreto, a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.



- o Sensibilización e información: diseño de una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad, que entre otras actuaciones contemplará la edición del Plan de Igualdad.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- *La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.*
- *El diseño de la Campaña de comunicación interna y su publicidad, de cuyos contenidos y ejecución se informará y consultará a la Comisión de Seguimiento, se efectuará a lo largo del primer año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.*
- *Las acciones formativas deberán estar en funcionamiento a partir del segundo año como plazo máximo.*

7.- MEJORAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO.-

- Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación.
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.
- Sensibilizar en corresponsabilidad.

ACCIONES.-

Gestión de Puntos de Venta S.A.



- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores.
- Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.
- Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el Artículo 37. 5 y 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores en materia de reducción de jornada y concreción horaria y, con objeto de buscar fórmulas para avanzar y hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y de ir más allá de las previsiones legales, se podrán realizar acuerdos individuales entre trabajadores/as y Empresa.
- Creación de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Los trabajadores con hijos de entre 8 y 9 años de edad podrán concertar con la Empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efecto el acuerdo.
- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos



primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

- Permiso no retribuido para los trabajadores con hijos en edad de escolarización obligatoria o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente, hasta un máximo de 6 horas anuales. El disfrute deberá llevarse a cabo por períodos mínimos de 2 horas.
- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna, además de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se informará sobre la igualdad de derechos en relación con el cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de tareas.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- *Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad. En lo relativo a la publicación y divulgación de las medidas de conciliación previstas en este punto, se llevarán a cabo dentro del primer año de vigencia del Plan.*
- *La Comisión de Seguimiento analizará cualquier aspecto que esté limitando el uso por el personal del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación y, medirá el impacto de las medidas que se acuerden.*
- *La Comisión de Seguimiento recibirá, con carácter anual, información sobre el ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.*
- *De los acuerdos individuales previstos en este apartado se llevará a cabo un seguimiento y se informará a la Comisión de Seguimiento*



8. - ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

OBJETIVO.- Actualizar el "Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa Repsol OpenCor", para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres e incorporar el Acoso por Razón de Sexo.

ACCIONES.-

- Revisión y modificación del Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa Repsol OpenCor.
- Difusión del Procedimiento.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

Dentro del primer año desde la entrada en vigor del Plan se pondrá en marcha la actualización.

9. - SALUD LABORAL

OBJETIVO.- Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo

ACCIONES.-

Mejorar las medidas preventivas necesarias para que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no realicen actividades que supongan riesgo de exposición de agentes o condiciones de trabajo, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño.



PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:
Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

V.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que los Planes de Igualdad, fijarán los objetivos concretos 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.

Concretamente, la fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Empresa Repsol OpenCor, 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 de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.



1º Constitución de la Comisión de Seguimiento

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 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 evaluación del Plan de Igualdad de Repsol OpenCor. Dicha Comisión se constituirá en los dos meses siguientes de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

2º Composición de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Repsol OpenCor, estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores firmantes del Plan, concretamente, tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes.

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los dos meses siguientes a la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la Empresa actuará como responsable – coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

Gestión de Puntos de Venta S.A.



3º Funciones de la Comisión

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

4º Competencias de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado después de la firma del Plan de Igualdad.

44

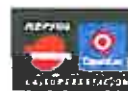


- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del personal y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:

- ✓ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ✓ El grado de ejecución de las acciones.
- ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

- Se realizará una primera **evaluación** de consecución de objetivos y resultados a los tres años desde la entrada en vigor del mismo.
- En dicha evaluación se tendrá en cuenta:

- ✓ El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ✓ Grado de consecución de los resultados.
- ✓ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el Diagnóstico/reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- ✓ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- ✓ Grado de dificultad encontrado/percebido en el desarrollo de las acciones y tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- ✓ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.



- En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

5º Funcionamiento

La Comisión se reunirá 2 veces al año, con carácter ordinario, de la misma manera, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Domicilio: a efecto de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo Laboral, las cuales se indican a continuación:

- Repsol OpenCor: Alfonso Gómez 8, 28037 Madrid.
- FASGA: Calle Almagro nº 4, 2º - 28010 – Madrid
- FETICO: Calle Orense nº 8, 2ª Planta, 28020 Madrid
- UGT: Avda. de América nº 25, 4º 28002 Madrid

6º Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la Empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información necesaria establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.



Serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

7º Solución extrajudicial de conflictos

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