

**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 2005, la dirección del Grupo Repsol YPF y la Federacións 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, refleja 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, ni 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 voluntarismo 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 aparecen dos manifestaciones literales: "... 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 fable a establecer en todas las empresas del Grupo Repsol YPF.

