

PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO REPSOL
OCTUBRE 2022

PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO REPSOL

1. COMPROMISO DE REPSOL CON LA IGUALDAD	4
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	5
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. RESUMEN DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
4.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA.	7
4.2. SEGREGACIÓN VERTICAL.	7
4.3. SEGREGACIÓN HORIZONTAL.	9
4.4. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
4.5. FORMACIÓN	12
4.6. PROMOCIÓN Y DESEMPEÑO	12
4.7. POLÍTICA RETRIBUTIVA Y AUDITORÍA SALARIAL	12
4.8. CONDICIONES DE TRABAJO	14
4.9. CORRESPONSABILIDAD	16
4.10. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	16
4.11. PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA	17
5. OBJETIVO Y RECURSOS	18
5.1 OBJETIVO	18
5.2 RECURSOS DEL PLAN	19
6. MEDIDAS	19
6.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	19
6.2 FORMACIÓN	20
6.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL	20
6.4 CLASIFICACION PROFESIONAL E IGUAL REMUNERACION POR RAZON DE SEXO	21
6.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	21
6.6 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA EJERCIDA EN EL ENTORNO FAMILIAR	29
6.7 TELETRABAJO	31
6.8 PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO	31
6.9 RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	31
6.10 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	32
7. INDICADORES, PLAZOS Y RESPONSABLES.	33
7.1 INDICADORES	33
7.2. PLAZOS	34
7.3 RESPONSABLES	34

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN -----	34
8.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN -----	34
8.2 MODIFICACIÓN. -----	35
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES -----	35
ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO	36
ANEXO II. GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO -----	42
ANEXO III. PROTOCOLO DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL GRUPO REPSOL -----	49

1. COMPROMISO DE REPSOL CON LA IGUALDAD

En Repsol defendemos la igualdad y que la diversidad generacional, cultural, sexual, de género y la integración de personas con discapacidad, contribuyen a la generación de ideas y perspectivas distintas e innovadoras, aportando un valor añadido que nos permite beneficiarnos de un aprendizaje mutuo sobre la base del principio de igualdad y no discriminación, que rige y debe regir todas nuestras actuaciones.

Apostamos por la igualdad de mujeres y hombres en términos de equidad, con el principal objetivo de aprovechar todo el talento disponible en el mercado de trabajo y en el ámbito académico y de combatir la desigualdad entre hombres y mujeres.

De hecho, en Repsol, nuestro compromiso con la igualdad no es nuevo ni proviene de obligaciones legales. Las primeras referencias a igualdad se remontan al II Acuerdo Marco (1999-2001), que establecía lo siguiente en su artículo 5:

Artículo 5. Igualdad de oportunidades. *Las partes firmantes del II Acuerdo Marco impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «Igualdad de oportunidades». En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos: Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades. En materia de contratación se promoverá el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.*

Es en el III Acuerdo Marco (2002-2005) cuando se introdujeron las primeras medidas de conciliación relacionadas con la lactancia, la reducción de jornada por motivos familiares o la excedencia por cuidado de familiares que, aunque no se dirigen específicamente a las mujeres, es conocido que las dificultades de conciliación afectan más a estas que a los hombres, pudiendo llegar a condicionar su desarrollo profesional. Es en este período cuando se reúne por primera vez la Mesa Técnica de Igualdad (28 de diciembre de 2004), configurándose como un comité formado por representantes del área de Relaciones Laborales y por los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) firmantes del III Acuerdo Marco.

Nuestro primer plan de igualdad data de 17 de mayo de 2005, dos años antes de la promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que introducía la obligación de tener plan de igualdad para las empresas de 250 o más personas trabajadoras. En este primer plan de igualdad se establecían objetivos y acciones para tratar de alcanzarlos, así como el

compromiso de elaborar un código de buenas prácticas que sirviera como referente en la gestión de los recursos humanos del Grupo. Este Código de Buenas Prácticas se firmó el 19 de diciembre de 2007 y abordaba materias como la orientación académica, el acceso al empleo, la formación, la promoción, la prevención de riesgos laborales, la conciliación, la organización del tiempo de trabajo, las acciones frente al acoso y la violencia y la comunicación y el lenguaje.

En el IV Acuerdo Marco (2006-2008) se incrementaron las medidas tendentes a la igualdad, continuándose este camino en los siguientes acuerdos hasta llegar a las medidas existentes en la actualidad en el IX Acuerdo Marco (2017-2019) y que son objeto de análisis en este plan.

Hay que recordar, además, que el plan de igualdad establecido en el Acuerdo Marco aplicaba a todas las empresas bajo su ámbito, independientemente de su número de personas trabajadoras, aunque ello no fuera obligatorio, ya que la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es una prioridad para la empresa y para los sindicatos firmantes del aquel primer plan de igualdad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en la empresa.

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

La Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad, constituida el 4 de febrero de 2021, suscribe el presente Plan al amparo del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, constituyendo un acuerdo de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción, pues en dicha Comisión están representados tanto el Grupo Repsol como la representación de las personas trabajadoras, de forma paritaria y con una composición equilibrada entre hombres y mujeres. Esta última la integran las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito del Grupo Repsol (CC.OO., UGT y STR) y mayoría en los comités de empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo, de forma proporcional a su representatividad, y dos de ellas tienen, además, la cualidad de Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal (CC.OO. y UGT).

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad del Grupo Repsol se conforma como un plan de grupo, de aplicación a todas las empresas del Acuerdo Marco de Repsol, justificándose ello en la gestión transversal y centralizada que se hace de los recursos humanos de dichas empresas.

El Plan de Igualdad de Repsol aplica a todas las empresas de Acuerdo Marco y, por tanto, a toda la plantilla y en todos los centros de trabajo en España de las siguientes empresas:

- REPSOL EXPLORACION, S.A.

- REPSOL TRADING, S.A.
- REPSOL QUIMICA, S.A.
- CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO, S.A.
- REPSOL, S.A.
- POLIDUX, S.A.
- REPSOL PETRÓLEO, S.A.
- REPSOL LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A.
- REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS, S.A.
- REPSOL BUTANO, S.A.
- SESEMA, S.A.
- REPSOL INVESTIGACIONES PETROLÍFERAS, S.A.
- SOLGAS DISTRIBUIDORA DE GAS, S.L.
- SOLRED, S.A.
- REPSOL DIRECTO, S.A.

Aplica, asimismo, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal que pudieran existir durante los períodos de prestación de los servicios.

La vigencia del Plan será de cuatro años desde su firma, prorrogándose mientras se negocia el siguiente y hasta la firma de este último. Sin perjuicio de lo anterior, el Plan de Igualdad podrá ser revisado con anterioridad cuando así sea necesario por su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios, o cuando sean revisadas o ejecutadas sus medidas.

El presente Plan de Igualdad sustituye a cualquier Plan de Igualdad anterior, tanto contenido en el IX Acuerdo Marco, como en los convenios colectivos de las empresas a las que aplica, con excepción del acuerdo de teletrabajo y de lo dispuesto en materia de reserva de puestos de trabajo para personas trabajadoras con discapacidad y de declaración de incapacidad permanente para personas trabajadoras, que seguirán formando parte del Acuerdo Marco y cuya regulación se sustrae del ámbito del Plan de Igualdad.

4. RESUMEN DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la adaptación del presente Plan de Igualdad y en cumplimiento de la normativa vigente, se realizó un análisis previo de la situación de los hombres y de las mujeres en las empresas a las que aplica el Plan.

Este análisis pretendía identificar la existencia y estimar la magnitud de eventuales desigualdades en las empresas objeto del mismo que pudieran impedir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, se analizaron los datos cuantitativos del año 2020, por ser el año cerrado más reciente al inicio de los trabajos de la actualización del presente Plan de Igualdad, y los datos cualitativos vigentes a la fecha de elaboración del informe.

En este apartado se contiene un resumen del mencionado análisis aplicable a todas las empresas objeto del diagnóstico, salvo cuando expresamente se indique lo contrario o se haga referencia a alguna empresa en particular.

4.1. Información cuantitativa de la plantilla.

El desglose por sexo revela que, en todas las sociedades, excepto en Solred, y en Repsol, S.A., hay más hombres que mujeres. Además, todas son empresas masculinizadas, es decir, en las que al menos el 60% de su plantilla son hombres, excepto Campsa Estaciones de Servicio, S.A (en adelante, también Campsared), Solred, Repsol, S.A. y Repsol Directo.

A continuación, se muestra una tabla con el grado de masculinización por empresa:

Sociedad	Grado masculinización
Campsa EE.SS., S.A.	52,76%
Polidux, S.A.	100,00%
Repsol Butano, S.A.	72,26%
Repsol Comercial De Productos Petrolíferos, S.A.	61,60%
Repsol Exploración, S.A.	61,12%
Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A.	96,00%
Repsol Petróleo S.A.	82,76%
Repsol Lubricantes Y Especialidades, S.A.	68,64%
Repsol Química, S.A.	73,30%
Servicios De Seguridad Mancomunados	100,00%
Solred, S.A.	44,44%
Repsol, S.A.	49,30%
Repsol Directo, S.A.	58,82%
Solgas Distribuidora De Gas, S.L.	86,36%
Repsol Trading, S.A.	62,64%
Total	63,93%

Si bien a lo largo de los últimos años la presencia de la mujer en el Grupo se ha visto incrementada, en posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres, tales como ingeniería o producción, esta presencia no es nueva en Repsol, ya que ha habido mujeres en plantilla desde tiempos históricos. No obstante, el análisis actual muestra una mayor presencia de hombres principalmente debida a la realidad industrial, como es el caso de Repsol, sector en el que tradicionalmente ha habido más hombres y con una plantilla de antigüedad diversa, a lo que se une la dificultad de la empresa para encontrar y atraer talento femenino en determinados negocios.

4.2. Segregación vertical.

Por lo que respecta a la **segregación vertical**, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (líderes, technical advisors, líderes de áreas, sr. technical advisors y directores/as) es la que se muestra en la tabla a continuación:

Sociedad	% Mujeres en puestos de responsabilidad	% Mujeres en la empresa
Campsa EE.SS., S.A.	7,14%	47,24%
Polidux, S.A.	0,00%	0,00%
Repsol Butano, S.A.	30,43%	27,74%
Repsol Comercial De Productos Petrolíferos, S.A.	34,21%	38,40%
Repsol Exploración, S.A.	30,94%	38,88%
Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A.	0,00%	4,00%
Repsol Petróleo, S.A.	25,00%	17,24%
Repsol Lubricantes Y Especialidades, S.A.	34,21%	31,36%
Repsol Química, S.A.	32,43%	26,70%
Solred, S.A.	25,00%	55,56%
Repsol, S.A.	40,99%	50,70%
SOLGAS Distribuidora de Gas, S.A.	0%	13,64%
SESEMA, S.A.	0%	0%
Repsol Directo, S.A.	0%	41,18%
Repsol Trading, S.A.	40,91%	37,36%

Siendo en el conjunto del grupo el porcentaje de presencia femenina total del 36,07%, y el de las **mujeres en puestos de liderazgo** del 35,72%, es evidente que las mujeres alcanzan estos puestos en la misma medida que los hombres. Por tanto, al ser prácticamente el mismo porcentaje de segregación horizontal que de segregación vertical, se ha alcanzado la paridad en este sentido, a nivel de Grupo.

Sin embargo, en el colectivo específico de puestos directivos, que se encuentra íntegramente en Repsol SA, las mujeres representan el 22% del total, estando por tanto por debajo de la presencia de la mujer en la empresa.

En relación con la edad, en el Grupo el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo va aumentando cuanto menor es la edad de la plantilla. Es decir, en las franjas de edad más jóvenes, el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad aumenta, lo que demuestra el esfuerzo de la compañía por disminuir la segregación vertical. Según disminuye la franja de edad, el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad aumenta lo que indica que, con el paso del tiempo y las nuevas incorporaciones, la mujer está adquiriendo mayor presencia en este tipo de puestos.

De hecho, el compromiso de la compañía en su Plan de Sostenibilidad se eleva hasta el máximo nivel y se traduce en un objetivo claro: aumentar hasta el 35% en 2025 el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en Repsol a nivel mundial. En las empresas de Acuerdo Marco en su conjunto, como hemos indicado anteriormente, este compromiso ha sido ya alcanzado en 2020, siguiendo la tendencia al alza comenzada en años anteriores, ya que en 2019 suponían un 30% y en 2018 un 29%.

No obstante, si analizamos cada empresa individualmente, vemos algunas en las que estos porcentajes son muy inferiores. En concreto, destaca Campsared, donde sólo el 7% de estos puestos está ocupado por mujeres (una mujer líder) en contraposición con tres hombres. Como puede observarse, se trata de un número muy limitado de personas por lo que una diferencia de una persona tiene un impacto muy grande sobre el total.

En RIPSA, Polidux y Sesema no hay mujeres en puestos de liderazgo. En RIPSA, sólo hay una mujer en la plantilla y en Polidux y Sesema no hay mujeres. Son empresas pequeñas y con una actividad tradicionalmente masculina.

En cambio, hay empresas en las que el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo es superior al de su presencia en plantilla. Esto sucede en Repsol Butano, RLESA, Repsol Petróleo, Repsol Trading y Repsol Química. Es decir, en empresas con muchas personas en plantilla y, por tanto, con mayor número de puestos de liderazgo, hay más presencia de mujeres en estos puestos.

En relación con las cargas familiares en puestos de responsabilidad, no se encontraron evidencias de que las mismas obstaculicen la carrera de las mujeres.

4.3. Segregación horizontal.

Por lo que respecta a la **segregación horizontal**, hay sociedades en las que la presencia femenina es muy baja o incluso inexistente.

En Sesema, con 42 trabajadores, no tiene presencia de mujeres ya que se trata de una actividad en la que la participación de mujeres en España es prácticamente nula, por lo que la compañía no tiene modo de aumentar estas ratios.

En Polidux, con 39 personas en plantilla, la única mujer que formaba parte de la plantilla en 2020 abandonó la compañía por jubilación.

De modo similar, en RIPSA, de las 25 personas trabajadoras, sólo una es mujer, de nuevo por la escasa presencia de mujeres en la propia actividad de la compañía.

En Repsol Petróleo y en Solgas, aunque la presencia es superior a las anteriores, no llega al 20%, por idénticas razones de escasa presencia histórica del género femenino.

No obstante, a lo largo de los años esto ha ido cambiando, observándose que, en los **tramos de edad inferiores**, la diferencia en la presencia de ambos sexos disminuye. Ello se debe a la más tardía incorporación de la mujer al mercado laboral y a una menor presencia de estas en puestos operativos o técnicos.

En la franja más joven (hasta 29 años) el grado de presencia femenina es el siguiente

Sociedad	% Mujeres en el grupo de menos de 29 años
Campsa EE.SS., S.A.	53,44%
Repsol Butano, S.A.	40,00%
Repsol Comercial De Productos Petrolíferos, S.A.	37,50%
Repsol Exploración, S.A.	18,18%
Repsol Petróleo, S.A.	24,07%

Repsol Lubricantes Y Especialidades, S.A.	42,11%
Repsol Química, S.A.	38,16%
Solred, S.A.	50,00%
Repsol, S.A.	47,69%
Repsol Directo, S.A.	0,00%
Repsol Trading, S.A.	35,48%
Total	42,80%

En general, la presencia de la mujer es superior en este grupo de edad, salvo en algunas sociedades en las que disminuye ligeramente (Repsol, S.A., Solred y Repsol Trading). En Repsol Exploración, la disminución es más significativa, no pudiendo compensarse ya que ha habido una disminución de la plantilla y no se han podido realizar medidas correctoras a través de nuevas contrataciones.

Por sociedad, la edad media por sexo es la siguiente:

	HOMBRE	MUJER
CAMPSARED	47,7	43,3
REPSOL DIRECTO	47,4	43,9
REPSOL QUIMICA	45,1	42,5
RIPSA	47,8	43
REPSOL SA	43	42,1
REPSOL COMERCIAL	46	43,8
REPSOL PETROLEO	43,9	40,6
REXSA	43,7	42,7
SOLGAS	49,1	47,7
REPSOL BUTANO	44,2	43,8
SOLRED	45	43,8
REPSOL TRADING	38,4	40,4
REPSOL LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES	44,4	40,6
SESEMA	41,4	N/A
POLIDUX	53,1	N/A

Como se puede observar, en todas las sociedades la edad media de la mujer es inferior a la del hombre, con excepción de Repsol Trading.

En cuanto a las **reducciones de jornadas**, la mayoría son solicitadas por mujeres. En concreto, en las reducciones por cuidado de hijos, y en las distintas franjas de edad, más del 80% son de mujeres

Por lo que respecta a los **turnos de trabajo**, la mayor parte de las personas que los realizan son hombres, ya que se producen en Repsol Petróleo, S.A. y Repsol Química, S.A., que, como ya hemos comentado, la mayoría de la plantilla está formada por hombres. En las demás empresas, el porcentaje entre hombres y mujeres es casi el mismo.

En concreto, la distribución por sexo de las personas que hacen turnos y por empresas es la siguiente:

Sociedad	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES EN LA EMPRESA
Campsa EE.SS., S.A.	51%	49%	47%
Polidux, S.A.	100%	0%	0%
Repsol Butano, S.A.	87%	13%	28%
Repsol Comercial De Productos Petrolíferos, S.A.	40%	60%	38%
Repsol Exploracion, S.A.	50%	50%	39%
Repsol Investigaciones Petroliferas, S.A.	93%	7%	4%
Repsol Petroleo, S.A.	89%	11%	17%
Repsol Lubricantes Y Especialidades, S.A.	80%	20%	31%
Repsol Quimica, S.A.	81%	19%	27%
Servicios De Seguridad Mancomunados	100%	0%	0%
Repsol, S.A.	52%	48%	51%

Por **tipos de relación laboral**, las personas de ambos sexos se distribuyen prácticamente por igual entre fijos y eventuales (del personal eventual total, el 50,29% son hombres). No obstante, dado que la presencia femenina total es del 36%, se constata que, en proporción, la eventualidad aplica más a las mujeres que a los hombres. Ello se debe fundamentalmente a las mujeres eventuales de Campsared, que suponen un 49% del total. Dejando aparte el dato de Campsared, el porcentaje de mujeres eventuales sobre el total de personas con este tipo de contratos disminuye hasta el 24%. En el resto de empresas, el porcentaje de mujeres con contratos eventuales es inferior o similar al de los hombres.

4.4. Procesos de selección y contratación

De la revisión del proceso de selección y movilidad se desprende que el procedimiento asegura un tratamiento igualitario a los hombres y a las mujeres, ya que la selección se basa en los requisitos que necesita cada una de las vacantes y en si los candidatos/as tienen los conocimientos y experiencia requeridos. Y, en el caso de que los candidatos/as finalistas cumplieran los requisitos por igual, se selecciona al sexo menos representado en el grupo profesional de la vacante en cuestión, de manera que se vaya llegando a la paridad de presencia entre sexos en todos los grupos, en la medida en que haya candidaturas suficientes que así lo permitan.

Los canales de comunicación e información aseguran que todas las personas, independiente de su sexo, pueden acceder por igual a los mismos, así como a la inscripción en las vacantes.

Los procedimientos de elaboración de ofertas y de selección están diseñados para basarse en criterios objetivos, respetando los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

Repsol da gran importancia a la igualdad, poniendo a disposición de las personas que intervienen en estos procesos un amplio abanico de documentos donde se insiste y se forma a las personas en el lenguaje inclusivo y en la no discriminación por sexo (ni por ninguna otra razón).

Sin embargo, de los datos cuantitativos se puede extraer que el hombre sigue accediendo en mayor medida a los puestos operativos, que tienen un peso muy grande en el Grupo. Y ello parece deberse a que las incorporaciones en Repsol están condicionadas por factores de tipo cultural y/o

históricos, como es la orientación de mujeres hacia carreras sociales y de humanidades y que representa un obstáculo a la mayor participación femenina en la industria, un sector que requiere cada vez más formación profesional técnica específica o bien formación universitaria STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Por lo que respecta a los estudios de formación profesional, los hombres superan en número a las mujeres y, además, son mayoría en estudios relacionados con las disciplinas industriales y tecnológicas. Por lo general, los estudios de FP relativos a actividades manuales, como Instalación y Mantenimiento, Electricidad y Electrónica o Mecánica, suelen tener mayor presencia masculina.

Por todo ello, la incorporación de las mujeres en empresas como las que componen nuestro Grupo está limitada por la formación de aquéllas.

4.5. Formación

De la revisión de los procesos de formación, se concluye que dichos procesos son neutros, facilitando por igual el acceso a la formación a hombres y mujeres.

Los datos de participación mostraron un reparto de cursos similar al de la presencia de la mujer en la empresa, por lo que la diferencia entre sexos se va acortando según se van incorporando nuevas personas a la empresa y se van acercando los porcentajes de presencia de la mujer en la misma.

4.6. Promoción y desempeño

Revisados los procesos y la documentación de apoyo a los mismos están diseñados con criterios objetivos y para garantizar un tratamiento igualitario a toda la plantilla, no conteniendo elementos que incidan de manera desigual sobre uno de los sexos.

Los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de promoción y desempeño permiten una difusión que llega por igual a mujeres y a hombres, con excepción de las vacantes de Encargado General de Estaciones de Servicio de Campsared, que se gestionaban de manera verbal y cuyo nuevo proceso formal y escrito está en fase de implantación.

Sin tener en cuenta las reducciones de jornada, las necesidades de conciliación, dados los datos de promociones y de desempeño, no parecen afectar a la carrera profesional de las mujeres, estando la misma condicionada por la formación, los méritos y la adecuación de perfil al puesto de trabajo a cubrir, pero no por el sexo ni por las responsabilidades familiares.

4.7. Política retributiva y auditoría salarial

Del análisis de los **sistemas retributivos** de Repsol, se desprende que se trata de modelos objetivos que compensan el trabajo independientemente del sexo de la persona trabajadora.

No obstante, se hacía necesario un análisis en profundidad de los registros salariales de cada sociedad para determinar si la aplicación práctica de los mencionados sistemas produce o no desigualdades no justificables entre sexos.

A la vista de los registros, se constató que sólo en dos sociedades (Repsol, S.A. y Polidux) se daban en 2020 diferencias superiores al 25% en remuneración total entre hombres y mujeres, justificándose dichas diferencias en circunstancias objetivas y no derivadas de un trato desigual entre hombres y mujeres. En el caso de Polidux, la diferencia se justifica porque la única mujer que había en plantilla se fue a principios de año, percibiendo por tanto la retribución proporcional al tiempo en activo. De hecho, extrapolando sus datos al teórico anual percibía más que sus compañeros del mismo grupo, debido a su antigüedad. En cuanto a Repsol SA, la diferencia se produce por complementos de puesto, antigüedad o turnos, y porque en esta empresa se encuentran todos los directivos, representando los hombres el 78% del total de este colectivo, por lo que la media de retribuciones de los hombres se ve más impactada por los sueldos más altos que la media de las mujeres.

Además de la justificación anterior, se revisaron situaciones que a primera vista podían parecer llamativas, debido a que el registro obligatorio contiene datos de importes efectivamente percibidos durante todo el año 2020 sin tener en cuenta las circunstancias de las personas trabajadoras y que podían tener un impacto directo en su retribución, como pueden ser contratos a tiempo parcial, eventuales, reducciones de jornada, etc.

En concreto, se revisaron los grupos o roles profesionales de cada empresa en los que la diferencia en la remuneración total entre hombres y mujeres llegaba al 25%, en algunos casos en favor del hombre y en otros en favor de la mujer.

En el caso de Repsol, S.A., las diferencias se debían principalmente a que, en el caso de los hombres, estos ocupan posiciones por las que reciben complementos de disponibilidad y puesto o la antigüedad en la empresa, por puesto a turnos o por posiciones de mantenimiento de oficina.

En cuanto a las diferencias en Repsol Trading, en la mayoría de los casos en favor de la mujer, se explican por el cobro de bonos especiales por la función que realizan. Si no se tiene en cuenta la retribución variable anual, las diferencias deben fundamentalmente a la mayor antigüedad de las mujeres.

Por lo que respecta a Repsol Química, las diferencias se producen porque hay personas que han estado activas sólo una parte del año. Si comparamos solo los que han estado todo el año, las diferencias disminuyen sustancialmente y se deben a mayor la antigüedad, turnos y las horas extras en el caso de los hombres.

En RLESA, de nuevo, se explican por la antigüedad, las horas extras, la disponibilidad y la jornada.

En relación con Campsared, en el grupo donde aparece la diferencia a estudiar, la única mujer que había, tenía un contrato a tiempo parcial del 50%.

En cuanto a la auditoría salarial por puestos de igual valor, esta se ha realizado sobre la base de una valoración de puestos de trabajo tipo basada en criterios de adecuación, totalidad y objetividad. El resultado de la auditoría de los datos salariales de 2020 arroja que las diferencias en los grupos mencionados en los párrafos anteriores desaparecen, excepto las de Repsol Trading, que son a favor de la mujer y que se explican por los mismos motivos ya comentados.

En resumen, en cuanto al estudio de los datos retributivos y la auditoría salarial, se debe tener en cuenta que, en colectivos con pocas personas, la situación personal de una de ellas tiene un gran

impacto en los datos del Grupo. No obstante, se puede extraer que las diferencias se deben fundamentalmente a la mayor antigüedad generalmente de los hombres, que repercute, no sólo en los complementos de antigüedad, sino en mayores revisiones salariales acumuladas y, debido a la anterior incorporación en la empresa, ocupan generalmente los puestos de mayor responsabilidad.

4.8. Condiciones de trabajo

En cuanto a las **condiciones horarias, abono de horas extraordinarias, turnos y similares**, medidas todas ellas acordadas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, el tratamiento es igual para hombres que para mujeres, no habiendo en este asunto diferencias más allá de la presencia de las mujeres en puestos en lo que se hace necesario realizar horas extraordinarias o turnos, por lo que cualquier propuesta de mejora pasa por fomentar la presencia femenina en ese tipo de puestos.

Por lo que respecta a la **intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión**, se constata que:

- La protección del derecho de intimidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones en el uso de dispositivos digitales están sometidos a rigurosos procedimientos que garantizan el cumplimiento de estos derechos sin distinción de género, por lo que no se han detectado sesgos que supongan una vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los entornos digitales.

- Los controles empresariales mediante la utilización de herramientas digitales revelan su uso lícito y proporcionado. Los dispositivos de videovigilancia, geolocalización y la eventual monitorización garantizan los derechos de información y participación tanto de la plantilla como de sus representantes legales, así como el cumplimiento de los protocolos establecidos para garantizar la privacidad de nuestras personas trabajadoras.

- La compañía trabaja por impulsar la desconexión digital, el respeto al tiempo de descanso y la conciliación de la vida personal y familiar, tratando de equilibrar la flexibilidad en el trabajo y la actividad de los negocios con una cultura adecuada sobre la desconexión digital.

Por todo ello, podemos concluir que Repsol da cumplimiento a las previsiones normativas sobre los derechos de intimidad y desconexión en el entorno digital, habiendo sido el protocolo de acceso consultado con la representación legal de la plantilla y habiendo sido el protocolo de desconexión digital negociado con dicha representación.

Respecto a las **medidas de prevención de riesgos laborales**, protegen por igual a mujeres y hombres ante riesgos laborales en el trabajo, si bien es cierto que hay materias que pueden mejorarse, como puede ser disponer de una herramienta que permita conocer el absentismo y enfermedades a nivel agregado en el grupo que permita analizar estos aspectos con una perspectiva de género.

Repsol tiene debidamente identificados los agentes químicos presentes, en caso de que lo estén, en sus centros de trabajo, categorizando expresamente sustancias con efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos y sobre el desarrollo de los

descendientes. Por ello, siguiendo nuestra normativa interna, en casos de embarazo y lactancia, en caso de ser necesario, se adaptan los puestos para que la mujer no tenga contacto con determinados agentes. En concreto, en complejos industriales o en el *TechLab*, desde el momento que se comunica un embarazo, se adapta el puesto de acuerdo a los criterios comentados anteriormente, no así en el caso de Estaciones de Servicio que, al no haber puesto de trabajo alternativo, tiene una suspensión del contrato por riesgo de embarazo desde la fecha de comunicación de su estado de gestación

En el aspecto de los riesgos ergonómicos, Repsol realiza sus evaluaciones de puestos teniendo en cuenta múltiples factores y con una gran variedad de adecuaciones, si bien no los tiene identificados con criterios ergonómicos de sexo, entendiendo que con los criterios actuales se abarca un margen amplio de dimensiones antropométricas, para conseguir una correcta adecuación ergonómica del entorno laboral. En caso de precisarse una adaptación, como la debida a la bipedestación en el embarazo o la facilitación de plaza de aparcamiento en las últimas semanas de gestación.

Con el fin último de mejorar las condiciones laborales en los aspectos psicosociales de las mujeres y hombres y hacer emerger desigualdades, es recomendable que los propios cuestionarios de personas trabajadoras para la evaluación de riesgos psicosociales contemplen preguntas sobre acoso, violencia física o psíquica que no contemplaban cuestionarios anteriores.

Existen medidas de protección de las mujeres trabajadoras gestantes, tras dar a luz o en período de lactancia. Estas medidas preventivas adoptadas en la compañía cumplen y mejoran la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales.

La información y formación en el Grupo Repsol es completa y detallada en los riesgos laborales a los que está expuesta la plantilla.

En Repsol se realizan múltiples campañas de salud y se publicitan masivamente.

Finalmente, en materia de equipamientos e instalaciones Repsol ofrece protección y servicios a su alcance para contribuir al bienestar y seguridad de sus personas trabajadoras.

En cuanto a la **gestión de tiempos**, se ha verificado que se trata de sistemas objetivos y procedimentados, de tal manera que no producen un tratamiento desigual entre los distintos sexos.

Con relación a las **extinciones**, la mayoría de las finalizaciones se debe a la extinción de contratos temporales en Campsared y en Repsol Petróleo, debido a la mayor presencia de las mujeres en el colectivo con este tipo de contratos en Campsared y de hombres en Repsol Petróleo, por lo que se concluye que finalizan de manera proporcionada en función de la presencia en los colectivos con esos contratos.

Finalmente, en cuanto a las **personas cedidas**, las condiciones que les aplican son las mismas sean hombres o mujeres. Además, se constata que el sexo en relación con la edad o la antigüedad no produce diferencias entre hombres y mujeres en el colectivo de personas cedidas.

4.9. Corresponsabilidad

Del análisis de las medidas tendentes a fomentar la corresponsabilidad y la conciliación implantadas en las empresas objeto de este diagnóstico, se puede concluir que se trata de un catálogo de medidas de todo tipo, tanto económicas como de condiciones laborales (horario, flexibilidad, asistencia...) y que se dirigen por igual a hombres y mujeres, suponiendo mejoras sustanciales con respecto a la legislación vigente. Los requisitos para acceder a las mismas no producen un tratamiento distinto en función del sexo.

Se detecta por los datos cuantitativos, que la mujer solicita este tipo de medidas más que los hombres. Esto no es más que un reflejo de la sociedad, en que la mujer sigue teniendo un papel más destacado en el cuidado de otras personas, principalmente, de hijos y otros familiares dependientes. Es sobre ellas sobre las que recae mayoritariamente esta tarea, por lo que se ven obligadas en muchos casos a solicitar permisos, reducciones de jornada y excedencias.

No obstante, y sin tener en cuenta las reducciones de jornada, no hay datos que indiquen que estas situaciones impacten negativamente en el desarrollo profesional de las mujeres, tal y como se comprueba en el punto relativo a la promoción y al desempeño de este informe.

En cuanto al protocolo de atención a víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar, se hace necesario clarificar el procedimiento por el que una víctima pueda ponerlo en marcha, de manera discreta y ágil.

Por lo que respecta al teletrabajo, destaca la apuesta de la compañía por esta forma de trabajar, implantada desde 2010 y que ha ido creciendo en número de teletrabajadores/as de manera constante. La evolución del teletrabajo ha ido acompañada por recomendaciones de buenas prácticas, como el respeto a los horarios de los compañeros y el buen uso de las reuniones, por ejemplo.

4.10. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

La declaración de principios del protocolo de prevención contra el acoso de Repsol es muy clara y establece que todas las personas que trabajan en Repsol tienen derecho a ser tratadas con dignidad y, por lo tanto, no se permite el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, la discriminación por embarazo o nacimiento de hijas/os, ni cualquier otro tipo de acoso relacionado con la orientación sexual o identidad de género.

El IX Acuerdo Marco desarrollaba las medidas y las acciones preventivas que promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia cumple los criterios necesarios para que se respeten todas las garantías para el denunciante y el denunciado.

No obstante, el análisis realizado reveló que había determinadas definiciones que había que actualizar y completar en el Protocolo. Además, la «Guía de prevención y detección del acoso» no estaba revisada, siendo preciso actualizar su contenido, por ejemplo, en la terminología utilizada sobre maternidad/paternidad o en la exigencia de que “para que exista acoso sexual, es necesario que se trate de un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo.”

En cuanto a las medidas y las acciones preventivas que promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, los indicadores revelaron que en los últimos años no se han realizado acciones informativas, formativas y de sensibilización sobre el acoso sexual o por razón de sexo. Sí ha existido, por el contrario, mayor intervención en campañas y acciones de sensibilización relacionadas con el colectivo LGTBI y la orientación sexual y la identidad de género.

Por lo que respecta a la accesibilidad, tanto el Protocolo contra el Acoso como el Canal de Ética son accesibles para la plantilla de la compañía a través de MyRepsolnet. No obstante, respecto a las personas trabajadoras que no tienen accesibilidad a MyRepsolnet -, es preciso reforzar los mecanismos de acceso para garantizar que todas las personas de la Compañía puedan recurrir a estos mecanismos en cualquier momento si así lo precisan.

El procedimiento de denuncia y confidencialidad cumple los criterios necesarios para que se respeten todas las garantías para el denunciante y el denunciado, si bien, existirían una serie de mejoras a considerar, como incorporar en el texto medidas cautelares concretas o la posible firma de un documento de confidencialidad.

El régimen disciplinario de Repsol tipifica como falta muy grave: “Los malos tratos de palabra u obra, el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, el abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores y/o sus familiares, así como personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral”.

Asimismo, el incumplimiento o vulneración del Código de Ética o Conducta es una falta grave o, en atención a la gravedad de los hechos, puede ser una falta muy grave. Se concluye, por tanto, que cualquier situación de acoso puede derivar en las correspondientes acciones disciplinarias.

4.11. Principales líneas de actuación y propuestas de mejora

En líneas generales, se puede concluir que en Repsol no existe un trato discriminatorio ni desigualdades en función del sexo y que se trabaja por que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva y esté presente en todos los procesos y a todos los niveles de la organización.

No obstante, la plantilla sigue siendo mayoritariamente masculina, por el sector de actividad y por la formación requerida, a pesar de los esfuerzos de la compañía por avanzar en la presencia de la mujer, por lo que esto se presenta como un reto sobre el que trabajar.

Tras el análisis realizado y a la vista de las conclusiones, se propusieron las principales líneas de actuación:

- Seguir impulsando la sensibilización de la plantilla, especialmente entre las personas que tiene equipo a su cargo, en la necesidad de tratar por igual a hombres y a mujeres sobre un principio de respeto.
- Seguir garantizando un sistema retributivo que no genere discriminación entre sexos.
- Continuar impulsando la paridad de sexo en las plantillas de las distintas empresas.
- Mejorar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación ante el acoso.

- Seguir promoviendo la utilización igualitaria de medidas de conciliación.
- Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo en los documentos y procesos de la compañía
- Seguir trabajando en campañas de sensibilización para la formación de las mujeres en carreras STEM y en estudios de formación profesional relacionados con la actividad de Repsol a fin de fomentar su acceso al mercado de trabajo industrial.

5. OBJETIVO Y RECURSOS

5.1 Objetivo

El objetivo del Plan de Igualdad del Grupo Repsol es mejorar la posición laboral de las mujeres en relación con su empleo y carrera profesional en las empresas del Grupo en las que sea necesario:

- Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo, especialmente en las que existe una infrarrepresentación femenina.
- Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.
- Garantizando la igualdad retributiva entre hombres y mujeres mediante una misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo.
- Promoviendo de forma directa y efectiva en todos los negocios la compatibilidad del trabajo con la conciliación y la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.
- Reforzando el papel del Grupo Repsol 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.
- Promoviendo condiciones de clasificación profesional, promoción y formación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado, para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de que se trate, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
- 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.

- Fomentando una cultura de igualdad entre todas las personas, tanto interna como externamente.

Para apoyar la consecución de este objetivo, la anterior Mesa de Igualdad elaboró en 2005-2007 el **Código de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación** con el objetivo de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol. Se hace imprescindible revisar y adecuar el contenido de este código en el seno de la Comisión de Igualdad, durante la vigencia de este plan, para que sea un referente en la gestión de los Recursos Humanos, de las personas con colaboradores a su cargo y de todas las personas trabajadoras en general.

5.2 Recursos del plan

Los recursos para la financiación de las acciones propuestas en el plan serán aportados por el Grupo Repsol. 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.

6. MEDIDAS

Con el fin de alcanzar el objetivo establecido en este Plan, y sin perjuicio de otras medidas que puedan establecerse en cada uno de los convenios colectivos de las empresas a las que aplica este Plan, se establecen las siguientes medidas:

6.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Incrementar el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo, diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso al Grupo Repsol.

MEDIDAS:

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. Asimismo, se garantizará que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombre y mujeres y que el proceso de selección asegurará la igualdad de trato y oportunidades.

Los procedimientos de selección que impliquen contratación o promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades, promoviéndose que, a igualdad de mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Se promoverán campañas de sensibilización y difusión para la formación de las mujeres en carreras STEM y en estudios de formación profesional relacionados con la actividad de Repsol, se propondrán programas de *mentoring* dirigido a mujeres que estudien carreras STEM y de becas para mujeres que realicen estudios de formación profesional relacionados con la actividad de Repsol.

6.2 FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Promover el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.

MEDIDAS:

Se incluirán en el catálogo de formación cursos sobre materias relacionadas con la igualdad en las relaciones interpersonales en la organización, el lenguaje inclusivo, el género, la corresponsabilidad en los cuidados o el acoso. Estos cursos se podrán revisar en el seno de la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La empresa se compromete a promover y velar por el principio de igualdad de oportunidades, sin discriminación por razón de sexo ni de ningún otro tipo, en todas aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización, así como a promover la participación de toda la plantilla en los cursos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Se establecerán cursos de formación obligatoria en materia de igualdad, prevención y detección de acoso y violencia de género para aquellas áreas que traten temas de gestión con impacto en la igualdad, especialmente en el área de Personas y Organización.

El curso sobre el Código de Ética y Conducta incorporará contenido específico en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Se creará un programa de *mentoring* para mujeres con el fin de guiar e impulsar el desarrollo profesional de las mujeres trabajadoras dentro de Repsol.

6.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

MEDIDAS:

La promoción profesional en la empresa deberá estar ajustada a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre

hombres y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar eventuales situaciones de discriminación.

Se establecerá un procedimiento objetivo en los casos en que no hay o no aplican los procedimientos de promoción profesional generales.

6.4 CLASIFICACION PROFESIONAL E IGUAL REMUNERACION POR RAZON DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres, tanto en la clasificación profesional como en la retribución.

MEDIDAS:

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres.

La empresa llevará un registro de valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos o roles profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor, conforme a la normativa vigente en cada momento y mientras esta así lo exija.

Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las distintas empresas de la finalidad y contenido del registro retributivo.

6.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Impulsar la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras, estimular un entorno laboral igualitario y propiciar la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal y familiar.

MEDIDAS:

1. Permiso para el cuidado del lactante

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Se posibilita la acumulación en un solo período de dieciocho días laborables que, en el caso de nacimiento múltiple será de treinta y un días, debiendo disfrutarse de la siguiente manera:

Disfrute de la acumulación:

En caso de que no se disfruten de forma continuada los permisos obligatorio y no obligatorio de suspensión por nacimiento, los dieciocho días laborables de acumulación deberán disfrutarse inmediatamente después del periodo de disfrute inicial.

Si se disfruta de todo el periodo de suspensión del contrato (obligatorio y no obligatorio) de forma ininterrumpida, los dieciocho días laborables de acumulación del permiso para el cuidado del lactante se disfrutarán después de la suspensión del contrato por nacimiento.

Disfrute de la acumulación cuando ambos progenitores trabajan en Repsol:

En el supuesto de que los dos progenitores trabajen en Repsol, ambos podrán disfrutar de la acumulación prevista de dieciocho días en los términos expuestos en los párrafos anteriores. No obstante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de la empresa debidamente motivadas por escrito.

Reducción de jornada para el cuidado del lactante:

Las personas trabajadoras que no opten por la acumulación mencionada en los párrafos anteriores podrán optar por sustituir la ausencia de trabajo de una hora por una reducción de su jornada diaria en una hora, siempre que se aplique al inicio de la jornada o al final de la misma con el límite temporal previsto legalmente. Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho de reducción de jornada con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute de dicha reducción podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses del menor.

2. Reducción de jornada

Las reducciones de jornada contempladas en este punto constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

2.1 Tipos de reducción de jornada para personal de jornada ordinaria, y personal a turnos:

a) Por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as hasta que el menor cumpla la edad de catorce años.

En el caso de las personas trabajadoras que trabajen en régimen de turnos, la ampliación desde los doce a los catorce años del menor estará condicionada a su acumulación desde el inicio de la reducción en los términos establecidos en el PROTOCOLO DE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA PERSONAL EN RÉGIMEN DE 2/3 TURNOS DE LUNES A DOMINGO EN EL GRUPO REPSOL, salvo que a juicio de la compañía la acumulación no sea posible, debido a las dificultades organizativas que por las especiales características del régimen de trabajo implica la organización del trabajo. Las personas trabajadoras en régimen de turnos que estuvieran en situación de reducción de jornada por esta causa a la entrada en vigor de este apartado del IX Acuerdo Marco, tendrán derecho a esta ampliación, siempre que a dicha fecha ya vengán acumulando o soliciten la acumulación dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor, y mantengan la misma hasta su finalización.

En el supuesto de que el trabajador/a se encuentre disfrutando del cuidado del lactante, 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 o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

b) Por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.

La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes, acogedores de carácter permanente o guardadores con fines de adopción por menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, así como tratamiento continuado de la enfermedad y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

La persona trabajadora que se encuentre en esta situación tendrá derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

c) Por tratamiento oncológico.

Las personas trabajadoras que acrediten estar en tratamiento oncológico, para los periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

d) Por enfermedad crónica que no determine la declaración de incapacidad.

Podrá concederse igualmente reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a las personas trabajadoras que tengan algún tipo de enfermedad crónica no susceptible de incapacidad temporal con el informe favorable del servicio médico de empresa y en tanto en cuanto se sigan dando las circunstancias necesarias.

e) Por embarazo.

Las empleadas en estado de gestación podrán reducir su jornada a cuatro horas a partir de la semana 32, sin reducción de su salario.

2.2 Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el grupo Repsol.

Dada la especificidad del trabajo a turnos, donde las circunstancias de la prestación laboral tienen lugar, en ciclos productivos habitualmente continuos, y dado el especial empeño de las partes firmantes en impulsar la conciliación de la vida laboral y personal de sus personas trabajadoras, se acordó por las partes firmantes del IX Acuerdo Marco desarrollar este protocolo específico de reducción de jornada para las personas trabajadoras que trabajan en régimen de turnos de lunes a domingo. Las partes dejan constancia de su intención de seguir trabajando con el espíritu de estudiar, analizar y aplicar en su caso, medidas de flexibilidad para las personas que se hallen en esta situación, siempre que dichas medidas no obstaculicen el normal desarrollo de la actividad organizativa que a las citadas Unidades de Negocio corresponde. La Dirección de la empresa manifiesta su compromiso de impulsar y publicitar estas medidas, que se citan a continuación.

MEDIDAS

a- Elección de horario dentro de su turno de trabajo:

De acuerdo con la legislación y jurisprudencia, el trabajador o trabajadora a turnos en reducción de jornada podrá elegir horario dentro de su régimen de turnos y su jornada laboral pactada, que se efectúa en circunstancias empresariales de trabajo en turnos rotativos. Ello no provoca alteraciones en su régimen de turnos pactado en su contrato laboral. El trabajador o trabajadora

en reducción de jornada no podrá unilateralmente modificar su jornada laboral o el régimen de turnos que pactó con la empresa.

b- Solicitudes de acumulación de reducción de jornada de personas trabajadoras a turnos:

La persona en régimen de trabajo continuo de turnos podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del párrafo anterior por el sistema que se explicita a continuación.

A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, las personas trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

La persona trabajadora deberá comunicar a Personas y Organización su solicitud con el mayor plazo posible, y con un mínimo de 1 mes, antes de la fecha en que se produzca el inicio del período de acumulación, para facilitar así la contratación por su ausencia y no causar perjuicio a la incidencia organizativa de la empresa.

El régimen económico que será de aplicación en estos casos contempla la reducción solicitada en términos anuales dividida en doce mensualidades.

c- Formación y desarrollo profesional del trabajador o trabajadora en reducción de jornada:

En el caso del trabajador o trabajadora a turnos y en reducción de jornada, será obligatoria su convocatoria por la empresa y su asistencia a los cursos de formación correspondientes a su puesto de trabajo, para evitar su menoscabo en la carrera profesional, así como la desactualización en los conocimientos propios de su puesto de trabajo.

3. Permiso por nacimiento y cuidado del menor

3.1. Se complementará la prestación por nacimiento y cuidado del menor hasta el 100% del salario real.

3.2. En el caso de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, el trabajador/a (madre biológica o progenitor distinto de la madre biológica) tendrá derecho a la suspensión del contrato establecida en el Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

La regulación del Estatuto de los Trabajadores será igualmente aplicable a la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Si el puesto a juicio de la Dirección de la empresa lo permite, la suspensión del contrato de trabajo podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial, previo acuerdo entre las partes, siempre que hayan transcurrido las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En este caso la jornada realizada no podrá ser inferior al 50%.

Este derecho no es acumulable con otras situaciones como la lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. El trabajador/a sí podrá acogerse a dichas situaciones una vez finalizado el disfrute del permiso en régimen de jornada parcial.

El trabajador/a deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en Repsol, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

El teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso por nacimiento a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del citado permiso.

3.3. Tendrá derecho al disfrute del permiso por nacimiento en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora que asumiera la tutela sobre un menor, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

4. Excedencias

En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación, sin perjuicio de lo que específicamente se disponga en la ley. En las excedencias voluntarias previstas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de la antelación mínima requerida comportará el cese definitivo en la empresa a todos los efectos.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción, 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, el trabajador, hombre o mujer, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador, hombre o mujer, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

En caso de excedencia para atender al cuidado de hijo o hija y de excedencia para el cuidado de familiar, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Permisos no retribuidos:

Se mantienen los siguientes tipos de permisos no retribuidos:

5.1.-Permiso no retribuido en caso de adopción internacional:

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que la persona trabajadora cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de un mes.

La persona trabajadora podrá, además, en el caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

5.2. Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora que justifique la hospitalización mencionada.

La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales al año, adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

5.3. Permiso no retribuido por motivos personales:

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa, siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

6. Equiparación pareja de hecho a matrimonio:

Se equipara cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

- Licencia de quince días naturales ininterrumpidos a contar desde el día de la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, con el siguiente límite y requisito: La persona trabajadora que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

- Beneficiario de Asistencia Sanitaria.

- Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

- Traslados.

Será requisito indispensable a todos estos efectos acreditar la existencia de pareja de hecho mediante certificación expedida por el registro público correspondiente.

7. Medidas de flexibilidad horaria y jornada:

- Flexibilidad horaria en situaciones de familiares con dependencia severa.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo descendientes o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de dependencia severa o gran dependencia, que convivan con él o ella, podrán, sin que ello implique reducción de su jornada mensual, hacer un uso distinto del cómputo mensual, anticipando su horario de salida durante la jornada ordinaria, siempre que se respeten los siguientes límites:

Límite máximo: No podrá superarse el cómputo de diez horas diarias de trabajo efectivo.

Límite mínimo: Deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo.

Presencia obligatoria: Franja horaria de 9:30 a 14:00.

La hora de inicio no puede ser anterior a la establecida en el horario que le aplique.

Serán parte de este Plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos relacionados con igualdad en el Acuerdo Marco vigente en cada momento, entendiéndose incorporadas de manera automática según hayan sido negociadas y teniendo la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad competencia en el seguimiento de las mismas.

9. Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, se incorpora al presente Plan de Igualdad como Anexo III el Protocolo de Desconexión Digital firmado el 28 de noviembre de 2019 por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

6.6 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA EJERCIDA EN EL ENTORNO FAMILIAR

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia ejercida en el entorno familiar.

MEDIDAS:

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre, en este caso, una persona trabajadora de Repsol, así como a sus hijos o hijas que convivan con él o ella, siempre que el agresor/a sea una persona con quien la persona trabajadora mantenga en el momento en que se solicitara la protección, una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho, expareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol pone a disposición de sus personas trabajadoras, hombres o mujeres, consisten en:

- Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto a las personas trabajadoras de Repsol, como a sus hijos o hijas que convivan con la persona trabajadora 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 o hijas, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

- 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.

- 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, hasta entonces compartido con el agresor.
 - 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.

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

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.

Para la tramitación de las medidas anteriores, la persona empleada en el Grupo deberá en primer lugar, presentar la correspondiente orden de alejamiento o cualquier otro medio de prueba que le permita acreditar la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

6.7 TELETRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Seguir avanzando de modo progresivo en la evolución del teletrabajo como medida de organización del trabajo y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA:

El modelo de teletrabajo forma parte del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, estando implantado desde 2010. Este modelo está en constante revisión, pudiendo ser modificado tanto por la normativa vigente como por acuerdo entre las partes negociadoras del Acuerdo Marco.

Desde la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad, se podrá impulsar su evolución, mediante las iniciativas que se acuerde trasladar a la Comisión Negociadora o de Seguimiento del Acuerdo Marco, así como mediante la propuesta de medidas correctoras si del seguimiento del teletrabajo se detectara dicha necesidad.

La Dirección de la empresa proporcionará a la representación de las personas trabajadoras los datos de seguimiento del programa de teletrabajo de manera trimestral.

6.8 PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar en la empresa un entorno libre de acoso en cualquiera de sus modalidades.

MEDIDAS

Se realizarán acciones de información y sensibilización, de formación y de divulgación del “Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso”, que se recoge como Anexo I de este Plan de Igualdad, así como de la “Guía de prevención y detección del acoso”, que se adjunta como Anexo II de este Plan.

6.9 RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar que la dimensión de género está presente en la prevención de riesgos laborales

MEDIDAS

Se realizará un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales en la empresa.

La empresa fomentará la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alta prevalencia en las mujeres.

6.10 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Promover el conocimiento del Plan de Igualdad entre toda la plantilla.

Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

MEDIDAS

Se realizará anualmente una jornada de divulgación y difusión del Plan de Igualdad en todas las empresas a las que aplica. Además, se divulgará el contenido del Plan de Igualdad en Myrepsolnet o en otros medios digitales y se activarán mecanismos de difusión física en los centros y/o para las personas trabajadoras que no acceden a MyRepsolnet.

Se editará y difundirá la “Guía de buenas Prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres” así como una guía de lenguaje inclusivo para su utilización en todos los ámbitos organizativos.

Se velará por un uso del lenguaje inclusivo en los cursos de formación además de incluirse módulos de lenguaje inclusivo en la formación a las personas trabajadoras, especialmente para los ámbitos de recursos humanos.

Se supervisará que la comunicación y publicación de la empresa, tanto interna como externa, incorpora un uso del lenguaje y de las imágenes no sexista e inclusivo, fomentando la utilización de imágenes tanto de hombres como de mujeres en los distintos centros de trabajo e instalaciones y en diferentes grupos o roles donde hay infrarrepresentación de la mujer.

Se establecerá un canal para corregir lenguaje o imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género

Se impulsará la revisión de la redacción de los convenios colectivos con perspectiva de género en las próximas negociaciones, así como la denominación de los puestos de trabajo y sus características.

Se desarrollarán campañas de sensibilización por el cambio de actitudes y contra el sexismo y sobre la importancia de la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, así como de la conciliación tanto por mujeres como por hombres.

7. INDICADORES, PLAZOS Y RESPONSABLES.

7.1 INDICADORES

MEDIDA	INDICADORES
6.1 SELECCIÓN Y CONTRATACION	<ol style="list-style-type: none">1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.2. Supervisión de la equidad y paridad de género en la contratación a través del número y porcentaje desagregado por sexo y puesto de personas incorporadas3. Análisis de ofertas y canales de candidaturas para verificar que cumplen con las medidas establecidas.
6.2 FORMACION	<ol style="list-style-type: none">1. N.º de personas que han realizado cursos en materia de igualdad, desagregado por sexos.2. Contenido sobre igualdad en el Código de Ética y Conducta.
6.3 PROMOCION PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none">1. N.º de promociones desagregado por sexo.2. Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo.
6.4 CLASIFICACION PROFESIONAL E IGUAL REMUNERACION POR RAZON DE SEXO	<ol style="list-style-type: none">1. Número de definición de grupos profesionales revisados2. Porcentaje de diferencias salariales entre hombres y mujeres3. Procedimiento de acceso a registro retributivo acordado
6.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	<ol style="list-style-type: none">1. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.2. Número y porcentaje desagregado por sexo de solicitudes y de permisos, excedencias y licencias en materia de conciliación y corresponsabilidad.
6.6 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA EJERCIDA EN EL ENTORNO FAMILIAR	<ol style="list-style-type: none">1. Verificación de la puesta a disposición de la plantilla de la información sobre estas ayudas.2. Número de personas desagregado por sexos que han solicitado y/o a las que se han facilitado las ayudas previstas.
6.7 TELETRABAJO	<ol style="list-style-type: none">1. Número y porcentaje desagregado por sexo de personas que hacen uso del teletrabajo en sus distintas modalidades.2. Evolución del uso del teletrabajo

6.8 PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas de información sobre el protocolo y sensibilización contra el acoso. 2. Número de aperturas del protocolo 3. Número de denuncias en el ámbito de acuerdo marco en materia de acoso por el canal de ética.
6.9 RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GENERO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe sobre datos de siniestralidad 2. N.º. acciones de prevención
6.10 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de publicaciones revisadas. 2. Número de publicaciones corregidas.

7.2. PLAZOS

Dado que Repsol dispone de plan de igualdad desde 2005, gran parte de las medidas recogidas en este plan se encuentran ya implantadas y en vigor.

Para las nuevas medidas que se acuerdan en este plan, el plazo de implantación es de un año desde el momento de la firma del plan. En caso de desviación en el plazo de alguna medida, la Comisión se podrá reunir para analizar el caso.

7.3 RESPONSABLES

La dirección de Personas y Organización será la responsable de la implantación de las medidas.

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN

8.1 Seguimiento y evaluación

Ambas partes establecen que la comisión de seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Plan, será la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad, constituida el 4 de febrero de 2021, y que sustituye a la anterior Mesa Técnica de Igualdad, constituida el 26 de mayo de 2.004 en Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol. Para facilitar el seguimiento del Plan en cada negocio, los sindicatos firmantes del Acuerdo podrán designar agentes colaboradores en materia de igualdad de oportunidades.

Para realizar el seguimiento, la Comisión se reunirá al menos dos veces al año y según lo establecido en su reglamento interno de funcionamiento.

Se realizará, además, una revisión y evaluación a los dos años a contar desde la firma del Plan.

8.2 Modificación.

Si durante el período de vigencia del Plan se detectase la necesidad de realizar alguna modificación derivada de cambios legislativos o de cualquier otra índole, las partes la acordarán según lo establecido en el reglamento interno de funcionamiento. En cualquier caso, las modificaciones legislativas o las medidas acordadas en Acuerdo Marco que tengan impacto en el Plan se entenderán parte integrante de este Plan sin necesidad de incorporarlas expresamente.

Si surgieran discrepancias entre las partes, se acudirá al mecanismo establecido en el reglamento interno de funcionamiento.

Adicionalmente, respecto a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales en el seno de cada empresa para temas relacionados con el Plan de Igualdad, se establecen los siguientes:

- A. Intervención de las comisiones paritarias de empresa informando a la vez a la Comisión Negociadora y Seguimiento del Plan de Igualdad.
- B. Intervención de la Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan de Igualdad
- C. Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.
- D. Mediación.
- E. Arbitraje, si expresamente así lo acuerdan las partes.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

2022	2023	2024	2025	2026
Firma de la actualización del plan	II Reunión de seguimiento	IV Reunión de seguimiento	VI Reunión de seguimiento	Evaluación final
Inicio de implantación de medidas	III Reunión de seguimiento	V Reunión de seguimiento	VII Reunión de seguimiento	Fin de vigencia
I Reunión de seguimiento		Evaluación intermedia del Plan		

ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

El Estatuto de los Trabajadores contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encomienda a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto de acoso, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

En cumplimiento de lo dispuesto en ambas disposiciones, se acuerda el siguiente Protocolo cuyo objetivo es definir las pautas que permitan a las personas que trabajamos en el Grupo identificar una potencial situación de acoso, en cualquiera de sus formas, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

La finalidad de este Protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso, en cualquiera de sus formas, entre otras, acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género, al ser todas ellas conductas vulneradoras de la dignidad de la persona, nocivas para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables para la salud, y para la confianza y autoestima de las personas.

Tanto la representación sindical, como la representación de la Dirección explicitan su compromiso de mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

A tal efecto, ambas partes, a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, libre de acoso y violencia, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza, con independencia de quién lo promueva. Su objeto, por tanto, es el de establecer procedimientos de actuación para el caso de que alguna persona trabajadora que detecte una situación de acoso o considere que es objeto del mismo, pueda hacer uso de este Protocolo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.

2. Definiciones.

2.1 Acoso moral o psicológico (Mobbing).

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

2.2. Stalking laboral (Acecho/hostigamiento).

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada por una persona que de manera constante e invasiva persigue a otra de manera obsesiva en contra de la voluntad de ésta. Conductas como acosar, acechar, espiar a la víctima, perseguirla, realizar llamadas telefónicas o intentos de contactar con ella de manera reiterada son expresiones de este tipo de acoso.

2.3. Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.4. Acoso sexual.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que se dé con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.5. Acoso por razón de orientación sexual.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, dirigido contra una persona por razón de su orientación sexual, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.6. Acoso por razón de identidad y expresión de género.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, dirigido contra una persona por razón de su expresión o identidad de género y que se realice con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas, prácticas o comportamientos descritos, realizados en el entorno laboral mediante la utilización de tecnologías de la información, medios digitales o redes sociales quedarán incluidas dentro del presente Protocolo.

En el Anexo II del Plan de Igualdad, la «Guía de prevención y detección del acoso» pretende proporcionar pautas de actuación que permitan favorecer la prevención de situaciones de acoso e identificar las distintas formas en que éste puede materializarse.

3. Tipos de acoso según el entorno donde se origina.

- Descendente: Es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.

- Horizontal: Es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

- Ascendente: Es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

4. Comisión de investigación.

La Comisión de Investigación es el órgano encargado del tratamiento, la investigación y el seguimiento de las denuncias de acoso. Estará compuesta por al menos el Director/a de Relaciones Laborales Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo, el/la Directora/a de Relaciones Laborales España y Portugal o el/la responsable de Relaciones Laborales Transversal y Jurídico Laboral. Esta Comisión, será la encargada de llevar a cabo las investigaciones y elaborar el informe de conclusiones.

Durante las fases del procedimiento que se señalan a continuación, estarán presentes los/las coordinadores/as o secretarios/as generales de cada representación sindical firmante del Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

5. Procedimiento de actuación.

5.1. Denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia que se deberá realizar por escrito. Podrá realizarla cualquier persona trabajadora que se considere sujeto pasivo de acoso o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos. La persona que denuncie debe quedar identificada.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a protocoloacoso@repsol.com, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran la Comisión de Investigación de Acoso, que la estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la presunta víctima y de la persona presuntamente acosadora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, identificación de posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso hacia sí mismos o hacia a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se evidenciara que el presunto/a acosado/a o el denunciante ha actuado con falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas que correspondan, incluidas eventualmente las disciplinarias.

5.2. Fase previa

El objetivo de esta fase es resolver el problema antes de la apertura del procedimiento formal; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Los miembros de la Comisión de Investigación se encargarán de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la última entrevista se elaborará un informe, que se pondrá en conocimiento de la persona denunciante. Este informe no será necesario en aquellos casos en que el denunciante retire la denuncia durante esta fase.

5.3. Procedimiento formal

Cuando la fase previa no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

Recibida la denuncia, los miembros de la Comisión de Investigación recabarán la información y se llevarán a cabo las actuaciones que consideren necesarias para realizar la investigación (testimonio de los afectados/as, informes, entrevistas, cualquier evidencia que aporte información útil al proceso, etc.).

En función de las circunstancias de cada caso, la Comisión valorará solicitar cautelarmente la separación de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso hasta la finalización de la investigación. Dichas medidas en ningún caso predispondrán el resultado final del procedimiento y se adoptarán de manera motivada.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo de treinta días a contar desde la finalización de las entrevistas. Este plazo podrá ampliarse cuando deban recabarse informes técnicos o se precise de actuaciones adicionales de investigación interna o externa que lo justifique. El informe, se pondrá en conocimiento de la persona denunciante.

5.4. Resultado de la instrucción y acciones

Si existe acoso, se dará traslado al/a la Director/a de Personas y Organización y al/a la responsable de RR.LL. del área de negocio de la persona denunciada, así como al/a la directora/a de la misma, al objeto de que se adopten las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Excepcionalmente, cuando las circunstancias concurrentes así lo justifiquen, podrá iniciarse el expediente disciplinario antes de la finalización de la instrucción del expediente de acoso.

En el supuesto de que no se constaten situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran ser inherentes a las conductas constatadas.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria. En este caso, la Comisión dará traslado al/a la Director/a de Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo de los hechos que entienda que deben ser objeto de una investigación.

6. Confidencialidad y protección de datos.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá la más amplia confidencialidad posible y todas las investigaciones internas se llevarán con el debido respeto, tanto al/a la denunciante, y/o a la víctima, como al/a la denunciado/a. Todas las personas que intervengan en el proceso serán informadas sobre la obligación y garantía de confidencialidad.

El proceso será estrictamente confidencial, salvo que fruto de la investigación y las posibles medidas adoptadas fuera judicializado en el orden correspondiente.

7. Seguimiento

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad o con los/las coordinadores/as o secretarios/as generales de cada representación sindical firmante del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

8. Medidas preventivas de acoso.

Repsol se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas que trabajan en el Grupo. Para ello se realizarán campañas de comunicación, se promoverá formación específica y se realizarán las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

En el Anexo II del Plan de igualdad, se recoge la «**Guía de prevención y detección del acoso**» elaborada por la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

- Información y sensibilización. – Lanzamiento de campañas informativas para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en el Grupo, así como del Protocolo de Acoso. En especial, deberá incluirse información específica sobre el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Formación. – Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

- Divulgación del Protocolo. – La Dirección de la Empresa difundirá de manera efectiva este Protocolo a todas las personas trabajadoras y a todos los niveles de la Empresa, incidiendo en el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad de las personas.

ANEXO II. GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO

1. Introducción

La existencia de un buen clima laboral y de entornos de trabajo saludables dentro del Grupo Repsol es responsabilidad de todos cuantos formamos parte de la Compañía y, por tanto, la Dirección de la Empresa, la Representación Social y el conjunto de la plantilla debemos esforzarnos para alcanzar entornos de trabajo libres de cualquier tipo de comportamiento que pueda atentar contra la dignidad de las personas o exponer a las mismas a tratos ofensivos o degradantes.

En esta línea, el acoso, en cualquiera de sus formas, hacia las personas trabajadoras constituyen algunas de las conductas más censurables hacia cualquier persona, creando, además, un gran deterioro del entorno laboral y del bienestar psicosocial de los mismos. Las negativas consecuencias que produce cualquier tipo de acoso, tanto a la persona que lo sufre como en la organización donde tiene lugar, hace que sea necesario erradicar cualquier circunstancia favorecedora de las prácticas acosadoras.

En base al “Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso”, acordado por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Repsol, se ha elaborado la presente Guía, que se encuadra dentro del conjunto de compromisos del Plan de Igualdad, y que pretende proporcionar unas pautas de actuación que permitan, por un lado, favorecer la prevención de situaciones de este tipo y por otro, identificar las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de cualquier tipo de acoso, entre otros, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

La Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Repsol estudiará las posibles formas de difusión de esta Guía.

2. Naturaleza y objetivos

La presente Guía tiene un mero carácter divulgativo e informador. Su objetivo inmediato no es prescribir o sancionar conductas no previstas en el régimen disciplinario, sino informar al conjunto de la plantilla de aquellos comportamientos que el Grupo Repsol considera no acordes con los valores de la Compañía y que por tanto deben evitarse, así como de aquellos comportamientos que deben favorecerse.

3. Concepto y tipología

A efectos de la presente Guía, se entiende por Acoso toda conducta o comportamiento no deseado, cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad, la intimidad o la integridad física o moral de la persona creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tomando como referencia el “Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de Acoso” del Grupo Repsol, pueden identificarse diferentes tipos de acoso, según el entorno donde se origina.

Acoso Descendente.	Cuando la presunta conducta proviene de una persona de cargo superior hacia otra de cargo inferior.
--------------------	---

Acoso Horizontal.	Cuando la presunta conducta se da entre personas de un mismo nivel jerárquico.
Acoso Ascendente.	Cuando la presunta conducta proviene de una persona de cargo inferior hacia otra de cargo superior.

Asimismo, una vez señalados los diferentes tipos de acoso según su origen, es conveniente especificar la tipología de acoso según forma, u objetivo de la persona que lo ejerce. Se considerará acoso digital cuando estas conductas se realicen dentro del entorno laboral sirviéndose de medios digitales, tecnologías de la información o redes sociales.

La presente Guía ofrece algunas definiciones y ejemplos orientativos para ayudar a detectar el acoso. No se trata de una ejemplificación exhaustiva porque el acoso adopta formas muy variadas, debiéndose apreciar su concurrencia de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

Acoso moral o psicológico (mobbing).	Se concibe toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral.
Acoso por razón de sexo.	Hace alusión a cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
Acoso sexual.	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Dentro del acoso sexual se incluyen comportamientos como el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental: - Constituye chantaje sexual el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. - Constituye acoso sexual ambiental toda conducta de naturaleza sexual que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

<p>Acoso por razón de orientación sexual.</p>	<p>Hace alusión a cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, dirigido contra una persona por razón de su orientación sexual, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.</p> <p>Se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional o sexual por personas del mismo o distinto género</p>
<p>Acoso por razón de identidad y expresión de género.</p>	<p>Hace alusión a cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, dirigido contra una persona por razón de su expresión o identidad de género y que se realice con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.</p> <p>Se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Asimismo, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades.</p>
<p>Stalking laboral (Acecho/hostigamiento).</p>	<p>Se concibe como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada por una persona que de manera constante e invasiva persigue, acecha, hostiga, espía a otra de manera obsesiva en contra de la voluntad de ésta.</p>

Conviene saber diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir, tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) que lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como «molestos», pero que no pueden ser considerados acoso en el trabajo.

4. Conductas que previenen la aparición del acoso

Conductas	Aplicación
Respeto	Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
Comunicación.	No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre el personal de la plantilla. No se admitirán gritos, palabras malsonantes, comentarios, bromas, mails o contacto por redes sociales que puedan

	considerarse sexuales, hostiles, intimidatorios o humillantes. Gestos o contacto físico de cualquier tipo que resulte molesto para la víctima. Mostrar conductas sexuales, imágenes o materiales que puedan resultar molestos, hostiles, intimidatorios o humillantes.
Dignidad de la persona.	No se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores y las trabajadoras.
Discreción y reserva.	Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona de la plantilla o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.
Uniformidad y reparto equitativo del trabajo.	No arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva, como en la no atribución de actividades.
Oportunidades de formación y promoción.	Se velará por que todo el personal en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.
Conciliación de la vida familiar y laboral.	El disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

5. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso moral o psicológico (mobbing)

Conductas	Ejemplos
Comportamientos que atentan contra la dignidad de una persona o crean un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante:	Reducir tareas y/o responsabilidades a la persona sin justificación suficiente. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna o degradantes. Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional del trabajador o trabajadora, por debajo de su cualificación y competencia, que sea ofensivo o humillante para la persona.
	Menospreciar el esfuerzo personal o éxito profesional del trabajador o trabajadora y/o atribuirlo a otros factores o terceros. Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.
	Criticar constantemente o en exceso el trabajo. Descalificar al trabajador o trabajadora. Juzgar la labor que realiza de forma ofensiva.
	Culpar a la persona de situaciones de las que no es responsable.

	Burlarse o difundir comentarios maliciosos sobre la persona, incluyendo cuestiones ajenas al trabajo.
	Abuso de autoridad (impedir hacer el trabajo, fijar objetivos inalcanzables, reducir excesivamente los plazos para llevar a cabo las tareas, intimidar o amenazar con degradación, despido o traslado).
	Realizar algún ataque para reducir las posibilidades de comunicación, sin justificación, tales como: Cambiar la ubicación del trabajador o trabajadora separándole de sus compañeros y compañeras (aislamiento). Ignorar la presencia de la persona. No dirigirse la palabra. Restringir a los compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con la persona afectada. No permitir que la persona se exprese. Evitar todo contacto visual. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
	Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
	Dificultar el acceso a la formación interna. Dificultar la promoción profesional. Denegación de disfrute de permisos, licencias, conciliación vida laboral y personal y derechos que le pudieran corresponder, sin causa justificada.

6. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso por razón de sexo

COMPORTAMIENTOS	
Conductas que traten de imposibilitar el ejercicio por parte del personal de los derechos vinculados a algunas de las siguientes situaciones, de manera injustificada:	Cuidado de familiares y asunción de cargas familiares.
	Embarazo, nacimiento y cuidado del menor y lactancia, riesgo por embarazo o riesgo durante la lactancia.
	Presentación de reclamaciones destinadas a impedir la discriminación y a exigir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Mofa o ridiculización pública de derechos de conciliación y la diversidad.

<p>La utilización de comentarios descalificadores basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres o para otros grupos sociales que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones, así como conductas y comportamientos sexistas a través de actos, gestos o palabras, referidos o no, al desempeño de su labor diaria.</p>
<p>Cualquier otro comportamiento que explícita o implícitamente suponga menoscabo, discriminación o abuso de la persona por razón de su sexo o condición sexual.</p>
<p>El hostigamiento, mediante conductas y actitudes de acción y efecto de hostigar por razón de género.</p>

7. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso sexual

<p>Comportamientos, de naturaleza sexual, que atentan contra la dignidad de una persona o crean un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante:</p>	<p>Conductas verbales: Observaciones sugerentes, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para mantener relaciones sexuales; insistencia para participar en actividades sociales o lúdicas fuera del lugar de trabajo que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; chistes, bromas o comentarios insinuantes u ofensivos, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas de naturaleza sexual o a través de redes sociales internas; bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia sexual; comentarios ofensivos sobre el físico de la persona o sobre su indumentaria</p>
	<p>Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos de contenido sexual, miradas obscenas o insinuantes, silbidos o hacer ciertos gestos de naturaleza sexual que incomoden; cartas o mensajes de correo electrónico o a través de redes sociales internas de naturaleza sexual.</p>
	<p>Físicas: Contacto físico deliberado y no solicitado, de intensidad variada, desde tocamientos innecesarios o roces en el cuerpo, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, hasta el intento de coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales</p>
	<p>Ejemplos que constituyen chantaje sexual: Presión que se ejerce sobre una persona mediante la propuesta de unas mejores condiciones de trabajo, de progresión profesional, de promocionar o subir de categoría profesional o, en general, la promesa de un tratamiento especial y beneficioso si se accede a alguna propuesta o requerimientos de naturaleza sexual, que si se rechaza la persona puede verse perjudicada.</p>

	Ejemplos que constituyen acoso sexual ambiental: Chistes y bromas de contenido sexual que resulten ofensivos; contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos; miradas o gestos lascivos que incomoden; atención o amabilidad exageradas e inapropiadas que manifiesten una intencionalidad sexual que no se desea corresponder; mostrar material de naturaleza sexual que resulte humillante u ofensivo.
--	---

8. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de acoso por orientación sexual

Con razón de su orientación sexual:	Dirigirse con maneras ofensivas a la persona; Menospreciar el trabajo que se ha hecho; Tratar desigualmente o ridiculizar a dichas personas; Utilizar humor basado en la orientación sexual que resulte ofensivo para la persona receptora.
-------------------------------------	---

9. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de acoso por expresión o identidad de género.

Con razón de su expresión o identidad de género.	Negarse a nombrar a una persona transgénero como él/ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique; menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual y profesional de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género; expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género por estar en un baño/vestuario determinado; utilizar humor por razón de la expresión e identidad de género que resulte ofensivo para la persona receptora.
--	--

10. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de stalking laboral (acecho/hostigamiento).

Comportamientos que pueden favorecer la aparición de stalking laboral (acecho/hostigamiento).	Acechar; espiar a la víctima; persecuciones o vigilancias constantes; realizar llamadas telefónicas o intentos de contactar con él/ella de manera reiterada; encuentros no casuales y repetidos; envío de regalos u otros materiales que causen miedo.
---	--

ANEXO III. PROTOCOLO DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL GRUPO REPSOL

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, así como de su intimidad personal y familiar, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores 20bis y la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales LOPDGDD.

Vivimos en una sociedad globalizada e intercomunicada de forma casi permanente y en todos los ámbitos de nuestra vida, en gran medida debido al impacto de las tecnologías (internet, smartphones, tablets, ordenadores portátiles, redes sociales, etc.).

Este nuevo entorno ha traído muchos aspectos positivos tales como la accesibilidad de la información online, la inmediatez y velocidad de las transacciones, la comunicación continua y abierta, etc...que ha generado una dependencia creciente de estas tecnologías, debido a la facilidad de acceso, lo que ha impactado enormemente en todos los ámbitos de nuestra vida, personal y profesional.

En este último marco, de conformidad con el compromiso asumido en el IX AM la Compañía, tiene interés en fomentar un uso razonable e impulsar una cultura adecuada sobre la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital y promoviendo un ambiente de trabajo adecuado y modalidades de relación laboral consecuentes con este derecho.

No obstante, no hay que olvidar el carácter global del Grupo Repsol, con presencia a nivel mundial (y por tanto con distintos husos horarios), la diversidad de los sectores en los que opera, así como la existencia de centros de trabajo y procesos de ciclo ininterrumpido. Por otra parte, las políticas de conciliación de la Compañía ofrecen a los empleados la posibilidad de realizar su jornada laboral en un amplio abanico de horarios con la finalidad de dar respuesta a las distintas situaciones personales lo que debe ser compatible con la naturaleza y la realidad de nuestras actividades.

Para ello se ha desarrollado, previa audiencia de la parte social firmante del Acuerdo Marco, la siguiente política interna en materia de Desconexión Digital, coherente con las políticas de conciliación que la compañía ya tiene puestas en marcha, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, avanzando así en el compromiso asumido por Repsol con la calidad de vida y salud de nuestros empleados.

El presente protocolo podrá ser objeto de revisión si alguna de las partes legitimadas así lo solicitaran.

A continuación, se establecen unas pautas y recomendaciones para posibilitar la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo de cada trabajador.

- Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional. Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta inmediata.
- Si concurren circunstancias que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor se le avisará por cualquier otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea, etc)
- Se evitarán hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo del emisor e interlocutor, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen.

- En caso de distintos husos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.
- Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que la Compañía pone a disposición del trabajador. Se evitará en la medida de lo posible el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado, salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.
- Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.
- Durante las vacaciones, es recomendable indicar los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

Avanzar en el cumplimiento de este Protocolo es responsabilidad de todos los empleados, siendo especialmente relevante el papel del líder como ejemplo de las conductas esperadas en esta materia.

En caso de que cualquiera de las partes detecte prácticas o comportamientos contrarios a los principios recogidos en el presente Protocolo, los mismos podrán ser puestos de manifiesto a la Comisión de Garantía/Seguimiento de la empresa o empresas afectadas para su conocimiento y, en su caso, adopción de las medidas oportunas.

Repsol promoverá, con la participación de la parte social, acciones de sensibilización y formación tendentes a difundir y hacer efectivo el derecho a la desconexión digital reconocido en este protocolo.

Las partes firmantes de este Protocolo propondrán a la Comisión negociadora del próximo Acuerdo Marco la incorporación de este Protocolo al mismo.

Asimismo, se promoverá su inclusión en los convenios colectivos/pactos de aplicación de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.