

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN PETRONOR 2023-2027

Petronor declara su **compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Dirección de la empresa.

**Este compromiso se quiere ver reflejado en todos y cada uno de los ámbitos que conforman nuestra organización.** Desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, hasta en el uso no discriminatorio del lenguaje y las imágenes.

## 24 acciones en 3 ejes

### EJE 1. Procesos de gestión de personas en igualdad

- E1.1. Selección, contratación y promoción profesional
- E1.2. Formación
- E1.3. Política retributiva
- E1.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### EJE 2. Salud laboral con perspectiva de género

- E2.1. Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar
- E2.2. Prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo
- E2.3. Riesgos laborales con perspectiva de género

### EJE 3. Comunicación inclusiva

- E3.1. Sensibilización y comunicación inclusiva y no sexista

# EJE 1. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS EN IGUALDAD

## OBJETIVO

Sistematizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personas de la empresa



**E1.1. Selección, contratación y promoción profesional**



**E1.2. Formación**



**E1.3. Política retributiva**



**E1.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

## 13 acciones

- E1.1.1. Continuación de la utilización de un lenguaje inclusivo adecuado en todas las publicaciones de ofertas de trabajo.
- E1.1.2. Continuación de la promoción de actividades de sensibilización para impulsar el aumento de candidaturas de mujeres.
- E1.1.3. Mantenimiento de la integración de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción con la continuación de la Guía práctica sobre selección y promoción en igualdad.
- E1.2.1. Diseño de un Plan de formación en materia de igualdad.
- E1.2.2. Implementación de un Plan de formación en materia de igualdad.
- E1.2.3. Mantenimiento de la promoción del principio de igualdad de oportunidades en todas aquellas acciones formativas realizadas en Petronor.
- E1.2.4. Formación específica en liderazgo y empoderamiento con perspectiva de género al personal susceptible de ser promocionado.
- E1.2.5. Sensibilización en materia de igualdad al personal responsable de contratación y promoción de personal.
- E1.2.6. Taller de sensibilización en materia de igualdad.
- E1.3.1. Actualización anual del Informe de Auditoría.
- E1.4.1. Elaboración y difusión de un Catálogo de las medidas de conciliación existentes en Petronor.
- E1.4.2. Transformar el canal de Teams “Galdetu Conciliación”.
- E1.4.3. Elaboración y difusión de píldoras informativas para la sensibilización en conciliación corresponsable en el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad (23 de marzo).



## EJE 2. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### OBJETIVO

Garantizar la introducción de la perspectiva de género en la salud laboral y fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante diferentes herramientas



**E2.1 Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar**



**E2.2. Prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo**



**E2.3. Riesgos laborales con perspectiva de género**

## 7 acciones

- E2.1.1. Elaboración y difusión de una Guía con los recursos para la atención y recuperación de las víctimas de la violencia de género.
- E2.1.2. Mecanización del diseño y difusión de píldoras informativas en El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).
- E2.2.1. Actualización y difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- E2.2.2. Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo a la Asesoría Confidencial.
- E2.2.3. Formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.
- E2.3.1. Continuación del análisis de género sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales en la empresa.
- E2.3.2. Estrategia para la comunicación de la salud laboral desde la perspectiva de género.

## EJE 3. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

### OBJETIVO

Impulso de la comunicación interna y externa en materia de igualdad para servir de ejemplo y crear un impacto positivo tanto en las personas como en las entidades del entorno



**E3.1. Sensibilización y comunicación inclusiva y no sexista**

## 4 acciones

- E3.1.1. Actualización de la guía para el uso igualitario del lenguaje de Petronor y su difusión e implementación.
- E3.1.2. Formación específica en comunicación con perspectiva de género.
- E3.1.3. Establecimiento de un canal para corregir el lenguaje o imágenes no inclusivas.
- E3.1.4. Mecanización del diseño y difusión de píldoras informativas en El Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).