



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



ÍNDICE

Apartados	Página
1) Introducción	3
• Garantía del compromiso de la dirección de Petronor	4
• Presentación de la empresa y trayectoria en igualdad	5
• Historia de la presencia de las mujeres en Petronor	6
• Ficha de identificación de la empresa	7
• Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	9
• Ámbito Personal, Territorial y Temporal	10
2) Diagnóstico de situación de la igualdad	11
3) Plan para la Igualdad	34
• Objetivos y estructura del Plan	35
• Detalle de las acciones por ámbitos	36
4) Implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan	52
• Planificación, seguimiento y evaluación	53
• Planificación de las acciones	54
5) Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento	57
6) Procedimiento de modificación	59



1 INTRODUCCIÓN

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE PETRONOR

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 de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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 del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la **implantación de un Plan de Igualdad** que suponga mejoras respecto a la situación presente, definiendo los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Petronor.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y TRAYECTORIA EN IGUALDAD DE PETRONOR

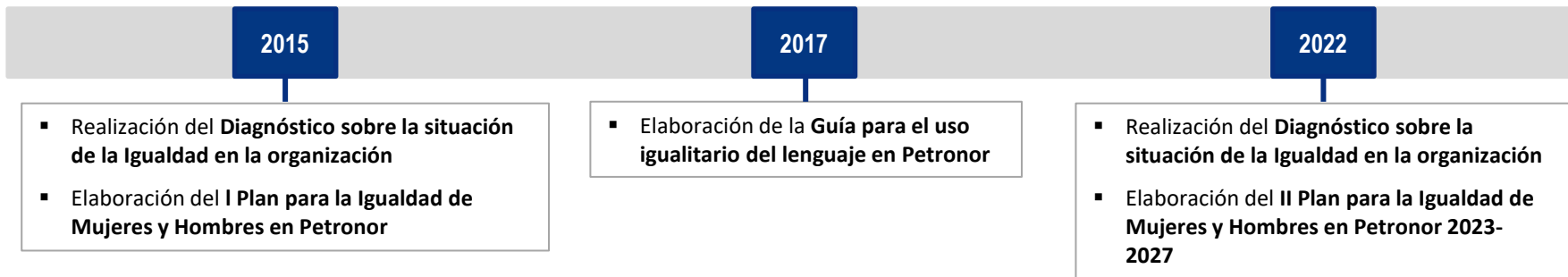
Petronor representa la vanguardia industrial del sector petrolero y abandera el espíritu de la tradición y de la cercanía al entorno en el que se ubica, y al que se debe su fuerza productiva. Petróleos del Norte fue constituida el 30 de noviembre de 1968 con el objetivo de refinar y comercializar productos petrolíferos y sus derivados. Poco después de la fundación de la Compañía, en 1972, ya se ponía en marcha la refinería de mayor capacidad de la Península y una de las más importantes de Europa.

Petronor aborda en la actualidad la implementación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Petronor para, a partir del trabajo realizado en el marco del primer plan, continuar avanzando para que la igualdad tenga un reflejo mayor en cada actividad que desarrollamos cada una de las personas que conformamos Petronor.

Como paso previo a la implantación de este Plan, se ha realizado un **diagnóstico de la situación de la igualdad** en Petronor que ha servido de marco para la reflexión sobre el impacto de las acciones llevadas a cabo hasta ahora y para definir cómo seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en todas nuestras acciones.

Los resultados del proceso se han plasmado en el documento de **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Petronor 2023-2027 que se presenta en las próximas páginas.**

Para la realización del Plan de Igualdad se ha tenido en consideración la **normativa actualmente vigente en materia de igualdad** y, de manera especial, el Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y en el que se establecen las materias que mínimamente se han de analizar en el marco del diagnóstico.



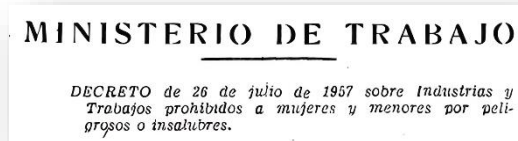
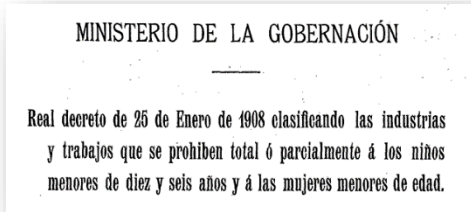
HISTORIA DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN PETRONOR

La menor presencia de mujeres en Petronor se debe a múltiples factores, entre los que cabe resaltar la restricción normativa presente en España oficialmente hasta mediados de la década de los 90, que prohibía la contratación de mujeres en determinados sectores, como la refinería. A continuación se detallan por orden cronológico las diferentes legislaciones que han ido regulando esta cuestión.

El RD 25/01/1908 constituye la primera norma que de forma sistemática excluye a la mujer de determinados trabajos por razón de su peligrosidad o insalubridad. Se inicia con ella un largo camino de prohibición y exclusión laboral para las mujeres en nuestro ordenamiento jurídico que, ampliado por el Decreto de 26 de julio de 1957, sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres, quedará definitivamente superado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo tanto, según la normativa, este tipo de prohibiciones estuvieron vigentes hasta 1995, fecha en la cual quedó derogado el Decreto de 1957. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Constitución Española de 1978, esta normativa de 1957 contradecía el principio de igualdad entre mujeres y hombres que establece esta norma suprema del ordenamiento jurídico español, por lo que en la práctica, las empresas pudieron empezar a contratar a mujeres en los sectores que prohibía el Decreto de 1957.

En el caso de Petronor, fue en 1970 cuando se incorporó la primera mujer a la plantilla, con horario de jornada ordinaria, y la primera mujer que entró a producción con horario de jornada a turnos fue en el año 2001. Cabe destacar que desde entonces la evolución de la presencia de mujeres en la plantilla ha sido siembre ascendente año a año, hasta llegar en 2023 a contar con dos mujeres Directoras pertenecientes al Comité de Dirección, lo cual significa que las mujeres representan el 30% de este Comité, a fecha de la elaboración del presente Informe.



FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES	
Razón social	Petróleos del Norte S.A.
NIF	A48053243
Domicilio social	Barrio San Martin, 5 (48550)
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1968
Responsable de la entidad	
Nombre	Jose Ignacio Zudaire Arana
Cargo	Dir. Pyo, Económico – Financiera y Relaciones Institucionales
Telf.	946357451
E-mail	jasone.arrieta@repsol.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	María Álvarez Merchán
Cargo	Técnico Gestión de Personas
Telf.	946357199
E-mail	m.alvarez.merchan@repsol.com

ACTIVIDAD							
Sector Actividad	Refino						
CNAE	1920						
Descripción de la actividad	Refino de Petróleo						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Bizkaia y Madrid, España						
DIMENSIÓN							
Personas trabajadoras	Mujeres	186	Hombres	816	Total	1002	
Centro de trabajo	Muskiz y Madrid						
Facturación anual (€)	5.243.131.000€						
Responsable de Igualdad							
Dispone de departamento de personal	Sí						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Accesit de Mutualia al mejor procedimiento de prevención para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo y su aplicación						
Representación legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	6	Hombres	17	Total	23	

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Previamente al inicio de la fase de diagnóstico, la Dirección de Petronor ha reiterado su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de Mujeres y Hombres, y ha dado a conocer a todo el equipo de Petronor el inicio del proceso de elaboración del Plan para la Igualdad.

Tras reiterados intentos de negociación con la parte social para conformar la **Comisión Negociadora del Plan**, finalmente la composición de dicha comisión sólo ha podido estar formada por la parte de empresa:

- Beatriz, Montero Media
- Iñigo, Pinillos Parra
- Jaione, Porrás Uralde
- Jose Maximo, Dominquez Pesquera
- María, Álvarez Merchán
- Nerea, Mendizabal Lopategui

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan para la Igualdad **será de aplicación a todo el equipo de Petronor** en sus centros de trabajo actuales, así como a los que pueda abrir durante el periodo de vigencia del presente Plan, en concreto:

- Centro de trabajo de Bizkaia: Barrio San Martin, 5, Muskiz, Bizkaia (48550)
- Centro de trabajo de Madrid: Calle Méndez Alvaro, 44, Madrid (28045)

Las personas destinatarias del Plan para la Igualdad son **tanto las mujeres como los hombres**, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización en la que se respete la diversidad, y se evite la estereotipación tanto de mujeres como de hombres, y en la que todas las personas que componen la plantilla puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Se ha llevado a cabo el proceso de elaboración del diagnóstico y redacción del II Plan para la Igualdad en Petronor que tendrá un plazo de 4 años, abarcando el **periodo comprendido entre noviembre de 2023 y noviembre de 2027**.

El conjunto de acciones orientadas a alcanzar los objetivos, que se encuentran en este Plan se realizarán durante este periodo, entendiendo que es un plan **dinámico y abierto** a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

The background of the slide is a photograph of an industrial facility, likely a refinery or chemical plant, featuring tall distillation columns, complex piping, and structural steel. The image is overlaid with a semi-transparent blue trapezoidal shape on the left and a solid red triangle on the bottom left. The text '2 DIAGNÓSTICO' is centered in the blue area.

2 DIAGNÓSTICO

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Tal como establece el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, se acometió la fase de diagnóstico para conocer la situación de partida y las áreas de mejora.

“El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.” Los ámbitos abordados en dicho Informe de Diagnóstico son:

1	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA	2	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	3	SALUD LABORAL	4	COMUNICACIÓN INCLUSIVA
	<ul style="list-style-type: none">▪ Distribución de la plantilla según:<ul style="list-style-type: none">▪ Sexo y edad▪ Puestos de trabajo▪ Antigüedad▪ Tipo de contrato▪ Tipo de jornada▪ Nivel formativo▪ Evolución en la contratación y salidas		<ul style="list-style-type: none">▪ Captación de talento femenino▪ Promoción interna▪ Procesos de contratación▪ Formación en igualdad▪ Política retributiva▪ Conciliación corresponsable▪ Infrarrepresentación femenina		<ul style="list-style-type: none">▪ Evaluación de riesgos laborales▪ Adaptación de puestos de trabajo▪ Prevención de acoso sexual y por razón de sexo		<ul style="list-style-type: none">▪ Comunicación interna▪ Comunicación externa

En las siguientes páginas se expone el análisis de los apartados 2, 3 y 4, por ser los apartados que abarcan los ámbitos de análisis a incluir según el RD 901/2020.

CAPTACIÓN DE TALENTO FEMENINO

Petronor, en la medida de lo posible vela por la contratación de mujeres. Es por ello, que en alguna ocasión ha llevado a cabo acciones positivas para aumentar la presencia de la mujer en departamentos masculinizados.

A su vez, se llevan a cabo diferentes actividades para la captación de mujeres. Entre estas actividades se encuentra la participación de la empresa en diferentes foros para poner en valor la presencia de la mujer en sectores masculinizados, a los que han acudido operadoras de la propia entidad para explicar sus vivencias. Igualmente se realizan charlas en centros educativos donde se reparten folletos informativos en el que se incluye el siguiente texto “PETRONOR apuesta por la **igualdad de oportunidades**, y por ese motivo anima a las mujeres que reúnan los requisitos a inscribirse en la oferta”.

Por ejemplo, en el año 2023 se ha participado en una jornada de orientación laboral no sexista en el Auditorium de Kultur Leioa, en el ha participado una operadora de en representación a Petronor. El objetivo de la jornada es ayudar a las y los jóvenes, pero sobre todo a ellas, a elegir con libertad los estudios que las llevarán a su futuro profesional, fijándose en sus gustos y capacidades y sin dejarse influir por los prejuicios sexistas existentes.

Asimismo, Petronor está en contacto con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, en específico con la Viceconsejería de Formación Profesional, de forma que la empresa expone las medidas que está llevando a cabo para la atracción de mujeres y poder recibir por parte del gobierno Vasco indicaciones para mejorar la situación.

Martxoak
22
10:00-12:00
AUDITORIO KULTUR LEIOA
IZEN-EMATEA - INSCRIPCIONES
LEIOA.BERDINTASUNA@GMAIL.COM

JARDUNALDIA JORNADA LAN ORIENTAZIO EZ SEXISTA

AURKEZLEA
PRESENTADORA
Pilar Kaltzada

LAN ENPLEGUKO TEKNIKARIA
TÉCNICA DE EMPLEO
Mónica Gomez

DBHKO 4. MAILAKO
IKASLEEI ZUZENDUTAKO
DIRIGIDO AL ALUMNADO
DE 4º DE LA ESO

HIZLARIAK
PONENTES

IDDETEK: Irene Rodríguez
ERTZAINITZA: Maria del Vado
METRO BILBAO: Arantza García -
Izaskun Otaola
INSICNIA: Amaya Alonso
PETRONOR: Ordezkaría zehatzu
barik (sin confirmar representante)

Gure ustez, beren etorkizun adademikoa aukeratzetan ari diren etapa honetan, garrantzitsua da aukera guztiak genero-ikuspegiak ezagutzea, eta, horrela, beren gaitasunen arabera aukeratu ahal izatea beren etorkizuna eta ez muga edo estereotipo sexisten arabera.

Creemos que en esta etapa en la que están eligiendo su futuro académico es importante que conozcan todas las posibilidades desde una perspectiva de género, y que así puedan elegir su futuro por su capacidades y no bajo limitaciones o estereotipos sexistas.

Leioa

La empresa colabora con el Centro Somorrostro. El Centro ofrece 4 estudios de formación profesional que son requeridas para poder acceder a Petronor. Las mujeres que se matriculan en estos estudios son muy pocas, en los últimos 4 cursos escolares, únicamente 19 mujeres se han matriculado, y específicamente, el curso “Construcciones Metálicas” no cuenta con ninguna matriculación femenina:

CICLOS FORMATIVOS	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Total
Automatización y Robótica Industrial	4	2	2	1	9
Construcciones Metálicas	0	0	0	0	0
Diseño Fabricación Mecánica	2	0	1	4	7
Mecatrónica Industrial	0	1	1	1	3
TOTAL	6	3	4	6	19

Por otro lado, Petronor se encuentra con una enorme dificultad para conseguir candidatas para los cursos de Operador/a de Planta Química, donde luego se alimentan para la posterior contratación. Se puede observar que un porcentaje muy bajo de mujeres se ha inscrito en dichos procesos y un alto porcentaje de las mismas no han cumplido con la titulación requerida.

CURSOS OPERADOR/A DE PLANTA QUÍMICA	INSCRIPCIONES	% MUJERES INSCRITAS	Nº ALUMNADO	% MUJERES
PRIVADO + LANBIDE 1076 HORAS + CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD (524 HRS)=1600 HRS.	734	4%	20	35%
PRIVADO + LANBIDE 186+40+824= 1050 HRS.	270	6%	25	8%
PRIVADO + LANBIDE 208 + 1016 HRS.=1224 HRS	-	-	17	9%
PRIVADO+LANBIDE OPPC 728 horas	237	13,5%	34	12%
TOTAL	1241	6,5%	96	15%

PROMOCIÓN INTERNA

Respecto a la promoción interna, en Petronor a la hora de cubrir una vacante, la oferta en primera instancia se difunde entre la plantilla de la empresa y a continuación entre las personas trabajadoras del grupo Repsol de forma que sea accesible de igual manera tanto para hombres como para mujeres. La empresa incorpora la perspectiva de género en algunos de sus planes de sucesión con el objetivo de aumentar la promoción de las mujeres, pero no está sistematizado.

PROMOCIÓN GERENCIA	Mujeres	Hombres
Nº de Promociones Gerencia	5	21
Media de Antigüedad al Promocionar	13	14
Media en la Posición de Gerencia	6	12

En los últimos años se han realizado 102 promociones, 16 de las promociones han sido de mujeres (16%) y 86 hombres (84%).

Respecto a los puestos de gerencia 26 personas han sido promocionadas a estos puestos. De estas personas 5 han sido mujeres y 21 hombres, es decir, el 19% de las promociones han sido mujeres. Asimismo, las mujeres han necesitado una media de 13 años para llegar a esta posición frente a los 14 años de media que han necesitado los hombres.

PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Las ofertas de las vacantes se publicitan de forma externa en diversas plataformas, como puede ser, LinkedIn, Web de Repsol en el canal de empleo para la publicación de las oportunidades laborales, centros de formación...posibilitando el acceso a las ofertas a todo tipo de mujeres

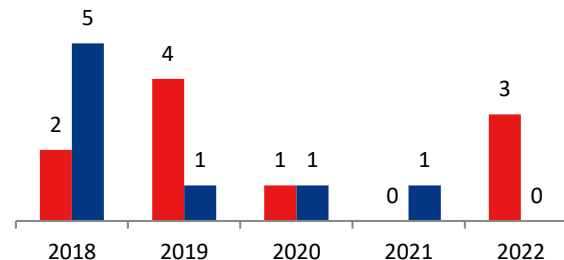
INCORPORACIONES POR TIPO DE CONTRATO	Mujeres			Hombres			Total	
	Nº	%v	%h	Nº	%v	%h	Nº	%
Fijo	4	5%	25%	12	7%	75%	16	6%
Eventual	72	95%	30%	166	93%	70%	238	94%
TOTAL	76	100%	30%	178	100%	70%	254	100%

Respecto a los procesos de contratación realizados en los últimos años por tipo de contrato, casi el total de incorporaciones han sido por contrato eventual, en el caso de las mujeres del total de incorporaciones el 95% han sido eventuales y el de los hombres el 97%.

En general, se puede apreciar que aunque la mayoría de contrataciones han sido hombres, el porcentaje de mujeres muestra una tendencia a contratar a mujeres, siendo el 30% de las contrataciones de los últimos años.

En el caso de los puestos técnicos en los últimos años se han incorporado más mujeres (10) que hombres (8).

INCORPORACIONES A PUESTOS TÉCNICOS



FORMACIÓN EN IGUALDAD

El Grupo Repsol ofrece ciertos cursos en materia de Igualdad a la plantilla, algunos de estos cursos son de carácter obligatorio y otros, por el contrario, son voluntarios. En este caso el curso “Sesgos Inconscientes de la Toma de Decisiones” ha sido obligatoria y el curso “Superando Barreras” voluntaria.

FORMACIÓN IGUALDAD	Mujeres			Hombres			Total
	Nº	%v	%h	Nº	%v	%h	
Sesgos Inconscientes de la Toma de Decisiones	113	92%	24%	351	89%	76%	464
Superando Barreras	10	8%	19%	43	11%	81%	53
TOTAL	123	100%	24%	394	100%	76%	517

Respecto a la formación en igualdad de la plantilla de Petronor, se puede observar que una gran parte de las personas trabajadoras han participado en el curso “Sesgos Inconscientes de la Toma de Decisiones”, ya que cuenta con 464 participantes.

En cuanto a la diferencia según el sexo de las personas que han participado, se aprecia que la proporción es similar a la distribución general por sexo comentado anteriormente. En la plantilla de Petronor el porcentaje de mujeres es del 19%, y en este caso el 24% de las personas que han recibido formación en igualdad son mujeres.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tendrá la **vigencia del presente plan de igualdad** del que forma parte. Asimismo, de cara a confeccionar el registro retributivo, se ha partido de un análisis individualizado de las categorías profesionales de las 1.017 personas que desempeñaron funciones en Petronor a lo largo de 2021 (año de referencia para el análisis). En lo que se refiere al análisis de brecha salarial y auditoría retributiva, el colectivo sobre el que se ha realizado el análisis se ciñe a 862 personas trabajadoras (aquellas que han estuvieron en activo y a jornada completa durante todo el ejercicio 2021).

En la elaboración de la **Auditoría Retributiva**, se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo homogénea para todo el Grupo Repsol. En cuanto a las escalas utilizadas en la valoración hay que reseñar:

- Las escalas utilizadas para agrupar los puestos de fuera de convenio siguen los mismos criterios y se corresponden con las agrupaciones realizadas en el registro retributivo.
- Los puestos de convenio se han agrupado en roles que vienen determinados por la aplicación de dos ejes transversales a todas las empresas del grupo (valoración del puesto y gestión de personas).

En el análisis se han considerado todos los conceptos retributivos, excepto aquellos que suponen una compensación (reembolsos de costes como dietas o compensación por finalización de la relación laboral). En Petronor hay unos 161 complementos que se han agrupado en 15 complementos tipo 10 salariales y 5 extrasalariales).

Respecto a las brechas salariales, no se constata la existencia de brechas salariales superiores al 25% en ninguno de los GRUPOS. Tan sólo 2 grupos presentan una brecha superior del 10% en el escenario analizado para la auditoría retributiva:

- **TÉCNICOS/AS SUPERIORES:** presenta una brecha del 16%. La brecha se genera fundamentalmente por el salario base y por la antigüedad. En este sentido hay que considerar que el convenio colectivo establece distintos niveles de salario para cada grupo profesional: entrada, desarrollo y referencia. El paso de un nivel a otro se realiza de manera automática al acumular determinados periodos de trabajo efectivo. Por lo tanto, la brecha en salario base para este grupo es consecuencia de la aplicación estricta del convenio colectivo y se debe a la diferente antigüedad media del colectivo de hombres (superior a 9 años) y de mujeres (en torno a 5 años).
- **OPERADORES/AS:** muestran una brecha del 11%. La mayor parte de la brecha se genera en el salario base por el mismo motivo que el explicado para Técnicos/as superiores y el resto por la incidencia de pluses relacionados con la antigüedad y con los turnos (horas extras, turnos y complemento de puesto).

En definitiva, **NO se constata la existencia de brechas salariales** superiores al 25% en ninguna de las ESCALAS. Tampoco ninguna de ellas presenta brechas superiores al 10%, por lo que se acuerda que no es necesaria la elaboración de un Plan de Actuación para revertir desigualdades retributivas.

AGRUPACIÓN DE LA PLANTILLA ANTES Y DESPUÉS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Agrupación por GRUPOS Profesionales

GRUPO	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%m	Nº	%h	
Directivo/a		0%	2	100%	2
Líder de Área	1	8%	11	92%	12
Líder	12	34%	23	66%	35
Profesional Senior	33	32%	70	68%	103
Profesional	18	38%	30	63%	48
Técnico/a Superior	2	22%	7	78%	9
Técnico/a Medio/a	36	22%	126	78%	162
Mando Intermedio		0%	28	100%	28
Administrativo/a	35	51%	34	49%	69
Operario/a de control	1	2%	49	98%	50
Operario/a muy cualificado/a	4	6%	68	94%	72
Operario/a	47	11%	380	89%	427
TOTAL	189	19%	828	81%	1.017

Agrupación por ESCALAS resultantes de la VPT

ESCALA	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%m	Nº	%h	
A - Directivo/a		0%	2	100%	2
BA - Líder de Área	1	10%	9	90%	10
BC - Líder	11	33%	22	67%	33
BE - Profesional Senior	30	33%	62	67%	92
BF - Profesional	14	34%	27	66%	41
X - Administración CA Coordinador/a	1	50%	1	50%	2
X - Administración CB Especialista	28	30%	65	70%	93
X - Administración CC Técnico/a	22	45%	27	55%	49
Y - Operación CA Coordinador/a	3	4%	78	96%	81
Y - Operación CB Especialista	1	1%	66	99%	67
Y - Operación CC Técnico/a	37	9%	355	91%	392
TOTAL	148	17%	714	83%	862

METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ANÁLISIS DE AUDITORÍA RETIBUTIVA 1/4

En el análisis se han considerado todos los conceptos retributivos, excepto aquellos que suponen una compensación (reembolsos de costes como dietas o compensación por finalización de la relación laboral).

En Petronor hay unos 161 complementos que se han agrupado en 15 complementos tipo (10 salariales y 5 extrasalariales).

La tabla adjunta muestra:

- los diferentes complementos,
- el importe total abonado por los mismos,
- el % sobre el total retribución que supone cada complemento,
- personas receptoras de cada complemento
- % del colectivo que perciben el complemento y
- media por persona perceptora

Tipo	Plus	Importe anual	% s/retrib. total	Número de perceptores/as	% perceptores	Importe medio
SALARIO BASE	Salario Base	46.492.161	64,0%	1.017	100%	45.760
COMPLEMENTOS SALARIALES	Variable anual	1.170.294	1,6%	199	20%	5.881
	Variable a Largo Plazo	221.290	0,3%	17	17%	13.017
	Complemento Ad Personam	355.204	0,5%	54	5%	6.578
	Complemento Antigüedad	3.272.890	4,5%	945	93%	3.463
	Horas extra	3.893.412	5,4%	695	68%	5.602
	Complemento Turnos	6.352.971	8,7%	664	65%	9.568
	Complemento Jornada	825.970	1,1%	807	79%	1.024
	Complemento Puesto Función	850.257	1,2%	826	81%	1.030
	Complemento Disponibilidad	1.268.812	1,7%	833	82%	1.523
	Polivalencia	-	-	-	-	-
COMPLEMENTO EXTRASALARIALES	Comida	216.891	0,3%	558	55%	389
	Planes de pensiones	4.465.358	6,1%	980	96%	4.556
	Salud	1.622.476	2,2%	999	98%	1624
	Seguro de vida	6.827	0,01%	2	0,1%	3.413
	Otros Extrasalariales	1.624.166	2,2%	1.017	100%	1.597

METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ANÁLISIS DE AUDITORÍA RETIBUTIVA 2/4

El RD 902/2020 establece la necesidad de una correcta valoración de los puestos de trabajo, lo que requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. No obstante, la mencionada norma no exige un procedimiento específico de Valoración de Puestos de Trabajo, señalando que serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en dicho artículo y, de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Según la “Guía y recomendaciones de uso de la herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género” editada por la Secretaría de Estado de Igualdad y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en abril de 2022, los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres”

El Grupo Repsol ha diseñado un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en la Metodología de escalas y perfiles para la valoración de puestos HAY®. Este sistema, validado con la representación sindical, se basa en puntos y factores y se valoran 4 grupos de factores que se corresponden con los definidos por el RD 902/2020 y la Directiva europea y, como se puede apreciar en el cuadro adjunto, se adecua a la normativa española y europea, cumpliendo el objetivo que fija el legislador de asegurar que no exista discriminación salarial por razón de sexo asegurando que los puestos estén valorados de forma objetiva:

Metodología de escalas y perfiles para la valoración de puestos HAY®	Directiva 2006/54/CE19	Real decreto 902/2020 y Guía técnica para la valoración de los puestos de trabajo (SVP)
Competencia (Know-how): El factor competencia incluye todos aquellos conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para el desempeño adecuado de un puesto o rol, independientemente de la manera en que hayan sido adquiridas	Conocimiento y aptitudes	Condiciones educativas Condiciones profesionales y de formación
Solución de problemas: representa la cantidad y naturaleza de pensamiento requerido en un puesto en forma de análisis, razonamiento, evaluación, creatividad, aplicación de juicios de valor, elaboración de hipótesis, establecimiento de premisas y obtención de conclusiones	Esfuerzo	Naturaleza de las funciones o tareas
Responsabilidad: hace referencia al grado en que el puesto/rol debe responder por sus acciones y sus consecuencias. Mide el efecto del puesto/rol sobre los resultados finales.	Responsabilidad	Naturaleza de las funciones o tareas
Condiciones de trabajo: calibra el esfuerzo físico, entorno, atención sensorial y estrés mental.	Condiciones de trabajo	Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ANÁLISIS DE AUDITORÍA RETIBUTIVA 3/4

Basándose en la valoración de puesto según la metodología de HAY, se ha definido a nivel grupo Repsol una agrupación de gran diversidad de puestos específicos en Roles o rangos del mismo calor en puntos HAY pero que resulten más amplios y manejables para la gestión.

En lo que se refiere a puestos fuera de convenio, de los Roles definidos a nivel grupo, son de aplicación a Petronor los siguientes:

- **A- DIRECTIVO/A**
- **BA- LÍDER DE ÁREA**
- **BC- LÍDER**
- **BE- PROFESIONAL SENIOR**
- **BF- PROFESIONAL**

Para los puestos en Convenio Colectivo se han establecido un primer eje que establece dos grandes Roles según la valoración de los puestos. El valor de corte entre roles se ha estimado teniendo en cuenta posiciones asociadas al puesto de "Técnico/a Medio" que se encuentran en el rango de los niveles HAY 12 y 13 (desde 192 hasta 268 puntos)*. De esta manera se establecen 2 roles:

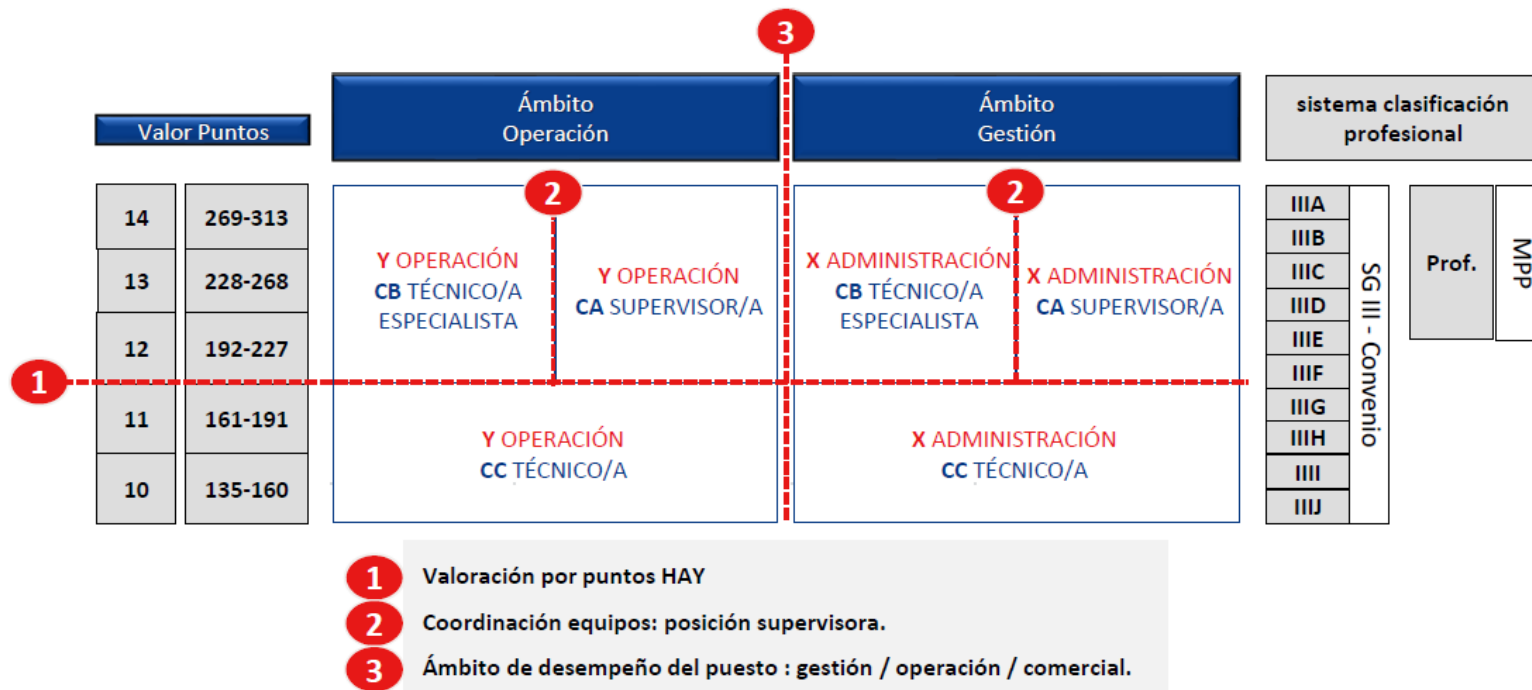
- **CB - TÉCNICO/A ESPECIALISTA:** puestos con valoración superior a 192 puntos en el sistema HAY
- **CC - TÉCNICO/A:** puestos con puntuación inferior a 192 puntos

Adicionalmente, se aplica un segundo eje según la posición supervisora. Así el Rol de Técnico/a especialista se desdobra en 2, teniendo en cuenta si desde el puesto se coordinan o supervisan equipos de personas, en cuyo caso el Rol pasa a denominarse **CA - SUPERVISOR/A**



METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ANÁLISIS DE AUDITORÍA RETIBUTIVA 4/4

Por último, hay un tercer eje relacionado con el **Ámbito de desempeño del puesto** (gestión / operación / comercial). En el caso de Petronor es de aplicación la diferenciación entre Roles de Gestión y de Operación, por lo que los 3 Roles anteriores se desdoblan en 6, según el siguiente esquema:



El modelo diseñado tiene en cuenta otros posibles ejes de segmentación (distintos negocios,...) que no son de aplicación en el caso de Petronor

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres			Hombres			Total
	Nº	%v	%h	Nº	%v	%h	
Flexibilidad Horaria	180	35%	21%	687	38%	79%	867
RJ Fraccionada	39	8%	39%	61	3%	61%	100
Guardas Legales	32	6%	55%	26	1%	45%	58
Paternidad/Maternidad	25	5%	16%	135	7%	84%	160
Excedencia	3	1%	50%	3	0%	50%	6
Excedencia cuidado de hijas/os	11	2%	22%	38	2%	78%	49
Excedencia cuidado de familiares	3	1%	50%	3	0%	50%	6
Lactancia	19	4%	21%	72	4%	79%	91
Teletrabajo	19	4%	66%	10	1%	34%	29
LR	177	35%	19%	772	43%	81%	949
TOTAL	508	100%	22%	1807	100%	78%	2315

TELETRABAJO	Mujeres			Hombres			Total
	Nº	%v	%h	Nº	%v	%h	
1 Día/Semana	16	70%	70%	7	70%	30%	23
2 Días/Semana	3	13%	50%	3	30%	50%	6
3 Días/Semana	3	13%	100%	0	0%	0%	3
20% tiempo diario	1	4%	100%	0	0%	0%	1
TOTAL	23	100%	70%	10	100%	30%	33

Respecto a las medidas de conciliación, La medida más utilizada ha sido la licencia retributiva, y la menos utilizada la excedencia y la excedencia por cuidado de familiares, a las cuales únicamente se han acogido 6 personas entre 2018 y 2022.

Cabe destacar que en la mayoría de las medidas de conciliación los hombres han sido los que más se han acogido a dichas medidas, excepto el caso de las guardas legales y el teletrabajo, en ese caso las mujeres se han acogido más. Y las excedencias y excedencias por cuidado de familiares donde mujeres y hombres se han acogido por igual.

Del total de personas que se han acogido a las medidas de conciliación el 22% son mujeres y el 78% hombres.

Respecto al teletrabajo, se observa que la modalidad más utilizada es el teletrabajo de 1 día a la semana. En general las mujeres teletrabajan más que los hombres, ya que entre las personas que teletrabajan el 70% son mujeres. Asimismo, únicamente son las mujeres las que teletrabajan en la modalidad de 3 días/semana y 20% del tiempo diario.

(La cifra de mujeres que teletrabajan en la tabla superior es inferior, porque durante estos cuatro años 2 mujeres han cambiado la modalidad a un día más de teletrabajo a la semana y otra mujer ha cambiado de un día a dos y después de 2 a 3 días/semana)

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Petronor está adherida a la **Red DenBBora** creado por el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia con el objetivo de crear un espacio de colaboración público-privado que permita diseñar e impulsar una nueva cultura de las relaciones sociolaborales en términos de conciliación, corresponsabilidad y equidad de género. A continuación, se recogen buenas prácticas llevadas a cabo por Petronor:

den**BB**ora



Flexibilidad en el tiempo

- Personal a Jornada Ordinaria: "horario europeo" que permite la salida del trabajo a partir de las 17:10h (con un tiempo máximo de comida de cuarenta minutos).
- Personal a Turnos: sistema organizativo propio. Conocen anualmente sus descansos y vacaciones.
- Flexibilidad horaria (entradas y salidas) salvo en el personal a turnos.
- Excedencias por guarda legal desde 1 mes.



Flexibilidad en el espacio

- Posibilidad de Teletrabajo para determinados puestos.
- Sistemas de videoconferencia, conexión Lync, etc. Para evitar desplazamientos y viajes innecesarios.



Permisos y licencias

- Ampliación de la reserva del puesto de trabajo durante la duración exacta de la excedencia voluntaria de orden familiar o estudios.
- Permiso retribuido por nacimiento de hijo/hija de 10 días naturales consecutivos.
- Permiso no retribuido de hasta 10 días máximos para el acompañamiento en caso de enfermedad grave de familiares a tratamientos de larga duración, después de agotar los días devengados por ese derecho. Podrán ser recuperables y retribuidos por mutuo acuerdo.
- Bolsa de 16 horas anuales para asistencia a consulta de pediatría.
- Permiso de Maternidad/Paternidad. Complemento hasta el 100% de sueldo + antigüedad.
- Compensación hasta 72 horas por enfermedad (sin medica baja).



Otras medidas

- Gabinete de psicología especializado en asistencia en riesgos psicosociales (acoso, estrés,...).
- Beneficios fiscales dentro del plan de Retribución Flexible (guarderías,...).
- Formación en idiomas en la empresa en distintos niveles y horarios. Euskera para toda la plantilla dentro del horario.
- Ayuda económica por el nacimiento de un hijo o hija y entrega de una cesta para bebés.
- Ayuda de estudios para descendientes.
- Ayuda de estudios personales.
- Cofinanciación IMQ.
- Anticipos de nómina.
- Comedor subvencionado en las instalaciones.
- Aportación exclusiva de la parte promotora al plan de pensiones.

INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%h	Nº	%h	
Dirección y Subdirección	1	17%	5	83%	6
Jefatura Técnico Superior	8	29%	20	71%	28
Encargado/a	1	2%	48	98%	49
TOTAL	10	12%	73	88%	83

Respecto a la infrarrepresentación femenina, si se analizan los puestos con mayor responsabilidad, se puede observar que en el caso de la Jefatura Técnica Superior es donde más mujeres se encuentran. Entre los encargados y encargadas el 98% son hombres, y en la Dirección y Subdirección se puede encontrar una mujer. Esta situación ha cambiado ya que en 2023 Petronor cuenta con dos directoras.

La salud y seguridad de la plantilla, contratistas y población del entorno, es una prioridad absoluta de la Refinería de Petronor, constituyendo una parte esencial de su compromiso con la sociedad. La prevención de riesgos laborales e industriales está integrada dentro del sistema general de gestión de la empresa. Se realizan una serie de procesos de evaluación de riesgos, líneas de actuación de la actividad preventiva y controles periódicos. Esta información se puede encontrar en la página web de Petronor, pero en ninguno de estos procesos se hace mención específica a la mujer.

EVALUACIÓN RIESGOS LABORALES

Petronor ha llevado a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales, para ello ha realizado cuestionarios para obtener información tanto cuantitativa como cualitativa. En estos cuestionarios se hace referencia a un Servicio de Asistencia Psicosocial para todas aquellas cuestiones relacionadas con los Riesgos Psicosociales, Situaciones de Acoso y conductas Adictivas asociadas al consumo de alcohol y/o cualquier otro tipo de droga. Pero no se hace especial mención a la situación de la mujer.

Asimismo, la entidad elabora informes sobre la evaluación de los riesgos por cada familia de trabajadores, donde que se recogen aspectos como el **embarazo y lactancia natural**. La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, establece en el artículo 12.2, que las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos la violencia sexual, es por ello, que Petronor está en negociaciones con otras empresas del grupo Repsol para incluirlo en la evaluación de riesgos laborales y en sus respectivos informes.

Respecto a la ropa de trabajo, la entidad cuenta tanto con patronaje femenino como masculino, dando a las personas trabajadoras la oportunidad de utilizar la ropa más adecuada para ellas.

EVALUACION DE RIESGOS FAMILIA 01	
INDICE	
	Página
1. INTRODUCCION	4
2. DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO	4
2.1. ACTIVIDADES HABITUALES.....	4
2.2. ACTIVIDADES NO HABITUALES	4
3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS FAMILIA 01: "PERSONAL DE TERMINAL MARITIMA"	5
4. MAGNITUD DEL RIESGO.....	6
5. MEDIDAS PREVENTIVAS / CORRECTORAS	7
5.1.- GENÉRICAS	8
5.2.- ESPECÍFICAS	8
6. EPI's	8
6.1.- GENERALES	8
6.2.- ESPECÍFICOS.....	9
7. RESUMEN DE RIESGOS	9
8. HISTORICO DE MEDICIONES	36
9. EMBARAZO	36
10. LACTANCIA NATURAL	36
11. VIGILANCIA DE LA SALUD	36
12. ANEXOS.....	37
ANEXO I: RELACION NOMINAL DE PERSONAS ADSCRITAS A ESTA FAMILIA	37
ANEXO II: IDENTIFICACION DE RIESGOS HIGIENICOS	37

ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Petronor cuenta con el Protocolo de actuación en caso de embarazo de la mujer trabajadoras, donde se establece los pasos a seguir en caso de que una mujer hubiera comunicado su situación de embarazo. Este protocolo se puede encontrar en el anterior Plan de Igualdad.

En el reconocimiento médico de incorporación a Petronor se les informa a las mujeres que deben de poner, lo antes posible, en conocimiento aquellas situaciones que puedan comprometer su trabajo para poder adaptar el puesto de trabajo o eliminar el riesgo. En el momento que la mujer comunica su situación de embarazo, se reúne una comisión formada por representación de RRHH, servicio médico y un o una representante de cada sindicato. En la comisión se presenta el caso y el puesto de trabajo al que pertenece y se valora si es compatible el embarazo con la actividad que se lleva a cabo. En el caso de no ser compatible se intenta adaptar el puesto, eliminando el riesgo, y si no es posible adaptar el puesto por parte de la comisión se consulta con la línea de mando de la mujer para determinan si tiene un puesto alternativo en un entorno o actividad segura. Si no es posible y como última opción se comunica a la mutua la suspensión del contrato.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Protocolo de Prevención contra el Acoso se encuentra en el anterior Plan de Igualdad de Petronor. A su vez, la plantilla de la entidad también puede encontrarlo en la Intranet, además se realizan comunicaciones de resumen del protocolo donde se explica el proceso a seguir en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo y se especifica a que correo electrónico pueden escribir. En este protocolo también está incluido el acoso moral o psicológico.

La Comisión de Igualdad ha nombrado como persona instructora de las investigaciones de acoso a la persona responsable de los Servicios Jurídicos. Cuando está persona recibe la queja se lleva a cabo el procedimiento establecido en el Protocolo de prevención contra el acoso.

Asimismo, Petronor cuenta con el premio Accesit de Mutualia al mejor procedimiento de prevención para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo y su aplicación, en su VII edición.

Petronor cuenta con una Guía para el uso igualitario del lenguaje. El objetivo fundamental de la guía es proponer **soluciones a los problemas y ausencias que se hayan detectado respecto a la visibilización y a las inclusión de las mujeres en el lenguaje** empleado en diversos materiales de Petronor. Para ello se han utilizado como referencia documentos reales y vigentes de varios ámbitos de la entidad.

Se trata de una guía clara y concisa que ofrece, por un lado, **recomendaciones prácticas** para hacer un uso no discriminatorio del lenguaje y, por otro lado, un apartado con **ejemplos de términos habitualmente empleados en Petronor** con sus correspondientes modificaciones.

Los **objetivos** que persigue esta guía son:

- Visibilizar a las mujeres
- Romper con estereotipos y prejuicios sexistas
- No producir ambigüedad
- Favorecer el desarrollo real de la igualdad de mujeres y hombres



COMUNICACIÓN INTERNA

En la comunicación interna se pueden encontrar algunos documentos redactados desde la comunicación inclusiva y otras no. En el caso de las ofertas de trabajo se hace un uso inclusivo del lenguaje, además las personas encargadas de los procesos de selección han recibido formación en la materia de la comunicación inclusiva.

A continuación, se exponen algunos ejemplos y posibles recomendaciones para la utilización del lenguaje inclusivo:



Vacante interna

BARNE KOMUNIKAZIOA
COMUNICACIÓN INTERNA



Vacante interna: Técnico/a compras y contratos
PETROGUNE BERRIAK

Si estás interesado/a, envía tu solicitud junto con tu Currículum Vitae actualizado a [Personas y Organización](#) antes del día 17 de noviembre de 2022.

Cómo está:	Cómo debería de estar:
Estimados amigos	Estimada plantilla
Invitó a todos los empleados	Invitó a todas las personas trabajadoras
Muchas gracias a todos de antemano	Muchas gracias a todos y a todas de antemano
Nuestros compañeros	Nuestros compañeros y compañeras
Amigos y compañeros de todos ellos	Amistades, compañeras y compañeros de todas esas personas.
A todos los afectados	A toda persona afectada
#JuntosLoConseguiremos	#JuntosyJuntasLoConseguiremos

COMUNICACIÓN EXTERNA

Las imágenes que podemos encontrar en las comunicaciones externas de la empresa no están sistematizadas desde la perspectiva de la inclusión. Se pueden encontrar imágenes correctas, como por ejemplo, imágenes con representación equilibrada de los dos sexos, imágenes con mujeres en puestos históricamente masculinizados, imágenes donde no se aprecian personas o no se puede diferenciar el sexo de la persona...pero también se pueden encontrar imágenes donde únicamente aparecen hombres.



Respecto a la comunicación escrita, en el apartado de noticias de la página web se puede observar la ausencia de la presencia del lenguaje inclusivo en varias de las publicaciones. A continuación, se exponen algunos ejemplos y posibles recomendaciones para la utilización del lenguaje inclusivo:

Cómo está:	Cómo debería de estar:
Alumnos	Alumnos y alumnas
Solicitando a los alumnos	Solicitando al alumnado
Dar lo mejor de vosotros mismos	Dar lo mejor de vuestra persona
El equipo de expertos	El equipo de personas expertas
Suelen parar los artistas	Suelen parar los y las artistas
Camioneros	Camioneras y camioneros
1.000 trabajadores diarios	1.000 personas trabajadoras diarias
1.400 empleados	1.400 empleados y empleadas
El transporte de pasajeros	El transporte de pasajeras y pasajeros



CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

1

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA

- El equipo de Petronor está formado por 186 mujeres y 816 hombres por lo que está altamente masculinizado, siendo sólo un 19% de la plantilla mujeres, siendo en su mayoría mayores de 36 años. En consecuencia, el reto para este nuevo Plan será seguir impulsando la contratación de mujeres en la medida de lo posible.
- En cuanto a la distribución por nivel jerárquico de la plantilla por categoría, se puede observar que la presencia de mujeres y hombres es similar en las categorías de administración y analista. En cuanto a la categoría de personas encargadas, oficiales de mantenimiento y operarias la presencia de la mujer no llega al 10%.

2

PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS

- Desde Petronor se realizan diversas actividades para fomentar la presencia de la mujer en la entidad, como por ejemplo charlas en centros educativos, participación en foros de la mano de operadoras, y contacto con la Viceconsejería de Formación Profesional del Gobierno Vasco.
- En cuanto al proceso de selección y contratación, las ofertas de trabajo se publican en diversas plataformas posibilitando el acceso a un mayor número de mujeres. Respecto al lenguaje, las personas encargadas de la redacción de las ofertas han recibido formación en comunicación inclusiva y la redacción de las mismas se ha realizado con lenguaje inclusivo .
- En cuanto a la formación en igualdad, se aprecia que una gran parte de la plantilla ha participado en la formación de “Sesgos Inconscientes en la Toma de Decisiones”.
- Respecto a la conciliación de Petronor, cabe recalcar que en la mayoría de las medidas de conciliación los hombres han sido los que más se han acogido a dichas medidas, excepto el caso de las guardas legales y el teletrabajo, en ese caso las mujeres se han acogido más.

- Respecto a la integración de la perspectiva de género en las políticas de salud laboral, en la elaboración de las evaluaciones de riesgos laborales se tiene en cuenta el embarazo y la lactancia natural. Asimismo, Petronor está en negociaciones con el resto de las empresas del Grupo Repsol para incluir la violencia sexual en las evaluaciones de riesgos laborales como establece la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, en el artículo 12.2. Respecto a la ropa de trabajo, la empresa cuenta tanto con patronaje femenino como masculino, dando a las personas trabajadoras la oportunidad de utilizar la ropa más adecuada para ellas.
- En cuanto a la adaptación de puestos de trabajo Petronor cuenta con el Protocolo de actuación en caso de embarazo de la mujer trabajadora. En primera instancia se intenta adaptar o eliminar el riesgo, siendo siempre la suspensión del contrato la última opción.
- En relación a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se considera necesaria la actualización del Protocolo de prevención contra el Acoso teniendo como referencia el nuevo modelo emitido por Emakunde. En este sentido, también se identifica como acciones necesarias la continuación con la sensibilización en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de manera general y, de manera más específica, a las personas miembro de la Asesoría Confidencial.

- En cuanto a la comunicación con criterios de igualdad por parte de Petronor, la empresa cuenta con una Guía de Usos Igualitario del Lenguaje y las Imágenes, por tanto, de forma interna como externa se hace un uso generalizado del lenguaje inclusivo. Igualmente se pueden encontrar comunicaciones o documentos donde el uso no es adecuado, por ello se considera necesaria la revisión de dichos documentos y difusión de las recomendaciones para que todo el personal de Petronor conozca cuales son las directrices concretas para el uso de la comunicación inclusiva.



3 PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN

El principal objetivo que va a perseguir este II Plan para la igualdad en Petronor va a ser el de **garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.**

A continuación, se incluye un esquema de la estructura del Plan, asociando objetivos concretos a cada eje definido:

EJES DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	SUB EJES DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
E1. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS EN IGUALDAD	O1. 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	O1.1. Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en la selección, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo para incorporar, motivar y retener al mejor talento
		E1.2. Formación	O1.2. Afianzar los conocimientos de toda la plantilla en materia de igualdad y capacitarles para ser capaces de integrar la perspectiva de género tanto a nivel personal como profesional
		E1.3. Política retributiva	O1.3. Garantizar la Igualdad en la política retributiva
		E1.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	O1.4. Facilitar el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla y fomentar la corresponsabilidad
E2. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	O2. 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	O2.1. Impulsar y consolidar la prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres y asegurar la difusión de información relacionada con la detección, atención y recuperación de las víctimas de violencia de género
		E2.2. Prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo	O2.2. Fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo
		E2.3. Riesgos laborales con perspectiva de género	O2.3. Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral
E3. COMUNICACIÓN INCLUSIVA	O3. 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	O3.1. Trasladar a la plantilla la importancia de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa por parte de Petronor

SUB EJES DE ACTUACIÓN	ACCIÓN
E1.1. Selección, contratación y promoción profesional	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. Formación	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. Política retributiva	E1.3.1. Actualización anual del Informe de Auditoría
E1.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	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)

SUB EJES DE ACTUACIÓN	ACCIÓN
E2.1. Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar	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. Prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo	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. Riesgos laborales con perspectiva de género	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

SUB EJES DE ACTUACIÓN	ACCIÓN
E3.1. Sensibilización y comunicación inclusiva y no sexista	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)



EJE 1.
Procesos de gestión de personas
en igualdad

DETALLE DE LAS ACCIONES A DESARROLLAR

E1. Procesos de gestión de personas en igualdad

E1.1. Selección, contratación y promoción profesional

OBJETIVO ESTRATÉGICO	O1. Sistematizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personas de la empresa				
OBJETIVO ESPECÍFICO	O1.1. Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en la selección, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo para incorporar, motivar y retener al mejor talento				
Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E1.1.1. Continuación de la utilización de un lenguaje inclusivo adecuado en todas las publicaciones de ofertas de trabajo	Continuación de la utilización de un lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo publicadas, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a puestos de trabajo de la empresa.	Gestora de Talento	2023-2027	Nº de publicaciones de ofertas de trabajo revisadas	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción
E1.1.2. Continuación de la promoción de actividades de sensibilización para impulsar el aumento de candidaturas de mujeres	Continuación de la realización de actividades de sensibilización mediante la participación activa en foros, jornadas o eventos relacionados con la igualdad, así como seguir colaborando con diferentes centros de formación. De esta manera, la empresa podrá dar a conocer el compromiso con la igualdad y, a su vez, atraer a más mujeres a los ámbitos de la empresa más masculinizado.	Gestora de Talento	2023-2027	Nº de foros, jornadas o eventos en los que se ha participado Nº de centros escolares contactados Nº de charlas impartidas Porcentaje de mujeres contratadas respecto al total	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción
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	Revisión y difusión de la Guía práctica sobre selección y promoción en Igualdad para sistematizar y mantener la integración de la perspectiva de género en todos los procesos de selección y promoción.	Gestora de Talento	2023-2027	Actualización de la Guía: Sí/No	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada

E1. Procesos de gestión de personas en igualdad

E1.2. Formación

OBJETIVO ESTRATÉGICO	O1. Sistematizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personas de la empresa				
OBJETIVO ESPECÍFICO	O1.2. Afianzar los conocimientos de toda la plantilla en materia de igualdad y capacitarles para ser capaces de integrar la perspectiva de género tanto a nivel personal como profesional				
Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E1.2.1. Diseño de un Plan de formación en materia de igualdad	Diseño de nueva oferta formativa específica en materia de igualdad a toda la plantilla. Para ello si identificaran las temáticas específicas necesarias para la plantilla en materia de igualdad. Además, se planificará la impartición de dichos cursos y su modalidad (presencial, online, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Comisión seguimiento Administrativa de Gestión de Talento 	2023	Diseño del Plan de formación: Sí/No	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada
E1.2.2. Implementación de un Plan de formación en materia de igualdad	Puesta en marcha del Plan de formación específico en igualdad a toda la plantilla, siguiendo los contenidos, temporalidad y formatos (online o presencial) definidos en dicho Plan.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión seguimiento Administrativa de Gestión de Talento 	2023-2027	Nº de cursos de formación específica en materia de igualdad Nº de personas asistentes desagregado por sexo	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada
E1.2.3. Mantenimiento de la promoción del principio de igualdad de oportunidades en todas aquellas acciones formativas realizadas en Petronor	Revisión de las acciones formativas realizadas en Petronor desde la perspectiva de género para la incorporación de dicha visión en los mismos, como puede ser el caso de la formación en Prevención de Riesgos Laborales.	Gestora de Talento	2023-2027	Porcentaje de acciones formativas con perspectiva de género	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada

E1. Procesos de gestión de personas en igualdad

E1.2. Formación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

O1. Sistematizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personas de la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO

O1.2. Afianzar los conocimientos de toda la plantilla en materia de igualdad y capacitarles para ser capaces de integrar la perspectiva de género tanto a nivel personal como profesional

Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E1.2.4. Formación específica en liderazgo y empoderamiento con perspectiva de género al personal susceptible de ser promocionado	Organización de un curso formativo específico en materia de liderazgo y empoderamiento con perspectiva de género, destinado a las personas de la empresa en puestos de trabajo susceptibles de promoción, con el objetivo de aumentar la presencia equilibrada de los géneros en sectores masculinizados y de mayor responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Gestora de Talento Administrativa de Gestión de Talento 	2024 y 2027	Impartición de la formación: Sí/No Nº de mujeres participantes	Recursos ajenos: horas de trabajo de la asistencia técnica contratada
E1.2.5. Sensibilización en materia de igualdad al personal responsable de contratación y promoción de personal	Celebración de una sesión de sensibilización en igualdad para el personal con responsabilidades y competencias en los procesos de toma de decisiones de las contrataciones y promociones, con el objeto de garantizar la eliminación de sesgos de género en la ejecución de dichos procesos.	<ul style="list-style-type: none"> Gestora de Talento Administrativa de Gestión de Talento 	2024 y 2027	Impartición de la formación: Sí/No Nº de hombres participantes	Recursos ajenos: horas de trabajo de la asistencia técnica contratada
E1.2.6. Talleres de sensibilización en materia de igualdad	Realización de talleres dinámico en formato de debate, tras la realización de las acciones anteriores, E1.2.4. y E1.2.5, para la participación de diferentes grupos de la plantilla con el objetivo de compartir puntos de vista y vivencias en torno a la igualdad de mujeres y hombres. Para ello se prevé la realización de una encuesta previa a la plantilla para identificar las temáticas de mayor interés para tratar en dichos talleres.	<ul style="list-style-type: none"> Gestora de Talento Administrativa de Gestión de Talento 	2024 y 2027	Impartición de la formación: Sí/No Nº de mujeres participantes Nº de hombres participantes	Recursos ajenos: horas de trabajo de la asistencia técnica contratada

E1. Procesos de gestión de personas en igualdad

E1.3. Política retributiva

OBJETIVO ESTRATÉGICO

O1. Sistematizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personas de la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO

O1.3. Garantizar la Igualdad en la política retributiva

Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E1.3.1. Actualización anual del Informe de Auditoría	Anualmente se actualizará el Informe de Auditoría si hubiera cambios en la plantilla o en el sistema de retribución. Si se identificaran en algún caso brechas superiores al 25% se procederá a implantar un Plan de Acción inmediato para revertir dichas desigualdades.	Comisión de seguimiento	2024-2027	Actualización anual del Informe de Auditoría: Sí/No	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada

E1. Procesos de gestión de personas en igualdad

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	O1. Sistematizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personas de la empresa				
OBJETIVO ESPECÍFICO	O1.4. Facilitar el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla y fomentar la corresponsabilidad				
Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E1.4.1. Elaboración y difusión de un Catálogo de las medidas de conciliación existentes en Petronor	Elaboración y difusión de un Catálogo de las medidas de conciliación existentes en Petronor y el procedimiento a seguir, con el objetivo de dar a conocer tanto a la plantilla actual, como a las nuevas incorporaciones dicha información.	Técnica Gestión de Personas	2024	Elaboración del Catálogo: Sí/No Difusión del Catálogo: Sí/No	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada
E1.4.2. Transformar el canal de Teams “Galdetu Conciliación”	2023: Diseñar un Plan de comunicación ad hoc para difundir la existencia y el funcionamiento del canal de Teams. 2024: Encuesta a la plantilla para la identificación de temáticas concretas a tratar en el canal de Galdetu Conciliación, así como para recoger propuestas de mejora. 2024: Identificación de mejoras concretas para impulsar un funcionamiento adecuado del mismo, y su consiguiente implantación.	Técnica de Innovación	2023-2024	Elaboración del Plan de Comunicación: Sí/No Lanzamiento de encuesta a la plantilla: Sí/No Realización de mejoras en el canal de Teams: Sí/No	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción
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)	Elaboración y difusión de píldoras informativas en el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, 23 de Marzo. El objetivo será el de sensibilizar en conciliación corresponsable a toda la plantilla. Su difusión se realizará entre otros medios, mediante el canal de Teams “Galdetu Conciliación”.	Área de Comunicación	2024-2027	Nº de acciones de comunicación desarrolladas	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

The background of the slide is a photograph of an industrial facility, likely a refinery or chemical plant, featuring large cylindrical storage tanks, complex piping, and metal walkways. The image is partially obscured by a large blue diagonal overlay on the right side and a red diagonal overlay on the bottom left corner. The text is positioned on the left side of the blue overlay.

EJE 2. Salud laboral con perspectiva de género

E2. Salud laboral con perspectiva de género

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	O2. 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				
OBJETIVO ESPECÍFICO	O2.1. Impulsar y consolidar la prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres y asegurar la difusión de información relacionada con la detección, atención y recuperación de las víctimas de violencia de género				
Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E2.1.1.1. Elaboración y difusión de una Guía con los recursos para la atención y recuperación de las víctimas de la violencia de género	Elaboración y difusión de una Guía que recoja las ayudas, recursos y servicios de apoyo a las mujeres trabajadoras de Petronor víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestora de Salud laboral • Gerente jurídico • Vicesecretaría de consejo 	2025	Elaboración de la guía: Sí/No Difusión de la guía: Sí/No	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada
E2.1.1.2. Mecanización del diseño y difusión de píldoras informativas en El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)	Mecanización del diseño y difusión de las acciones de comunicación específicas vinculadas a fechas clave en igualdad o a hitos clave. Entre las fechas clave en el ámbito de la Igualdad, se incluye la campaña específica en torno al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el día 25 de Noviembre.	Área de Comunicación	2023-2027	Nº de acciones de comunicación desarrolladas	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

E2. Salud laboral con perspectiva de género

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	O2. 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				
OBJETIVO ESPECÍFICO	O2.2. Fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo				
Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E2.2.1. Actualización y difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	Actualización y difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, siguiendo el último modelo publicado por Emakunde.	<ul style="list-style-type: none"> Gerente jurídico Vicesecretaría de consejo Gestora de Salud laboral 	2024	Actualización del protocolo: Sí/No Difusión del protocolo: Sí/No	Recursos propios y ajenos: horas de trabajo de las personas responsables de la acción y de la asistencia técnica contratada
E2.2.2. Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo a la Asesoría Confidencial	Organización de un curso específico y avanzado en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a las personas que conformen la Asesoría Confidencial de Petronor.	<ul style="list-style-type: none"> Gestora de Salud Laboral Gerente jurídico Vicesecretaría de consejo Gestora de Talento Administrativa de Gestión de Talento 	2024	Realización de formación específica en acoso sexual y por razón de sexo a la Asesoría Confidencial	Recursos ajenos: horas de trabajo de la asistencia técnica contratada

E2. Salud laboral con perspectiva de género

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

O2. 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

OBJETIVO ESPECÍFICO

O2.2. Fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E2.2.3. Formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla	Organización de un curso de la sensibilización en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none">Gestora de Salud LaboralGerente jurídicoVicesecretaría de consejoGestora de TalentoAdministrativa de Gestión de Talento	2024	<p>Nº de cursos de formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo</p> <p>Nº de personas asistentes desagregado por sexo</p>	Recursos ajenos: horas de trabajo de la asistencia técnica contratada

E2. Salud laboral con perspectiva de género

E2.2. Riesgos laborales con perspectiva de género

OBJETIVO ESTRATÉGICO

O2. 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

OBJETIVO ESPECÍFICO

O2.3. Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral

Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E2.3.1. Continuación del análisis de género sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales en la empresa	Continuación de la recogida de información desagregada por sexo relativa a la siniestralidad laboral y enfermedades en la empresa con el fin de analizarla semestralmente desde una perspectiva de género y poder observar que cuestiones afectan más a un género que a otro y cómo actuar en cada caso.	Técnico/a de prevención e higiene	2023-2027	Recogida de información desagregado por sexo Análisis de los datos obtenidos: Sí/No	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción
E.2.3.2. Estrategia para la comunicación de la salud laboral desde la perspectiva de género	Identificación de información relevante en el ámbito de la salud laboral desde una perspectiva de género para su difusión a toda la plantilla, teniendo en cuenta las campañas de sensibilización que ya se realizan desde Repsol para evitar posibles duplicidades.	Área de Comunicación	2023-2027	Nº de acciones de comunicación realizadas en torno a la salud laboral desde la perspectiva de género	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción



EJE 3.
Comunicación inclusiva

E3. Comunicación inclusiva

E3.1. Sensibilización y comunicación inclusiva y no sexista

OBJETIVO ESTRATÉGICO

O3. 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

OBJETIVO ESPECÍFICO

O3.1. Trasladar a la plantilla la importancia de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa por parte de Petronor

Acción	Descripción	Responsable(s)	Planificación	Indicadores	Recursos asociados
E3.1.1. Actualización de la guía para el uso igualitario del lenguaje de Petronor y su difusión e implementación	<p>Actualización y difusión de una guía para el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes, de tal forma que las personas trabajadoras puedan sistematizar el uso de la comunicación inclusiva en su trabajo.</p> <p>Aualmente auditoría de los comunicados para comprobar la adecuada utilización del lenguaje inclusivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Área de Comunicación Comisión Negociadora 	2024	<p>Actualización de la guía: Sí/No</p> <p>Difusión de la guía: Sí/No</p>	Recursos ajenos: horas de trabajo de la asistencia técnica contratada
E3.1.2. Formación específica en comunicación con perspectiva de género	Formación en comunicación inclusiva para el departamento de comunicación y personal que trabaja de cara al público.	<ul style="list-style-type: none"> Gestora de Talento Administrativa de Gestión de Talento 	2024	<p>Impartición de la formación: Sí/No</p> <p>Nº participantes por sexo</p>	Recursos ajenos: horas de trabajo de la asistencia técnica contratada
E3.1.3. Establecimiento de un canal para corregir el lenguaje o imágenes no inclusivas	Designación de una persona responsable a la que realizar las consultas relacionadas con la comunicación inclusiva, de tal forma, que se pueda corregir el lenguaje o imágenes no inclusivas.	Área de Comunicación	2024	Creación del canal: Sí/No	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción
E3.1.4. Mecanización del diseño y difusión de píldoras informativas en El Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)	Mecanización del diseño y difusión de las acciones de comunicación específicas vinculadas a fechas clave en Igualdad o a hitos clave. Entre las fechas clave en el ámbito de la Igualdad, se incluye la campaña específica en torno al 8 de marzo.	Área de Comunicación	2023-2027	Nº de acciones de comunicación desarrolladas	Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

4

IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN



PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Al objetivo de garantizar el efectivo despliegue del Plan y el cumplimiento de sus objetivos, se establece la siguiente sistemática de planificación, seguimiento y evaluación:

ÁMBITO	CONCRECIÓN
Planificación	<p>Se trabajará con planes operativos anuales ajustados a los Planes de gestión y/o estratégicos de Petronor, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes planes, informes y memorias que se realicen.</p> <p>Así, con carácter anual, en el primer trimestre del año, se elaborará el Plan Operativo Anual (POA) en el que se concretarán aquellas acciones que se van a acometer durante el año correspondiente.</p> <p>Para la elaboración del correspondiente Plan Operativo Anual, se tendrá en cuenta la propia calendarización establecida en el II Plan, así como el seguimiento realizado el año anterior, por si se considerara necesario incorporar alguna acción nueva que no estaba prevista y/o realizar los ajustes que se consideren necesarios.</p>
Seguimiento	<p>A lo largo de la vigencia del Plan, la Comisión de Seguimiento tendrá un papel fundamental como encargada de facilitar la ejecución del mismo y realizar su seguimiento.</p> <p>Para ello, con carácter interno, se realizará un seguimiento periódico de los planes operativos anuales. Este seguimiento será fundamentalmente cualitativo, identificando fundamentalmente posibles obstáculos que puedan incidir en la puesta en práctica de las acciones planificadas y determinando soluciones para salvar dichos obstáculos.</p> <p>Durante la vigencia del Plan, se realizará un seguimiento anual, tanto de tipo cuantitativo (mediante la cuantificación de los indicadores de monitorización) como cualitativo, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad al final de su periodo de vigencia.</p>
Evaluación	<p>Al término de la vigencia del Plan, se realizará la evaluación final del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la cual servirá para sentar las bases en la elaboración del siguiente plan para la Igualdad de Petronor.</p> <p>A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las acciones del plan ejecutadas. Al igual que en el caso del seguimiento, la evaluación será cuantitativa y cualitativa.</p>



De cara a facilitar el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan, se elaborará una herramienta de seguimiento (a priori en formato Excel) en la que figurarán las acciones que se van a llevar a cabo, con las actividades, indicadores, etc.

La actualización de esta herramienta servirá para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para su valoración.

PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El espacio temporal en el que se van a desarrollar las acciones contempladas en el Plan se distribuye de la siguiente forma:

EJES	ACCIONES	2023	2024	2025	2026	2027
EJE 1. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS EN IGUALDAD	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)					

PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

EJES	ACCIONES	2023	2024	2025	2026	2027
EJE 2. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	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					
	E.2.3.2. Estrategia para la comunicación de la salud laboral desde la perspectiva de género					

PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

EJES	ACCIONES	2023	2024	2025	2026	2027
EJE 3. COMUNICACIÓN INCLUSIVA	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)					



4

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado en el seno de la **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, que tendrá entre sus funciones el diseño de un Plan de difusión tanto interno como externo del Plan de Igualdad, la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan para la Igualdad, y será quien reciba y analice la información relativa a la ejecución de las acciones previstas, acordando su revisión cuando sea necesario.

Esta Comisión tiene carácter permanente, y está compuesta por las personas miembro de la **Comisión de Igualdad de Petronor**, la cual está formada de forma paritaria por el mismo número de personas en representación de la empresa y de la parte social:

Nombre	En representación de:
Alday Izquierdo, Arantxa	Parte social
López Gómez, M ^a Jose	Parte social
Montero Medina, Beatriz	Parte social
Ojeda Arias, Susana	Parte social
Quintana Osorio, Noemí	Parte social
Alvarez Merchán, María	Empresa
Domínguez Pesquera, Jose Máximo	Empresa
Mendizabal Lopategui, Nerea	Empresa
Pinillos Parra, Iñigo	Empresa
Porras Uralde, Jaione	Empresa

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- **Diseño del Plan de difusión** interno y externo del Plan de Igualdad en coordinación con el Área de Comunicación.
- **Coordinación:** Se encarga dentro de Petronor de la dinamización de la implementación del Plan. Además, asume las funciones de seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan.
- **Impulso.** Fomenta la participación de todas las personas de Petronor además de conseguir su sensibilización con el objetivo de lograr su implicación con la igualdad de Mujeres y Hombres.
- **Asistencia:** Apoyo y asesoramiento a las personas encargadas de implementar las acciones. Detección de los posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de los ajustes pertinentes o adopción de medidas correctoras si fuera necesario.

5

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se encomienda a la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** la función de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este plan de igualdad, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Se someterán a esta Comisión las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente plan de igualdad.

Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

El proceso de modificación en su caso, de los contenidos contemplados en el presente plan se iniciará en el seno de la **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, convocando a las partes con la antelación suficiente a la celebración de las sesiones. A este respecto se adelantará la documentación o propuestas pertinentes con anterioridad a la convocatoria, al objeto del pleno conocimiento de las partes de los términos en los que se plantean las propuestas de revisión o modificación.

Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación. Las Actas serán firmadas al final si se ha elaborado o al comienzo de la siguiente reunión por todas las personas asistentes.

En caso de desacuerdo, la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

