

## KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

**IZENBURUA:**

**HELBURUAK:**

**ENTITATE ARDURADUNA:** Bahía de Bizkaia Gas S.L.

**PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:**

**HASIERA EGUNA:**

**HARREMANETARAKO PERTSONA**

**HARREMANETARAKO TELEFONOA:**

**HARREMANETARAKO EMAILA:**

**AZALPENA:** deskribatu zertan datzan, jardunbidearen jatorria, faseak, nolakoa izan den jardunbidea gauzatzeko prozesua, etab.

**EMAITZAK (edo inpaktu positiboak edo ondorio negatiboan murrizketa):** adibidez, jardunbidearen bidez lortu nahi diren helburuei lotutako adierazleak edo planifikatu denaren betetze-mailari buruzkoak; erakundeko genero-arrakalen murrizketa; kanpoko inpaktuak, inpaktu soziala, genero-ikuspegidun zerbitzuak ematerakoan (bezeroak, gizartea, hornitzaileak); inpaktuak, berdintasunerako kudeaketan, erakundearen kulturaren.

**ALDERDI BERRITZAILEAK:** mekanismoak, prozedurak edo metodologiak, sortzaileak edo berriak; irtenbide berriak planteatzen dira; sorkuntza, partaidetza-prozesuetan, edo ingurunearekiko harreman berriak; berritasuna, heltzen dion gaiari dagokionez, etab.

**ARRAKASTA-FAKTOREAK:** proiektuaren lantaldearen kompetentziak, langileen eta jomuga den publikoaren parte-hartzea, goi zuzendaritzaren babesa, aurrekontuak eta baliabide egokiak izatea, behar bezala planifikatuta egotea.

**-Arrakasta-faktoreei buruzko oharrak:**

**PARTAIDETZA** (jardunbide egokiaren irismena): parte hartu duten lagunen kopurua edo ehunekoak edo haren garapenean edo ezarpenean inplikatu direnena, eta/edo benetako ondorioa / inpaktua jaso dutenena. Erakundekoak izan daitezke, baina baita beste interes-talde batzuetakoak ere (bezeroak, hornitzaileak, inguruneak, ...). Etorkizunean izango duen bilakaerari jarraipena egiteko moduak.

**INTEGRATUA:** instituzionalizatuta dago; bat dator erakundearen politikarekin eta/edo estrategiarekin; urtero planifikatzen da; iraunkorra da; jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat dauka; prozesu, prozedura baten parte da; aldaketen iraunkortasuna, etab.

**TRANSFERIBILITATEA:** beste eremu edo sektore batzuetako erakunde batzuetan aplikatzeko modukoa izan behar du, errepikatu egin daitekeena, arrakasta izateko aukera izanda; beste erakunde batzuetan errepikatu daitezkeen baldintzekin.

**BALIABIDEAK (pertsonak eta baliabide ekonomiko/finantzario eta materialak):** adibidez, prestakuntzako gastuak, pertsonen dedikazioa; erabilitako baliabideen efikazia eta efizientzia.

**JARDUNBIDEA EGIAZTATZEN DUEN MATERIALA:** adibidez, dokumentazioa (prozesua, prozedura, instrukzioa, hitzarmena), webgune baterako estekak, bideo bat, materialak (testuan eta beste ikus-entzunezko formatu batzuetan), etab.

## **CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN**

**TÍTULO:** “Compromiso de la Dirección: integración de la igualdad en la corriente central de la gestión de la organización.”

### **OBJETIVOS:**

- Inclusión de la política de igualdad en la Estrategia aprobada
- Inclusión de los objetivos de igualdad entre los objetivos anuales

**ENTIDAD RESPONSABLE:** Bahía de Bizkaia Gas S.L.

**OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES:**

**FECHA DE COMIENZO:** Enero 2016

**PERSONA DE CONTACTO:** M<sup>a</sup> Dolores Rodríguez Múgica

**TELEFONO DE CONTACTO:** 94-6366020- 656799464

**EMAIL DE CONTACTO:** mdrodriguez@bbg.es

### **DESCRIPCIÓN:**

**La buena práctica afecta al Elemento ESTRATEGIA del Modelo de Gestión Avanzada**

#### **Alto compromiso de la Dirección con el Plan de igualdad**

El alto compromiso de la Dirección con el Plan de igualdad se concreta en la inclusión del Plan de Igualdad en la Estrategia aprobada y presentada al Consejo, así como en los Objetivos anuales planteados al Consejo y aprobados por este, en el que el Plan de Igualdad, consta como un Objetivo específico a alcanzar.

#### **Despliegue a toda la estructura del Comité de Dirección y al resto de la organización**

A su vez, a fin de que este objetivo general se despliegue a toda la organización, y no sea exclusivamente asignado a un área como por ejemplo la de Recursos Humanos, también se incluye como Objetivo específico de cada Jefatura de manera cualitativa y cuantitativa, ya que si bien se trata de alcanzar un porcentual de cumplimiento del Plan, también se requiere la participación en una de las líneas de trabajo (Ejes), de todas las Jefaturas bien directa (Responsable la propia Jefatura) o indirectamente.

## Integración en la Cultura de BBG

Asimismo en el despliegue del Proyecto de Organización, Cultura y Valores (POVyC), se incluye como uno de los Proyectos integrantes el Plan de Igualdad.

## Comisión de igualdad y participación en la misma

A su vez el Plan anual se plantea, discute y aprueba en el seno de la Comisión de Igualdad, en la que participa la Dirección General, así como más del 50% de las Jefaturas de Departamento (SSMA, Jurídico y RRHH, Operaciones, Mantenimiento), estableciéndose la rotación en la participación de algunas Jefaturas para permitir la presencia de todo el Comité de Dirección.

## Control y seguimiento del Plan de Igualdad y de la Política de Igualdad

- **Objetivos cuantitativos:** Se establecen objetivos cuantitativos de cumplimiento, cuyo seguimiento se realiza a través del Comité de Dirección, los Informes anuales, las presentaciones al Consejo de Administración y los reportes mensuales a la propia Comisión, así como a través del Proyecto POVyC que se reporta con carácter semestral a Dirección General.
- **Objetivos cualitativos:** También se establecen objetivos cualitativos, que se reportan de modo similar
- **Evaluación de resultados y reporte Anual al Consejo:** al finalizar cada año se reporta en el primer Consejo del año siguiente, los resultados de los objetivos establecidos, entre ellos el Plan de Igualdad.
- **Mayor implicación en el Plan de toda la organización:** a través de los objetivos específicos se va desplegando el Plan a toda la organización, además de incrementar la participación de las personas de la organización en el Plan a través de la invitación a conocer y participar en alguna sesión de la Comisión de igualdad, y la apertura a la aportación de nuevas propuestas relacionadas con el Plan.
- **Incorporación de elementos clave del Plan de igualdad en el Sistema de Gestión de BBG:** Los protocolos y procedimientos generados con motivo del Plan de igualdad (Compromiso con la igualdad, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, Evaluaciones de riesgos con inclusión de perspectiva de género, etc.), se integran en el Sistema de Gestión de la Organización y por tanto pasan a ser aplicados de manera automática a todas las personas de la Organización.

**Incorporación en la Evaluación de riesgos del Sistema de Compliance de supuestos de atentado contra los derechos fundamentales:** identificación de la Discriminación en el empleo, entre otras por razón de sexo, como atentando contra los derechos fundamentales, en los Delitos tipificados como contra los derechos de los trabajadores.

**Dotación de recursos económicos y de personal necesario en cada momento para desarrollar las acciones aprobadas en el Plan de igualdad:** en este sentido dentro de la partida asignada a Apoyo a RRHH, se destina parte de dicho presupuesto al Plan de Igualdad, con base en las necesidades de apoyo y gestión detectadas en el año precedente. Asimismo además de participar en la Comisión de igualdad un número importante de personas (11=15% de la organización), en el desarrollo de las acciones se implican más personas de diferentes departamentos y posiciones en la organización (Ej. Jefatura de Turno, Técnico de Mantenimiento, etc.)

## **RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos):**

Indicadores ligados a objetivos:

- Cumplimiento de las acciones del Plan de igualdad en un 85%, por periodos anuales, entre ellos el propio de Estrategia, que recoge la práctica descrita.
- Objetivos alcanzados:
  - Incorporar al Plan de Gestión los objetivos de igualdad e indicadores de cumplimiento de manera transversal y realizar el despliegue: año 2017
  - Incluir en el proyecto de Organización Valores y Cultura de BBG (POVyC), la política de igualdad de mujeres y hombres de BBG: impacto interno y sensibilización desde un proyecto integral

**ASPECTOS INNOVADORES:** presentación del Proyecto de igualdad como uno de los proyectos del POVyC en formato “Feria de Muestras” (Se adjuntan fotografías, si bien su uso está restringido a dar soporte a este documento y no podrán ser difundidas, al no contar con autorización expresa para ello)

## **FACTORES DE ÉXITO:**

- Formación de la Comisión de igualdad
- Formación del equipo que constituye el Comité de Dirección, incluido el Director General, que son los responsables de impulsar la consecución de los objetivos
- Presupuesto de apoyo externo al Proyecto de igualdad, incorporado en la partida destinada a RRHH y en la propia de formación (Año 2016:14.810€ y año 2017: 26.982€)
- Planificación recogida en el Plan anual de igualdad

## **PARTICIPACIÓN** (alcance de la buena práctica):

- Participación de todo el Comité de Dirección compuesto por 8 hombres y 2 mujeres incluido el Director General (el desglose en objetivos generales y después en específicos supone la participación de todas las personas que integran el Comité de Dirección)
- Participación de otras personas: 15% de la organización participa en la Comisión de igualdad, y por Departamentos, todos los Departamentos han aportado apoyo y participación activa de sus personas (

- Seguimiento a futuro: indicadores de seguimiento del propio Plan de igualdad, Objetivos generales y específicos de la organización, proyecto POVyC y sus indicadores.

**INTEGRADA:** atendiendo a la propia práctica que se presenta está ya sistematizada al incluirse entre los objetivos generales de la organización.

**TRANSFERIBILIDAD:** puede transferirse a otras organizaciones con sistemática similar en su implantación, es decir desde la incorporación en su Estrategia, pasando por la definición y seguimiento como objetivo general y luego las acciones como objetivos específicos.

**RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):**

Como ya se ha indicado anteriormente los recursos económicos para el apoyo externo han sido de 14.810€ para el año 2016 y de 26.982€ para el 2017.

Por cuanto a las personas también se ha citado la participación activa de 11 personas en continuo (15% de la organización) y de resto de personas en actuaciones puntuales.

**MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:**

- Presentaciones de resultados del proyecto al Consejo: años 2016 y 2017
- Plan de trabajo del Eje Estrategia del año 2016 y resultados alcanzados
- Plan de trabajo de igualdad, que incluye el Eje Estrategia del año 2017
- Cuadro de mando POVyC 2018, donde se incluyen los indicadores de Igualdad por Departamentos.
- Fotografía del evento de presentación del proyecto en la Jornada POVyC
- Pantallazos de la Intranet de BBG, donde se puede consultar el Procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo aprobado y se puede descargar para su uso con empresas proveedoras la Declaración de compromiso de igualdad que deben firmar las mismas
- Procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo aprobado
- Declaración compromiso de igualdad con empresas proveedoras