

ANEXO
DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Doña/Don:.....con nº de
D.N.I....., en representación de
con N.I.F....., con domicilio en....., en relación
con la contratación de.....

DECLARA

Que la persona o entidad a la que representa no ha sido sancionada por infracción muy grave ni condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad del Estatuto de los y las trabajadoras o el convenio aplicable.

Que cumple con lo dispuesto en la legislación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que resulte de aplicación en cada momento (Ley 4/2005, de 18 de febrero y/o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

SE COMPROMETE A

Impulsar las medidas recogidas en las citadas leyes, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Rigiéndose según los principios de igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia con respecto a sus trabajadoras y trabajadores.
- Integrandos la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en sus actuaciones.
- Procurando una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en sus órganos de dirección.
- Elaborando sus indicadores y estudios con perspectiva de género, recogiendo y presentando los datos desagregados por sexo.
- Efectuando un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en cualquier tipo de soporte.

Y para que conste, firmo la presente declaración en.....,
a..... de..... de 20.....

Firma:

PLAN DE TRABAJO EN IGUALDAD 2017

Programación de acciones



Enero 2017

Título. I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Bahía de Bizkaia Gas, S.L.
Asistencia técnica: Estíbaliz García Cano y Maru Sarasola Coaching & Leadership, S.L:

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA – EJE ESTRATEGIA	
Objetivo estratégico	
1. Incluir en el modelo de gestión de BBG la gestión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como criterio estratégico.	
Objetivo general	
1.1. Incorporar en el Plan de Gestión, de manera transversal a sus líneas estratégicas, los objetivos de igualdad e indicadores de cumplimiento, de manera que se garantice su implantación, seguimiento y evaluación de resultados.	
Proyecto: Plan de Gestión 2017	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
1.1.3. <i>Incorporar al Plan de Gestión los objetivos de igualdad para 2017 e indicadores de cumplimiento de manera trasversal a las líneas estratégicas, y realizar el despliegue a los distintos departamentos de la organización.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de la iniciativa que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha durante 2017. ▪ Evaluación del grado de cumplimiento de la iniciativa anual y del impacto de las acciones ejecutadas. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección General y Dpto de SSMAQ	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2017	
Presupuesto estimado	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de objetivos de igualdad incluidos en la iniciativa anual de trabajo de BBG, por departamentos. 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa para 2017 en igualdad implantada y evaluada 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA – EJE ESTRATEGIA	
Objetivo estratégico	
1. Incluir en el modelo de gestión de BBG la gestión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como criterio estratégico.	
Objetivo general	
1.2. Incorporar la variable sexo en la recogida y emisión de datos realizada desde BBG, estadísticas, explotación y su posterior interpretación y análisis, con el fin de identificar posibles desigualdades o discriminaciones existentes, o diferentes necesidades de mujeres y hombres.	
Proyecto: Adecuación de bases de datos y sistemas de recogida de información	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
1.2.1. <i>Incluir la variable sexo de manera sistemática en todos los sistemas/programas informáticos de recogida de datos, cuando sea pertinente.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las siguientes bases de datos para ver cómo incorporar la variable sexo: BBDD Nóminas, BBDD Achiles, BBDD Control accesos, BBDD Control Horario. • Análisis de la pertinencia de incluir la variable sexo en otro tipo de datos en hojas Excel que no tienen el tratamiento de Bases de Datos formales. 	
1.2.2. <i>Trasladar la variable sexo a todas las fichas, cuestionarios o documentos de recogida de información.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de fichas, cuestionarios o documentos de recogida de información en los que es pertinente la inclusión de la variable sexo. ▪ Planificación del trabajo de inclusión de la variable sexo en los materiales identificados. ▪ Ejecución del trabajo programado para 2017 ▪ Inclusión en el protocolo que regula la elaboración de cuestionarios, fichas u otros documentos de recogida de información los criterios para incluir la variable sexo. 	
Objetivo operativo	
1.2.3. <i>Desagregar los indicadores por sexo, siempre que sea pertinente.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desagregación de indicadores que utilizan como fuente los sistemas/programas informáticos en los que se ha incluido la variable sexo. ▪ Planificación de la desagregación del resto de indicadores donde es pertinente la variable sexo. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Grupo interdepartamental. Cada Jefatura de Departamento indicará qué persona del mismo pasará a formar parte de este grupo.	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	
Mes de inicio	
Febrero 2017	
Presupuesto estimado	

Entidades colaboradoras	
--------------------------------	--

Internas	Externas
----------	----------

Indicadores

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Porcentaje de bases de datos con la variable sexo incorporada.▪ Porcentaje de fichas o documentos de recogida de información con la variable sexo incorporada sobre el total▪ Porcentaje de indicadores desagregados por sexo sobre el total de los que sean pertinentes. |
|---|

Resultados esperados

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Sistema de recogida de datos priorizados, incorporando la variable sexo▪ Indicadores que tienen como fuente sistemas de recogidas de datos priorizados, desagregados por sexo. |
|---|

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P2. POLITICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN – EJE ESTRATEGIA	
Objetivo estratégico	
2. Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en BBG mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	
Objetivo general	
2.1. Incluir criterios que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en los documentos que definen los códigos de conducta y el marco de relaciones laborales en BBG.	
Proyecto: Compromiso interno de BBG con la igualdad	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
2.1.2. <i>Recoger en el documento de presentación de BBG que se entrega a las nuevas incorporaciones un apartado relacionado con la "Gestión de la igualdad de mujeres y hombres", donde se explicita el compromiso de la empresa con la igualdad y en qué se concreta este compromiso (Plan de Igualdad).</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Identificación del enfoque del apartado y los contenidos del Plan de Igualdad más relevantes para las personas destinatarias. • Inclusión de los contenidos identificados de manera clara y sencilla • Revisión del protocolo de acogida desde la perspectiva de la igualdad y utilizando un lenguaje inclusivo • Difusión del protocolo reelaborado. 	
Objetivo operativo	
2.1.3. <i>Explicitar en el Pacto de Empresa de BBG el compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres, incluyendo las disposiciones que se consideren oportunas para concretar dicho compromiso.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de las medidas o disposiciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres que se incluirán en el Pacto de Empresa. • Negociación con la parte sindical de las disposiciones a incluir en el Pacto de Empresa. • Inclusión en el Pacto de Empresa de las disposiciones resultantes de la negociación. 	
Objetivo operativo	
2.1.4. <i>Incluir en el POVyC la política de igualdad de mujeres y hombres de BBG, desarrollando las actuaciones que se considere pertinente.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión, en las actuaciones programadas para 2017, de la perspectiva de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como las actuaciones específicas que se considere conveniente. ▪ Recoger sugerencias de mejora sobre la igualdad de mujeres y hombres en la organización, utilizando la herramienta existente en el sistema de gestión (formato sugerencia) 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección General y responsable de sugerencias de mejora POVyC	

Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua y finalista	Todos los años / año actual
Mes de inicio	
Marzo 2017	
Presupuesto estimado	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de disposiciones incluidas en el Pacto de Empresa sobre el total de las presentadas ▪ Porcentaje de actuaciones realizadas en el marco del POVyC que contemplan criterios de igualdad de oportunidades. ▪ Número de sugerencias de mejora en igualdad recogidas ▪ Porcentaje de sugerencias aprobadas sobre el total de las propuestas. 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de presentación de BBG a nuevas incorporaciones con criterios clave de género. ▪ Pacto de Empresa con concreción del compromiso de BBG con la igualdad de mujeres y hombres. ▪ POVyC con perspectiva de igualdad 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA – EJE LIDERA	
Objetivo estratégico	
1. Incluir en el modelo de gestión de BBG la gestión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como criterio estratégico.	
Objetivo general	
1.3 Dar continuidad a la Comisión de Igualdad en la que estén representadas la Dirección, responsables de departamentos y la representación sindical.	
Proyecto: Comisión de Igualdad como estructura de impulso y coordinación del Plan de Igualdad	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
<i>1.3.1. Identificar la nueva composición de la Comisión de Igualdad de la empresa</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de las personas que se integran en la Comisión para 2017 ▪ Identificación de las personas que representarán al Comité de Empresa de manera permanente ▪ Identificación de otras personas cuya participación será necesaria de manera puntual. 	
Objetivo operativo	
<i>1.3.2. Acordar las funciones y modo de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concreción de los ejes de trabajo para 2017 y su composición ▪ Redacción de actas y convocatorias de las sesiones de la Comisión de Igualdad 	
Objetivo operativo	
<i>1.3.3. Elaborar y poner en marcha un plan de trabajo anual de la Comisión.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del plan de trabajo de la Comisión de Igualdad para 2017 ▪ Reparto de responsabilidades. ▪ Revisión y/o, en su caso, identificación de indicadores para medir el impacto de las actuaciones puestas en marcha por la Comisión de Igualdad. ▪ Realización del seguimiento de la marcha del proceso, del cumplimiento de las acciones y de la entrega de los informes de seguimiento. ▪ Información a la plantilla sobre los cambios en las personas que integran la Comisión de Igualdad. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección General, Dpto. de RR.HH., Comisión de Igualdad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Finalista	Año actual
Mes de inicio	
Enero 2017	
Presupuesto estimado	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
	Maru Sarasola y Estíbaliz García

Indicadores

- Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad.
- Ordenes del día y actas de cada sesión de la Comisión de Igualdad durante 2017

Resultados esperados

- Comisión de Igualdad establecida para 2017
- Informes de seguimiento entregados en tiempo y forma

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA – EJE LIDERA	
Objetivo estratégico	
1. Incluir en el modelo de gestión de BBG la gestión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como criterio estratégico.	
Objetivo general	
1.4. Conseguir los reconocimientos existentes en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones, otorgados por las distintas administraciones públicas.	
Proyecto: BBG como entidad colaboradora en igualdad	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
1.4.1. Conseguir el reconocimiento de BBG por Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer como entidad colaboradora con al igualdad de oportunidades.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrega del Diagnóstico y Plan de Igualdad, junto a la documentación requerida en el Decreto que regula este reconocimiento (Decreto 424/94, de 8 de noviembre) ▪ Entrega a Emakunde de un informe de seguimiento de las acciones desarrolladas en 2016 y de la iniciativa en igualdad para 2017. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dpto. de RR.HH.	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero de 2017	
Presupuesto estimado	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de la obtención del reconocimiento de entidad colaboradora. 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de BBG por Emakunde como entidad colaboradora en igualdad 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P2. POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN – PROCESO DE COMUNICACIÓN INTERNA	
Objetivo estratégico	
2. Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en BBG mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	
Objetivo general	
2.2. Utilizar una comunicación inclusiva que permita visibilizar la participación de las mujeres en la empresa y la consideración de BBG como empresa en la que éstas pueden incorporarse para desarrollar cualquier puesto o función.	
Proyecto: Comunicación inclusiva	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
2.2.1. Hacer un uso inclusivo del lenguaje de forma sistemática de modo que se incluyan los dos géneros gramaticales, el masculino y el femenino en todos los soportes de comunicación de la empresa, incluyendo la denominación y definición de puestos de trabajo.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar incorporando lenguaje inclusivo en toda la documentación que se va produciendo. 	
Objetivo operativo	
2.2.2. Hacer un uso de las imágenes, en todos los soportes que utilice BBG, donde se garantice la presencia equilibrada de mujeres y hombres y presentando a éstas realizando tareas que no sean las tradicionalmente relacionadas con su sexo.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Producción de imágenes en las que aparezcan mujeres realizando tareas que no son las tradicionalmente consideradas femeninas, e imágenes con presencia equilibrada de mujeres y hombres. ▪ Cambio de las imágenes en los soportes utilizados en BBG para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y su aparición realizando tareas no tradicionalmente femeninas. ▪ Revisión de la página web para sustituir imágenes fijas por otras que respeten los criterios arriba señalados. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Proceso de comunicación interna.	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Finalista	Año actual
Mes de inicio	
Enero 2016	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
x	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de imágenes ajustadas a la comunicación inclusiva ▪ Porcentaje de documentos con lenguaje inclusivo, según muestreo aleatorio de documentos por departamentos 	
Resultados esperados	

- Documento con usos alternativos del lenguaje distribuido entre la plantilla
- Página web adaptada a la comunicación inclusiva
- Documentos clave en vigor adaptados a la comunicación inclusiva.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P5. RELACIONES CON EL ENTORNO. BBG COMO ORGANIZACIÓN TRACTORA DE LA IGUALDAD EN SU ENTORNO – PROCESO DE COMUNICACIÓN EXTERNA	
Objetivo estratégico	
6. Convertir a BBG en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito	
Objetivo general	
5.3. Comunicar al exterior el compromiso de BBG con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres..	
Proyecto: Traccionar de la igualdad en la contratación	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
5.3.1. Hacer público el compromiso de BBG con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a través de los distintos canales y soportes que utiliza BBG para su comunicación externa.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar un plan de comunicación específico para el Plan de Igualdad. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Proceso de comunicación externa	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de foros de igualdad de los que se ha formado. ▪ Número de actuaciones de difusión del compromiso de BBG con la igualdad realizadas ▪ Número de empresas participantes en actividades de difusión e intercambio de experiencias 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la presencia de BBG en foros de igualdad dando a conocer su compromiso y el trabajo que realizan. ▪ Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades publicitado 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P2. POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN – IMPLICA Y PROCESO COMUNICACIÓN INTERNA	
Objetivo estratégico	
2. Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en BBG mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	
Objetivo general	
2.3. Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de una igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	
Proyecto: Plan de sensibilización en igualdad de trato y oportunidades	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
2.3.1. Diseñar y poner en marcha un plan sensibilización dirigido a la plantilla sobre la necesidad de una igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño y puesta en marcha una acción de sensibilización para toda la plantilla, en 4-5 grupos, buscando el formato adecuado. ▪ Publicación de un artículo mensual en el MOSS sobre igualdad en las organizaciones 	
Objetivo operativo	
2.3.2. Mantener informada a la plantilla sobre las actuaciones que se pondrán en marcha en el contexto del Plan de Igualdad, el proceso de implantación y los resultados que se van obteniendo.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impresión del Plan de Igualdad en un formato adecuado para trasladarlo a toda la plantilla. ▪ Difusión entre la plantilla del Plan de Trabajo para 2017y de los resultados que se obtengan, a través de la intranet. ▪ Difusión de las actuaciones a poner en marcha y de los resultados que se vayan obteniendo a través de las jefaturas de los distintos departamentos. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dpto de RR.HH., Grupo de proceso de comunicación interna	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2016	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
x	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones de sensibilización puestas en marcha ▪ Porcentaje de la plantilla que ha recibido en la sesión de sensibilización. ▪ Número y alcance de las acciones de información 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantilla informada sobre la política de igualdad de oportunidades de la empresa. 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P2. POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN – EJE IMPLICA	
Objetivo estratégico	
2. Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en BBG mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	
Objetivo general	
2.4. Capacitar al personal de BBG para realizar una gestión de la empresa que respete la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.	
Proyecto: Plan de formación en igualdad	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
2.4.1. Diseñar e impartir un plan de formación dirigido a toda la plantilla de BBG para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, teniendo en cuenta las distintas funciones y niveles de responsabilidad de cada puesto.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis del informe de resultados de la encuesta específica a mujeres de BBG, con el fin de decidir qué actuaciones son las adecuadas para satisfacer sus necesidades e intereses. ▪ Identificación de contenidos, planificación, programación y puesta en marcha de las acciones identificadas. ▪ Diseño e impartición de una formación en conciliación corresponsable. 	
Objetivo operativo	
2.4.2. Facilitar la participación en el plan de formación en igualdad de las personas acogidas a medidas de conciliación.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de personas acogidas a medidas de conciliación y horario laboral disponible ▪ Planificación de las acciones formativas, de manera que las personas acogidas a medidas de conciliación puedan participar en la acción o acciones formativas adecuadas a sus necesidades funcionales. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Eje implica y grupo interdepartamental para encuesta específica a mujeres	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Marzo 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones de formación realizadas, según contenidos ▪ Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales y sexo que ha recibido formación en igualdad. ▪ Indicadores de evaluación de las acciones formativas ▪ Personas acogidas a medidas de conciliación que han participado en las acciones formativas 	

Resultados esperados

- Personal capacitado para realizar una gestión de la organización respetando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P3. GESTIÓN DE PERSONAS – EJE IMPLICA	
Objetivo estratégico	
2. Alcanzar, de manera progresiva, una participación equilibrada de mujeres y hombres en BBG, garantizando la incorporación de mujeres en los puestos que queden vacantes, especialmente en aquellos de carácter técnico, de responsabilidad y de representación en los que se encuentran subrepresentadas.	
Objetivo general	
3.1. Romper la segregación horizontal e incorporar a mujeres en los puestos de carácter técnico que queden vacantes o de nueva creación	
Proyecto: Selección no discriminatoria	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
3.1.2. Asegurar que los procesos de selección de personal son transparentes y no discriminatorios, proporcionando a las empresas de selección pautas de selección no discriminatorias, y explicitando que BBG quiere contratar mujeres en los puestos donde están subrepresentadas.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión del compromiso con la igualdad a la empresa de selección que trabaja con BBG. • Identificación de en qué puestos hay una subrepresentación de mujeres • Revisión de los documentos soporte de selección. • Instrucciones a la empresa de selección para que preseleccione a mujeres para dichos puestos. • Información sobre el modo de realizar las ofertas de empleo, tests o entrevistas, de manera que se eliminen los sesgos de género 	
Becas, prácticas y formación dual en BBG:	
<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar al Ayuntamiento mujeres, teniendo en cuenta que prima el criterio de vivir en el municipio • Indicar por escrito a centros de FP y Universidad que BBG quiere contratar mujeres en puestos técnicos • Participar en proyectos escolares de ruptura de estereotipos de género en la elección de profesiones. • Suscribir un documento entre BBG, FP Nicolás Larburu y Ayuntamiento sobre política de igualdad en la contratación 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Eje implica. Grupo interdepartamental con la participación de las jefaturas que realizan contrataciones.	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
x	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	

- Número de curriculums de mujeres y hombres que llegan y tipo de puesto al que quieren acceder.
- Porcentaje de procesos de selección realizados a los que la empresa de selección ha aplicado perspectiva de género.
- Porcentaje de documentos soporte de selección revisados desde una perspectiva de género.
- Porcentaje de mujeres que participan en becas, prácticas y formación dual en BBG

Resultados esperados

- Documentos - compromisos, para facilitar el acceso de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas en BBG, establecidos con organizaciones que participan en la selección de personas para trabajar en BBG mediante contratación, becas, prácticas y formación dual.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P3. GESTIÓN DE PERSONAS – EJE CONCILIA	
Objetivo estratégico	
3. Garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional.	
Objetivo general	
3.4. Elaborar un plan de conciliación que sistematice las medidas existentes e incluya nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familia de las personas que trabajan en BBG, siempre y cuando garanticen las necesidades de funcionamiento y seguridad de la empresa.	
Proyecto: Conciliación corresponsable	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
3.4.3. <i>Incluir nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantilla, siempre y cuando garanticen las necesidades de funcionamiento y seguridad de la planta.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finalización del análisis detallado de las necesidades reales de conciliación de la plantilla, recogiendo las nuevas propuestas que se sugieren. ▪ Análisis de los planes de igualdad de las empresas proveedoras de BBG para identificar nuevas medidas de conciliación y analizar su procedencia y viabilidad. ▪ Análisis de la viabilidad de las nuevas medidas de conciliación propuestas, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento y seguridad de la planta. ▪ Aprobación por parte de la Dirección de las nuevas medidas propuestas y viables. ▪ Elaboración del documento Plan de Conciliación, incluyendo las medidas ya existentes y las nuevas aprobadas por la Dirección. 	
Objetivo operativo	
3.4.4. <i>Difundir el Plan de Conciliación entre la plantilla y realizar un seguimiento de la utilización de las medidas que lo integran, diferenciando entre mujeres y hombres.</i>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión del Plan de Conciliación entre la plantilla ▪ Realización de un seguimiento de la utilización de medidas de conciliación por tipo de medida, departamentos y sexo. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dpto. de RR.HH. y Comité de Empresa. Eje Concilia ampliado , incluyendo jefatura de turno de operadores y operador, así como cualquier otra persona que se considere necesaria.	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Finalista	Año actual
Mes de inicio	
Febrero 2017	
Presupuesto estimado	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas

Indicadores

- Número de nuevas medidas de conciliación propuestas
- Porcentaje de nuevas medidas de conciliación consideradas viables y aceptadas por la Dirección
- Número total de medidas de conciliación por tipo de medidas
- Número de personas que utilizan medidas de conciliación en 2007 por tipo de medida, departamento y sexo.

Resultados esperados

- Plan de Conciliación con inclusión de nuevas medidas difundido entre la plantilla

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	
Objetivo estratégico	
5. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral de BBG.	
Objetivo general	
4.1. Incluir las necesidades específicas de las mujeres en los protocolos de prevención de riesgos y vigilancia de la salud.	
Proyecto: Prevención y vigilancia de la salud	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
4.1.1. Conocer si existen diferencias entre mujeres y hombres en los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y, en su caso, tomar las medidas necesarias en los protocolos existentes.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que cada puesto de trabajo tiene una valoración del riesgo desde su inicio, contemplando que puede ser ocupado por una mujer. ▪ Encargo a la empresa de prevención de la realización de un estudio para analizar si existen diferencias entre mujeres y hombres en los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, estableciendo criterios de realización ▪ Implementación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos diferenciales detectados, si fuera el caso. 	
Objetivo operativo	
4.1.2 Adecuar los EPI´s y los protocolos para la realización de los exámenes médicos anuales a las necesidades específicas de las mujeres.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargo a la empresa de prevención de un estudio para identificar las patologías específicas de las mujeres, estableciendo criterios para su realización, así como el tipo de examen médico requerido y la adecuación de los protocolos en consecuencia. ▪ Exploración de empresas proveedoras que puedan suministrar EPI´s adecuados al tallaje y fisionomía de las mujeres ▪ Compra de EPI´s adecuados al tallaje y fisionomía de las mujeres ▪ Compra de ropa específica para embarazadas. ▪ Identificación y preparación de un espacio para facilitar la lactancia. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dpto. de SSMAQ	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Finalista	Año actual
Mes de inicio	
Marzo 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	

- Número de actuaciones dentro del plan de prevención que llevan incorporada perspectiva de género.
- Porcentaje de mujeres de la plantilla que disponen de EPI´s adecuados a su tallaje y situación

Resultados esperados

- Puestos de trabajo con valoración de riesgos, contemplando que pueden ser ocupados por mujeres,
- Protocolos para la realización de exámenes médicos anuales ajustados a las condiciones específicas de las mujeres
- EPI´s adecuados al tallaje de las mujeres
- Espacio adecuado y disponible para facilitar la lactancia.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	
Objetivo estratégico	
5. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral de BBG.	
Objetivo general	
4.2. Garantizar un entorno organizativo libre de acoso sexual o por razón de sexo.	
Proyecto: Prevención y vigilancia de la salud	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
4.2.1. Realizar un protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar una Comisión de acoso en la que estén representados: delegados o delegadas de prevención, comisión de igualdad, SSMAQ ▪ Redactar borrador de protocolo siguiendo los parámetros marcados por Emakunde ▪ Nombrar asesoría confidencial ▪ Contrastar borrador con Comisión de Igualdad ▪ Redactar el documento final de protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo ▪ Dar a conocer el protocolo 	
Objetivo operativo	
4.2.3. Proporcionar formación en identificación y tratamiento de casos de acoso a las personas encargadas de aplicar el protocolo.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para personas directamente implicadas en la puesta en práctica del protocolo ▪ Impartir formación 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Eje prevención	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Finalista	Año actual
Mes de inicio	
Enero 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas que forman la comisión de acoso ▪ Número de reuniones celebradas ▪ Número de sesiones de presentación del borrador de protocolo a comisión de igualdad ▪ Número de sesiones de presentación de protocolo a la plantilla ▪ Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. ▪ Número de casos en los que se han aplicado medidas de protección de víctimas de violencia de género. 	
Resultados esperados	

- Protocolo de acoso realizado
- Asesoría confidencial nombrada
- Empresa conocedora de la existencia de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y una asesoría confidencial.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P5. RELACIONES CON EL ENTORNO. BBG COMO ORGANIZACIÓN TRACTORA DE LA IGUALDAD EN SU ENTORNO – EJE TRACCIONA	
Objetivo estratégico	
6. Convertir a BBG en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito	
Objetivo general	
5.1. Incorporar actuaciones que persigan traccionar de la igualdad en empresas proveedoras y subcontratas.	
Proyecto: Traccionar de la igualdad en la contratación	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
5.1.1. Incluir en las condiciones generales de contratación criterios de valoración que favorezcan a las empresas que disponen de una política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enviar las nuevas condiciones de contratación, con la perspectiva de género incluida, a las empresas proveedoras. ▪ Enviar a las nuevas contrataciones el modelo de adhesión al compromiso con la igualdad de BBG. ▪ Enviar a las empresas proveedoras la evaluación de cierre de contrato con preguntas sobre igualdad. ▪ Realizar evaluación de empresas proveedoras con preguntas de igualdad siguiendo el modelo diseñado. ▪ Planificación de la aplicación de los nuevos criterios. ▪ Sistematización de las nuevas condiciones de contratación y su envío a nuevas empresas proveedoras y subcontratas en los procesos de trabajo de BBG. 	
Objetivo operativo	
5.1.2. Solicitar a empresas proveedoras y subcontratas que incluyan mujeres entre sus representantes o los equipos de trabajo destinados a BBG	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación de una carta para enviar a empresas proveedoras, en la que se les comentó que BBG está interesado en que en los equipos y personal que destinen en BBG se incluyan mujeres, teniendo claro que tal medida no debe menoscabar la calidad del servicio. ▪ Envío de la carta a las empresas proveedoras. ▪ Seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos con la carta 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Eje Tracciona	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	

- Porcentaje de empresas que licitan para ser subcontrata de BBG que cuentan con objetivos de igualdad, planes de igualdad, etc.
- Porcentaje de empresas que se adhieren a compromiso con la igualdad de BBG.
- Porcentaje de mujeres trabajando en los equipos de las subcontratas sobre el total de personas trabajadoras.

Resultados esperados

- Aumentar el número de empresas que forman parte del entorno de BBG que trabajan a favor de la igualdad.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P5. RELACIONES CON EL ENTORNO. BBG COMO ORGANIZACIÓN TRACTORA DE LA IGUALDAD EN SU ENTORNO – EJE TRACCIONA	
Objetivo estratégico	
6. Convertir a BBG en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito	
Objetivo general	
5.2. Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Responsabilidad Social Empresarial, e incluir nuevas acciones tendentes a traccionar de la igualdad en el entorno de BBG.	
Proyecto: Traccionar de la igualdad en la contratación	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
5.2.2. Realizar actuaciones, dirigidas a los centros de enseñanza de su entorno que imparten formaciones técnicas, que contribuyan a romper los estereotipos de género en el sector industrial y en el sector gasístico, y que contribuyan a acercar a las mujeres al trabajo en este sector	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar trabajando con los centros contactados durante 2016 (Nicolás Arburu) 	
Objetivo operativo	
5.2.3. Realizar otras actuaciones tendentes a promover la igualdad de oportunidades para las mujeres del entorno.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar manteniendo contacto con Ayuntamiento de Zierbena, AECC, ▪ Continuar subvencionando entidades de la zona que trabajen a favor de la igualdad 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Eje Tracciona	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de actuaciones realizadas con los centros de enseñanza ▪ Número de centros de enseñanza con los que se colabora ▪ Número de mujeres participantes en las acciones en centros de enseñanza 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de RSE con perspectiva de género 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P5. RELACIONES CON EL ENTORNO. BBG COMO ORGANIZACIÓN TRACTORA DE LA IGUALDAD EN SU ENTORNO – EJE TRACCIONA	
Objetivo estratégico	
6. Convertir a BBG en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito	
Objetivo general	
5.3. Comunicar al exterior el compromiso de BBG con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres..	
Proyecto: Traccionar de la igualdad en la contratación	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
5.3.1. Hacer público el compromiso de BBG con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a través de los distintos canales y soportes que utiliza BBG para su comunicación externa.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la personas de BBG que participará en nombre de la empresa en foros externos de igualdad. ▪ Identificar el tipo de foros a los que se acudirá. ▪ Continuar formando parte de la Red Denbbora. 	
Objetivo operativo	
5.3.2. Realizar actuaciones, dirigidas a las empresas de su entorno, para difundir e intercambiar la experiencia de BBG en igualdad, y motivar la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar una jornada con la colaboración de la APB y el resto de empresas del entorno. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Eje Tracciona	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de foros de igualdad de los que se ha formado. ▪ Número de actuaciones de difusión del compromiso de BBG con la igualdad realizadas ▪ Número de empresas participantes en actividades de difusión e intercambio de experiencias 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la presencia de BBG en foros de igualdad dando a conocer su compromiso y el trabajo que realizan. ▪ Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades publicitado 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P5. RELACIONES CON EL ENTORNO. BBG COMO ORGANIZACIÓN TRACTORA DE LA IGUALDAD EN SU ENTORNO – EJE TRACCIONA	
Objetivo estratégico	
6. Convertir a BBG en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito	
Objetivo general	
5.3. Comunicar al exterior el compromiso de BBG con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres..	
Proyecto: Traccionar de la igualdad en la contratación	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
5.3.3. Realizar actuaciones, dirigidas a las entidades financieras con las que se relaciona BBG y empresas clientes, para difundir e intercambiar la experiencia de BBG en igualdad, y motivar la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones.	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de entidades financieras y empresas clientes de BBG que disponen de Plan de Igualdad o política de igualdad. ▪ Comunicación a entidades financieras y empresas clientes del compromiso de BBG con la igualdad. ▪ Sistematización de la comunicación de la política de igualdad de BBG a nuevos clientes y entidades financieras 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Eje Tracciona : Entidades financieras: Txente Amiano Empresas clientes: Marivi Aboitiz	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Marzo 2017	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	Maru Sarasola y Estibaliz García
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de foros de igualdad de los que se ha formado. ▪ Número de actuaciones de difusión del compromiso de BBG con la igualdad realizadas ▪ Número de empresas participantes en actividades de difusión e intercambio de experiencias ▪ Porcentaje de entidades financieras que trabajan con BBG y empresas clientes que disponen de política de igualdad. 	
Resultados esperados	

- Aumentar la presencia de BBG en foros de igualdad dando a conocer su compromiso y el trabajo que realizan.
- Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades publicitado



PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN BBG

21 de Julio 2017

INDICE

0. PRESENTACIÓN.....	4
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
3. NORMATIVA APLICABLE.....	6
4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....	9
5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	13
6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.....	16
7. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.....	16
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	17
9. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	17
ANEXO I.....	18
ANEXO II.....	21



Queda aprobado este procedimiento por Bahía de Bizkaia Gas y por la representación de los trabajadores.

Por la representación de los trabajadores, el Presidente del Comité de Empresa

Gonzalo Gómez Mora



Por Bahía de Bizkaia Gas, el Director General:

Guillermo González Ávila





0. PRESENTACION

En el marco de la implantación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, BBG ha elaborado el siguiente Procedimiento con la intención de promover condiciones de trabajo que eviten dos modos graves de discriminación: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A través de este documento BBG pretende:

- Mostrar su compromiso contra toda forma de discriminación por razón de sexo.
- Arbitrar un procedimiento específico para la prevención de cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de los mismos.

Para elaborar este Procedimiento, se ha estado a lo dispuesto en a La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como comportamientos discriminatorios y establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso y arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En la elaboración de este Procedimiento han participado:

- Como integrantes del Comité de Seguridad y Salud
 - Jefatura de SSMAQ.
 - Jefatura de Mantenimiento.
 - Delegado de Prevención.
- Una persona del Comité de Empresa.
- Técnica de Departamento de Jurídico y RRHH.
- Técnica del Departamento de ECOFIN.
- Jefa de Turno.



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, etc. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y detener cuando se producen, para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en BBG y que, las conductas que constituyen acoso sexual y acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente documento, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como el acceso a la formación e información necesaria para que toda persona integrante de BBG y toda persona que preste servicios en BBG sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo de BBG de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en BBG y de trabajar para asegurar que la empresa sea un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo, el presente Procedimiento se aplicará a todas las personas de la organización, al personal afecto de empresas colaboradoras que desarrollen su trabajo en BBG, a las personas que visiten la organización y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.1 NORMATIVA APLICABLE

La normativa que ha dado marco a este Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo es la siguiente:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que establece:

- tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- las empresas están obligadas a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*;

En su art 48.1 establece:

- *“con esta finalidad, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* (art. 48.1 LOI);

En su art 48.2 establece:

- la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En este sentido, tal y como se recoge en el artículo 14 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acoso constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete, según se establece el Art. 54 del Real Decreto

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.2 DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL, según art. 7.1 LOI.

Es acoso sexual "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos, etc.
- Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Acercamientos excesivos reiterados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.

- Pedir abiertamente relaciones sexuales de forma reiterada sin presión.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, según art. 7.2 LOI.

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso por razón de sexo, que pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y la de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES.

- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades o sus competencias técnicas, sus destrezas, etc. por razón de su sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas, etc. (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”...).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos por el hecho de ser mujeres.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.).

- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, personas dependientes, o intelectualmente inferiores, con la forma de hablar o de tratarla, por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo (en especial cuando estén relacionadas con la maternidad, paternidad o la asunción de otros cuidados familiares).
- Utilizar humor sexista.
- Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Procedimiento deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

4.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier trabajador o trabajadora, la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante la Asesoría Confidencial, único órgano competente para la gestión de este tipo de casos.

La Asesoría Confidencial está formada por las siguientes personas:

Persona	Cargo	Contacto
Manuela Ipiña	Técnica de Jurídico y RRHH	mipina@bbg.es
Naiara Zenekorta	Técnica de contabilidad	nzenekorta@bbg.es
Txomin Gómez	Operador de Proceso/Delegado de prevención/Representante de la parte social	tgomez@bbg.es
Oskar Sanz	Jefe de SSMAQ	osanz@bbg.es

(Ver anexo 2. Abstención y recusación)

Para facilitar el acceso rápido a la Asesoría Confidencial y dar la posibilidad de un primer acercamiento más amable y cercano, se dispone del número de teléfono 689.60.38.42.

En los casos en que la víctima de los hechos sea empresas colaboradoras que desarrollen su trabajo en BBG, personas que visiten la organización y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa, cuando estas así lo soliciten, podrán tener una representación en la Asesoría Confidencial de BBG.

4.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona acusada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial, que informará de la misma a la Dirección de la Empresa.

Si la Asesoría Confidencial estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero sí una conducta sexista que de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder en cualquier momento y a cualquier lugar de la empresa para recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, (sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de ésta), para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona acusada, de haber llevado a cabo la conducta sexista, podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial le transmitirá la queja y le informará sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta. Esto quedará por escrito a modo de comunicación.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. En principio, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo, serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas, con el fin de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

En el plazo de siete días laborables contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato por escrito a la dirección de la empresa, a la Comisión de Igualdad, a la representación sindical y a las personas representantes en materia de prevención de riesgos laborales.

4.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

Inicio del proceso. La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial. La Asesoría Confidencial valorará la fuente, naturaleza y seriedad de dicha denuncia y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Al igual que en el caso anterior, la Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría comunicará la situación a la dirección de forma confidencial para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso, con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer

para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad. La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Procedimiento.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para confirmar la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

También le dará audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última o de la persona denunciante; (también a elección de esta). Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de algún/a integrante de los órganos de representación, o de otros u otras trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical, si se considera conveniente.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea esta quien realice la denuncia (salvo que resulte imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la Dirección de la Empresa de forma inmediata y a efectos informativos a la Comisión de Igualdad. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o hubiera existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando –en todo caso- el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando ésta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La Dirección de la Empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

A parte de proponer medidas disciplinarias, la investigación del acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos en caso de que fuera necesario, y proponer nuevas medidas preventivas

5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves o muy graves**. Debido a que el Pacto de Empresa suscrito en BBG aún no recoge una tipificación concreta de actos o conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo atendiendo a la gravedad de las mismas, se empleará la siguiente tipificación realizada a partir de las tipificaciones recogidas en el primer modelo de Guía publicado por Emakunde:

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita

o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- La orden de aislar e incomunicar a una persona;

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

Son circunstancias **AGRAVANTES**:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.

- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existan dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes¹:

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a quince días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido total con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación se este Protocolo.

La utilización de este procedimiento no impedirá a la víctima la utilización, del procedimiento judicial de tutela correspondiente, en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva", en el momento que considere conveniente.

¹ Tipificación de sanciones recogidas en el primer "Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo" de Emakunde.

6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

La empresa informará a toda la organización –sea personal propio o procedente de otras empresas–, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal, de la política de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo. También informará de la existencia del Procedimiento de actuación.

La empresa recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese Procedimiento de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, información sobre la existencia o no de un Procedimiento propio de actuación frente al acoso sexual /acoso por razón de sexo en dichas empresas, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenezca a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el Protocolo.

Asimismo, BBG asume la obligación de dar a conocer a sus clientes y a las empresas suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual /acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente procedimiento, con indicación de la necesidad de su estricto cumplimiento.

En aquellos casos en los que BBG no posea capacidad de aplicar el Procedimiento en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera de su poder de dirección, se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que solucione el problema y, en su caso sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

7. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de BBG, en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales, incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo a todos los niveles (plantilla, personal directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y formación específica en materia de prevención de riesgos laborales).

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Periódicamente se actualizará la formación del personal en esta materia, especialmente la del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de duración adecuada al temario programado.



8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, con el objetivo de realizar, cada dos años, un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe se presentará a la dirección, a la Comisión de Igualdad, a la representación sindical y al Comité de Seguridad y Salud.

9. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco.

- **EMAKUNDE- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER**
945 01 67 00
- **DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
900 84 01 11
945 01 87 86
946 07 56 50

ANEXO I. MODELOS DE DENUNCIA



MODELO DE DENUNCIA PERSONAL DE BBG

SOLICITANTE

	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
	RECURSOS HUMANOS
	OTROS

TIPO DE ACOSO

	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO: MUJER
HOMBRE	
PUESTO DE TRABAJO:	
DEPARTAMENTO:	
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

MODELO DE DENUNCIA PERSONAL EXTERNA A BBG

SOLICITANTE

<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
<input type="checkbox"/>	RECURSOS HUMANOS
<input type="checkbox"/>	OTROS

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	ACOSO SEXUAL
<input type="checkbox"/>	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO: MUJER HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:	
EMPRESA:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO II REGLAMENTO ASESORÍA CONFIDENCIAL

ARTÍCULO 1º Objeto.

El objeto de este Reglamento es definir la configuración, y reglas de funcionamiento interno de la Asesoría Confidencial prevista en el Procedimiento contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo de BBG.

ARTÍCULO 2º Ámbito de la Comisión.

El ámbito de actuación de esta Comisión se enmarca en las tareas marcadas por el propio Procedimiento de acoso de Bahía de Bizkaia Gas, S.L.

ARTÍCULO 3º Composición de la Comisión.

La Asesoría Confidencial estará formada por las siguientes personas:

Persona	Cargo	Contacto
Manuela Ipiña	Técnica jurídico y RRHH	mipina@bbg.es
Naiara Zenekorta	Técnica de contabilidad	nzenekorta@bbg.es
Domingo Gómez	Delegado de prevención	tgomez@bbg.es
Oskar Sanz	Jefe de SSMAQ	osanz@bbg.es

ARTÍCULO 4º Abstención.

Los y las miembros de la Asesoría Confidencial en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en este artículo se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán al resto de las personas que forman la Asesoría Confidencial.

Son motivos de abstención los siguientes:

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado o interesada.
- Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas interesadas, y también con los y las asesoras, representación legal o personas mandatarias que intervengan en el procedimiento.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.



La no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidad.

ARTÍCULO 5º.- Recusación.

En los casos previstos en el artículo anterior, podrá promoverse recusación por las y los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La recusación se planteará por escrito a la propia Asesoría y en ella se expresará la causa o causas en que se funda.

En el día siguiente el recusado o recusada manifestará a la Asesoría si se da o no en él o ella la causa alegada. En el primer caso, la Asesoría podrá acordar su sustitución acto seguido.

Si la o el recusado niega la causa de recusación, la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, resolverá en el plazo de tres días, realizando previamente los informes y comprobaciones que considere oportunos.

Contra las decisiones adoptadas en esta materia no cabrá reclamación, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer la reclamación que proceda contra el acto que termine el procedimiento.

2. Resumen resultados de explotación año 2016



CAPITAL HUMANO *(Continuación)*

Plan de Igualdad según normativa del Gobierno Vasco:

- Como resumen anual de la implantación de este plan se constata:
 - ✓ cumplimiento del 85% de las acciones planificadas para el año 2016, además de realizar acciones complementarias,
 - ✓ impulso importante al Plan de Igualdad
 - ✓ realizadas acciones externas de visibilización del compromiso de BBG con la igualdad.
 - ✓ inclusión en la Web de la Red Den Bora de nuestras mejores prácticas de conciliación
 - ✓ otorgada por la empresa reducción del horario de comida a ½ hora cómo medida de conciliación.

SEGUIMIENTO OBJETIVOS DE EXPLOTACIÓN BBG 2016 A 31/12/2016 (Continuación)

4.- LÍNEA ESTRATEGICA: CAPITAL HUMANO (15%)	INDICADOR	META 2016	SITUACION 31.12.2016	COMENTARIOS
<p>4.1 –Mejorar el grado de implicación de trabajar en BBG (10%)</p> <p>perspectiva valor</p>	<p>Plan de igualdad según normativa del Gobierno Vasco</p>	<p>Diseño e implantación del Plan de Igualdad</p>	<p>Plan de trabajo 2015-2016: desarrollado según lo previsto, cumpliéndose el 85% de las acciones para el ejercicio 2016.</p> <p><i>Objetivo cumplido al 100%</i></p> <p>Puntuación total: 10</p>	<p>Se accederá a la certificación por EMAKUNDE en el año 2017</p>

3. Resumen resultados explotación 2017

CAPITAL HUMANO

– **Gestión de personas y riesgo psicosocial:**

- Proyecto riesgo psicosocial con IMQ: mantenida reunión de cierre del Proyecto en su fase I. Pendiente de recibir y presentar a la Dirección el informe final de IMQ.

– **Plan de igualdad:**

- Se ha obtenido la Acreditación de “Entidad colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres” emitida por el Instituto Vasco de la Mujer EMAKUNDE y se han ejecutado el 84,5% de las acciones previstas

3. Resumen resultados explotación 2017

SEGUIMIENTO OBJETIVOS DE EXPLOTACIÓN BBG 2017 A 31/12/2017 (Continuación)

4.- LÍNEA ESTRATEGICA: CAPITAL HUMANO (15%)	INDICADOR	META 2017	SITUACION 31.12.2017	COMENTARIOS
4.1 – Mejorar el grado de implicación de trabajar en BBG (10%) perspectiva valor	Plan de Igualdad según normativa del Gobierno Vasco	Obtención de la Acreditación de Emakunde Implantación del 85% del acciones para 2017	Obtenida la Acreditación de Emakunde en el mes de septiembre Ejecutadas el 84,5% de las acciones planificadas	Recibida certificación EMAKUNDE Objetivo cumplido Valoración: 10%