

BUENA PRACTICA DE BAHIA BIZKAIA GAS

Compromiso de la Dirección: Integración de la igualdad en
la corriente central de la gestión de la organización

**Igualdad en gestión avanzada
Euskalit-Emakunde**

Semana europea de la gestión avanzada



INDICE

- Presentación de BBG: Video
- Contexto
- La buena práctica
- Resultados relevantes
- Conclusiones

CONTEXTO



Misión

"Garantizar el suministro de gas natural al País Vasco y áreas limítrofes, reforzando el sistema gasista español y atendiendo a los mercados de gas industrial, doméstico y comercial, así como al de generación eléctrica, en condiciones óptimas de Seguridad integral y Sostenibilidad, proporcionando a sus socios una adecuada rentabilidad dentro del marco regulatorio al que su actividad está sometida"

Visión

"Ser la empresa referente en el sector gasista"

Valores

Los valores que inspiran y rigen nuestro desempeño son:

Respeto
Responsabilidad
Equidad
Compromiso
Transparencia
Honestidad



- El **cumplimiento** de la **Misión, Visión y Valores** se desarrolla a través de **planes estratégicos** revisables periódicamente y **alineados** con las cuatro **líneas estratégicas** de la organización: **suministro, rentabilidad, capital humano y gestión**.
- En la **estrategia BBG 2017-2020** se **resaltan** aspectos que, si bien ya se contemplaban anteriormente, cobran especial relevancia, como son **innovación, clientes, personas y sociedad**.
- El **eje de personas** se desarrolla a través del **I Plan de Igualdad 2015-2018** y del **Proyecto de Organización, Valores y Cultura (POVyC)**



SISTEMA DE GESTIÓN DE BBG

- BBG despliega la estrategia de la compañía a través de su modelo de gestión aplicable a todos los niveles jerárquicos de la misma y que cubre todos sus procesos y actividades
- El modelo de gestión está basado en la mejora continua y en la utilización de estándares y metodologías de reconocido prestigio.



LA BUENA PRÁCTICA

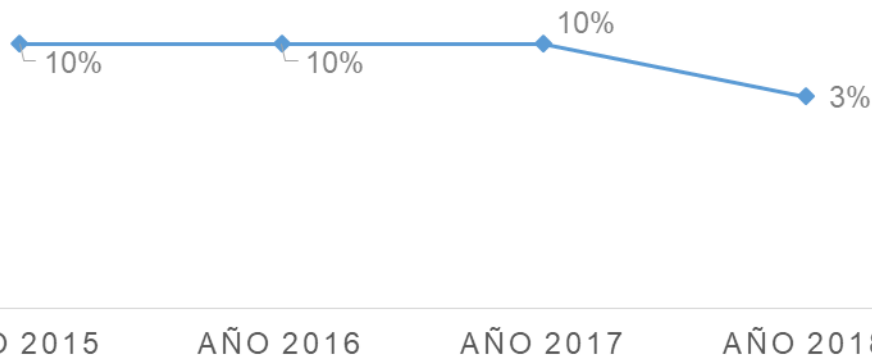


Alto compromiso de la dirección con el plan de igualdad

Inclusión del Plan de Igualdad en la **estrategia** de la compañía

Inclusión de objetivos de igualdad en los **objetivos estratégicos** anuales aprobados por el **consejo** de administración

PESO DE LA IGUALDAD EN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



- Despliegue a todo el comité de dirección y al resto de la organización



Los **objetivos estratégicos** se despliegan en objetivos **específicos** en el comité de dirección, y en **operativos** en los diferentes departamentos, posibilitando así la **participación** de las todas **jefaturas** y de todas **personas colaboradoras** directa o indirectamente.

- Comisión de igualdad y participación en la misma:

La comisión de igualdad se crea para **garantizar** la **participación** y el **seguimiento** de la implantación del Plan durante toda su vigencia.

En ella **participa** la **dirección general**, **más del 50%** de las **jefaturas** de manera rotativa, **personal técnico**, **personal operador**, y **representantes del comité de empresa**.



Año 2015
3 reuniones

Año 2016
8 reuniones

Año 2017
5 reuniones

Año 2018
6 reuniones +
2 previstas

Control y seguimiento del plan del igualdad:

Utilizamos diferentes herramientas de **medición para mejorar:**



- Incorporación de elementos claves del plan en el sistema de gestión

Los diferentes **elementos clave se integran en el sistema de gestión**, dándole a la igualdad un **enfoque sistémico**:



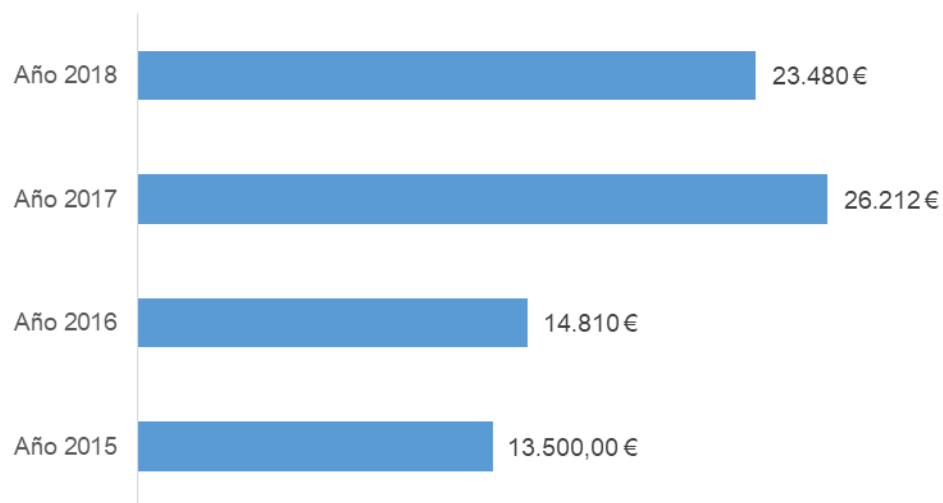
El **Sistema de compliance** incorpora en su evaluación de riesgos supuestos de atentado contra los **derechos fundamentales**, tales como discriminación en el empleo por razón de sexo.

Dotación de recursos y personal

Para hacer realidad la estrategia de igualdad dotamos de recursos económicos y de personal para la implantación de los diferentes objetivos y acciones del plan.

- Dirección general y todas las jefaturas dedicadas a objetivos.
- Alta participación de todo el personal en la implantación de las acciones del plan

Presupuesto asignado a apoyo externo y formación



100%

Vacantes ocupadas por mujeres en puestos técnicos, uno de ellos de jefatura

10

Medidas de conciliación implantadas

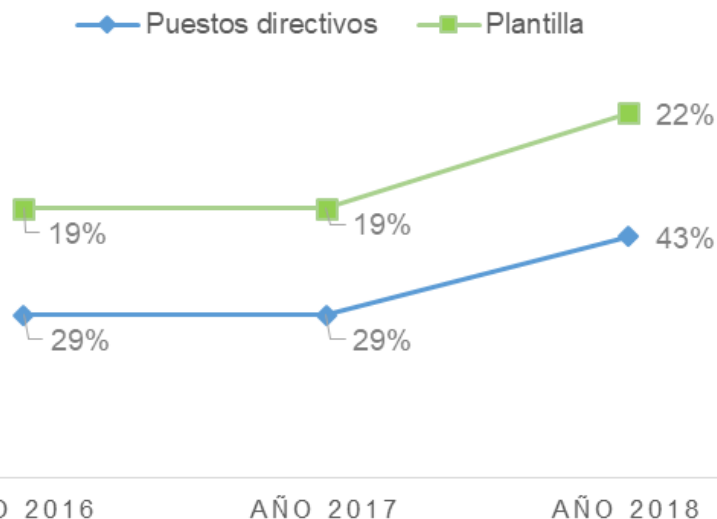
75

Empresas proveedoras a las que se les ha transmitido el compromiso con la igualdad.

22

Empresas clientes y usuarias a las que se les ha presentado el plan

EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN PLANTILLA Y PUESTOS DE JEFATURA

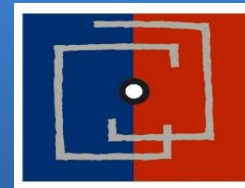


Cultura de igualdad palpable

Realización de acciones de comunicación interna, incluyendo el lenguaje inclusivo, campañas de sensibilización, e integración del plan de igualdad en el proyecto de organización, cultura y valores.

Hito logrado:

Obtención del reconocimiento de Emakunde como entidad colaboradora para igualdad de hombres y mujeres



CONCLUSIONES



Para que un **plan de igualdad** sea **efectivo**, requiere el **compromiso** de los **máximos órganos de gobierno** de la compañía.

Este compromiso se traduce por un lado, en la **dotación de recursos**, y por otro, en la fijación de **objetivos medibles y alcanzables dentro** de los **objetivos estratégicos** de la compañía y de su **cuadro de mando**.

La **transversalización** de la **perspectiva de genero** en la gestión, garantiza que ésta **alcance a todos los rincones de la empresa**, y que no se reduzca a la típica responsabilidad del departamento de RRHH; **lo que contribuye a que el alineamiento cultural sea efectivo**.