Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2020-2023

Basque Centre for Climate Change (BC3)

Revisado y actualizado en junio de 2022

Contenido

1. **Introducción** 3
2. **Marco legal** 5
3. **Plan de Igualdad – Objetivos estratégicos** 11

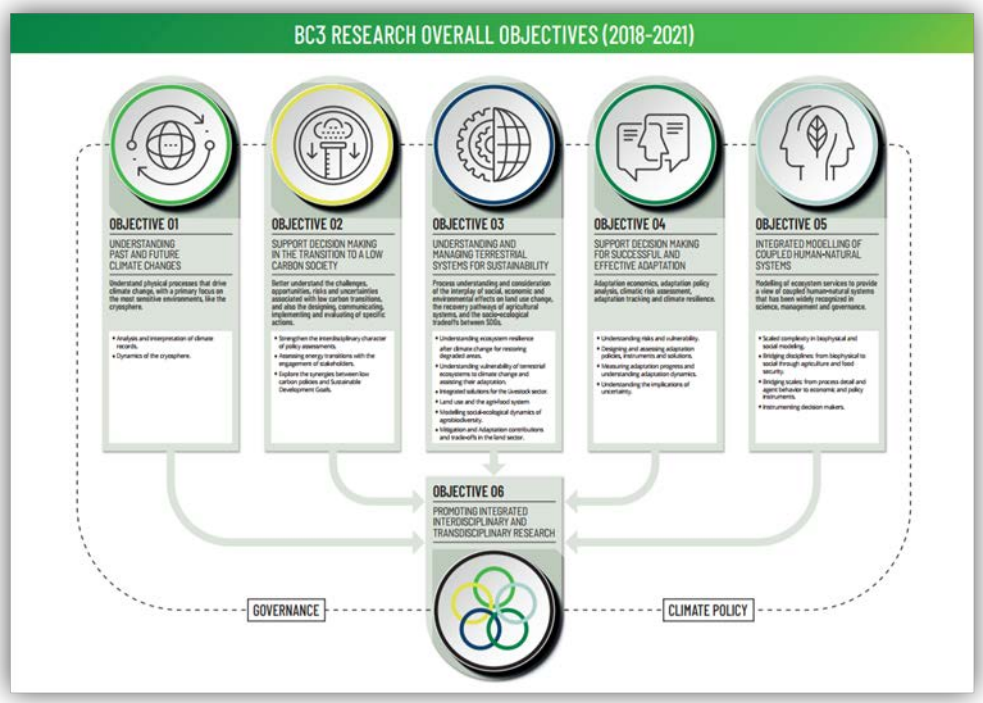
Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

1. Introducción

El **Basque Centre for Climate Change (BC3)** es un Centro de Investigación de Excelencia situado en el País Vasco y creado en 2008 como iniciativa conjunta del Gobierno Vasco y de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. El objetivo estratégico de BC3 es promover la coproducción de conocimiento significativo para la toma de decisiones, integrando las dimensiones ambientales, socioeconómicas y éticas del cambio climático.

BC3 lo conforma un equipo multidisciplinar liderado por la Prof. María José Sanz, reputada experta en Cambio Climático, conectado con las instituciones, redes científicas y agentes socioeconómicos principales. En la última década, nuestra contribución a la investigación en torno al cambio climático y a la interfaz de políticas científicas nos ha situado en una posición única para ofrecer conocimiento, herramientas y nuevas metodologías destinadas a la acción y la cooperación para diseñar políticas de desarrollo sostenible y contribuir a su implantación.

El Plan Estratégico BC3 (2018-2021) incluye seis objetivos y dos temáticas transversales, cuya finalidad es avanzar en la consecución de soluciones codiseñadas con quienes toman las decisiones en la era post-COP21 y el ámbito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ciencia transdisciplinar).



La organización de las cinco Líneas de Investigación y Grupos BC3 responde a los Objetivos Generales, que son los siguientes: 1) Fundamentos del clima; 2) Sociedad baja en carbono; 3) Ecosistemas terrestres; 4) Laboratorio de adaptación; 5) Modelos integrados de sistemas humanos-naturales.

En marzo de 2015 la Comisión Europea concedió al BC3 el "Sello HR de Excelencia en la Investigación".

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

BC3 aspira a construir una sociedad sostenible como visión del centro. Una sociedad sostenible debe incorporar aspectos también de igualdad, para que ésta además de sostenible sea justa. Por tanto, **la igualdad es un objetivo estratégico de BC3** de cara a erigirnos como un centro de referencia internacional, no sólo a nivel científico sino también a nivel de gestión de personas. BC3 actualmente dirigido por dos mujeres, aspira también a que el **liderazgo científico de los proyectos** sea desarrollado por mujeres, ya que la brecha existente entre mujeres y hombres en este punto es notable. Romper esta brecha es indispensable de cara a contribuir a las carreras del personal investigador del centro promoviendo una cantera de investigadoras que en un futuro pudieran hacerse cargo de este centro de investigación o de otros puestos de similar responsabilidad.

Por eso hemos emprendido un proceso de diagnóstico y la elaboración del presente Plan de Igualdad con los siguientes objetivos específicos:

- **Garantizar la seguridad** en el trabajo ante potenciales casos de acoso y violencia de género.
- **Transversalizar la perspectiva de género** en la cultura organizacional de BC3
- Impulsar una política de desarrollo de **carrera que promueva la igualdad entre mujeres y hombres**
- Integrar la dimensión de género en los **contenidos de investigación e innovación**, ayudar a la mejora de la calidad científica y la relevancia social del conocimiento, la tecnología y la innovación producidos.

Con el objetivo de realizar la revisión del I Plan de Igualdad de la entidad y adecuarlo a los requerimientos de la legislación vigente, se ha procedido a formar una Comisión Negociadora

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

en los términos exigidos en el Real Decreto 901/2020. El ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es el personal de la Asociación BC3 que no cuenta con representación legal o sindical de las personas trabajadoras. Por lo que tal y como se recoge en el artículo 5.3. del Real Decreto 901/2020 *"En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación."* Nos hemos puesto en contacto con las cuatro centrales sindicales mayoritarias en la CAE: ELA, LAB, UGT y CCOO.

BC3 sólo ha obtenido respuesta del sindicato UGT, pero en la fecha 5 de julio de 2022 10:00 AM, día y hora de la celebración de la Comisión Negociadora no se han presentado, por lo que las asistentes a la convocatoria de la Comisión Negociadora han sido las representantes de la entidad.

- Operations Manager
- Management Assistant

Las líneas de acción y las actividades plasmadas en el Plan de Igualdad no han podido ser consensuadas por la Comisión Negociadora por no presentarse ninguno de los representantes de los sindicatos mayoritarios en Euskadi, ni del sector.

Desde 2020 existen una Comisión de Igualdad con una vigencia de 4 años en bc3, de esta manera se asegura un órgano formal, que garantiza el seguimiento a la implementación de las acciones y al cumplimiento de indicadores. En definitiva, un órgano que avala la sostenibilidad del proceso y contribuye a su apropiación por parte de todo el equipo.

2. Marco legal

Los principios y acciones de este plan se enmarcan y vinculan con las normativas y legislaciones sobre igualdad que, tanto en el ámbito internacional como en el estatal y autonómico, regulan las acciones orientadas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

Por un lado, destacamos la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),** aprobada en Naciones Unidas, Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, como hito que abrió un camino en el ámbito de los organismos internacionales. La CEDAW, ratificada por el Estado español en 1984, exige a los Estados

Partes no sólo que no discriminen, sino que modifiquen el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia y tomen constantemente medidas para eliminar la discriminación. Es el único tratado de derechos humanos que incluye el derecho de la mujer "a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos" (art. 16 e), obligando a los Estados a incluirlo en su legislación. El artículo 5 prohíbe usar la maternidad como pretexto para la discriminación laboral u otras, y obliga a reconocerla como función social, en corresponsabilidad de hombres, mujeres y servicios sociales de cuidado de la infancia.

Por su parte, **Naciones Unidas, en 1997, adoptó la equidad de género como principio fundamental** en todas sus políticas y programas, a partir de entender que es imposible trabajar por un Desarrollo Humano Sostenible sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres -la mitad de la población- en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.

En el ámbito europeo, en 1999 el **Tratado de Ámsterdam** define formalmente la igualdad como principio fundamental de la **Unión Europea** y establece que todos sus miembros deben diseñar y aplicar políticas orientadas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad.

Por otro lado, en nuestro contexto más cercano, la CAPV, se aprobó en 2005 la **ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que -entre otras cosas- establece que** "Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas [...], elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior".

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007 obliga a todas las empresas de más de 250 trabajadores a implantar un plan de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, recoge la misma idea: aunque la paridad formal esté plenamente reconocida ante la ley, la realidad nos muestra otra situación. Como ejemplo de ello se citan los siguientes indicadores: violencia contra las mujeres, discriminación salarial, discriminación por pensiones de viudedad, mayor desempleo entre las mujeres, escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad (política, cultural y/o económica), dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral... Todos ellos nos indican claramente que la paridad es un trabajo pendiente y, por tanto, necesitamos nuevas herramientas.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

Para dar respuesta a esta realidad, la Ley Orgánica 3/2007 recoge una serie de medidas. Entre otras cuestiones, se habla del derecho al trabajo basado en la igualdad de oportunidades, recogiendo por capítulos contenidos relacionados con:

- Igualdad de trato y oportunidades en el mundo laboral
- Igualdad y compatibilidad.
- Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas para promover la igualdad
- Premiar el trabajo realizado en materia de igualdad

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de oportunidades en materia de empleo y trabajo entre mujeres y hombres, se reconoce que las medidas adoptadas hasta la fecha no fueron efectivas y se reconoce la necesidad de establecer nuevas acciones para garantizar los derechos fundamentales. Para ello, en el propio texto legal, en el preámbulo, se recoge lo siguiente:

"Esta situación de desigualdad, en la que se aprecia un aumento -que no se ha reducido en los últimos años-, exige que el Estado actúe con urgencia y fuerza mayor, ya que la mitad de la población sufre una fuerte discriminación que afecta a sus derechos fundamentales. (...) Más aún cuando las mujeres se enfrentan al desafío de la llamada Revolución Industrial 4.0, ya que el hecho de que el número de ellas sea insuficiente en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas es una muestra de ello. Los nuevos puestos de trabajo que se están creando son también los mejor remunerados, por lo que a través de las políticas públicas de igualdad deben eliminarse los obstáculos que impiden a las mujeres acceder y desarrollar en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología".

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y en el trabajo, concreta y amplía los requisitos previstos en la Ley Orgánica.

El Real Decreto-Ley 6/2019 planteaba la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 para, entre otras cosas, extender la exigencia de redacción de planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras y crear la obligación de inscribirlos en el registro. Y que reglamentariamente se desarrollaría el diagnóstico, contenidos, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y el Registro de Planes de Igualdad en lo relativo a su constitución, características y condiciones de inscripción y acceso.

Ambos nuevos Reales Decretos concretan estos aspectos.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 2873/2010, de 28 de mayo, sobre registro y conservación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad de mujeres y hombres, tienen por objeto establecer un orden legal de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y establecer un registro de los planes de igualdad de mujeres y las medidas específicas en materia retributiva. Los Reales Decretos tienen por objeto garantizar la eficacia y el registro de los planes de igualdad, incluida la igualdad retributiva.

En este contexto de cambios legislativos, con fecha de marzo de 2022, se ha aprobado la modificación de la ley 4/2005, y en la nueva formulación del artículo 40, establece que *"Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que establezca la normativa del Estado, elaborarán planes que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior, así como los oportunos mecanismos de seguimiento y evaluación."*

Respecto a la discriminación retributiva, el artículo 40 bis establece que: *"En los términos que se determine reglamentariamente, las organizaciones que compongan el sector público vasco deberán garantizar la transparencia en el ámbito retributivo (…)". "(…) es un requisito para las empresas y organizaciones que contraten o reciban subvenciones del sector público vasco el cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A tal fin, los poderes públicos vascos incluirán las cláusulas de igualdad correspondientes y establecerán los oportunos sistemas de control salarial o retributivo. En caso de que se detecten indicios de discriminaciones retributivas, se dará un plazo a las entidades para que lo justifiquen o corrijan y, en caso de que no lo hagan, recibirán la penalidad o consecuencia que se determine en el marco del proceso contractual o subvencional correspondiente, que podría incluir la pérdida de la subvención o resolución del contrato y la devolución de las cantidades percibidas."*

Las legislaciones y normativas dejan clara la responsabilidad que todo agente social, también las entidades privadas, tienen en la lucha a favor de la igualdad. Y, en este sentido, se promueve impulsar acciones orientadas a:

- Garantizar la igualdad de trato y evitar las discriminaciones, tanto directas como indirectas
- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la entidad
- Respetar la diversidad y la diferencia

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

- Aplicar medidas de acción positiva para corregir posibles desequilibrios entre mujeres y hombres, fruto de la desigualdad histórica
- Luchar en contra de los roles y estereotipos de género
- Trabajar en favor de una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- Garantizar la igualdad retributiva.

Bebiendo, por tanto, de los principios mencionados de **igualdad de trato e igualdad de oportunidades** y las normativas y directrices con las que se vincula, este Plan de Igualdad establece objetivos y acciones siguiendo **las estrategias complementarias** de transversalización de la perspectiva de género y de acción positiva. Por un lado, es fundamental orientarse a introducir la visión de género en la corriente principal, esto es, en todas las políticas internas y externas de la organización. Pero, por otro lado, sigue siendo necesario definir medidas concretas y temporales para reducir brechas derivadas de la desigualdad histórica entre hombres y mujeres.

Con todo ello, el plan pretende impactar en:

- Fortalecer las medidas que favorezcan un ambiente de trabajo libre y seguro para todas las personas, en especial para las mujeres.
- La reducción de brechas de acceso de mujeres a algunos espacios y puestos.
- La incorporación de la visión de género en las actividades de la organización.
- La integración de la perspectiva de género entre los valores de BC3.
- La sensibilización y concienciación de la plantilla sobre el impacto de los roles y estereotipos de género – en general, y su realidad laboral concreta.
- La puesta en valor de capacidades, habilidades, formas de trabajo y liderazgo alejadas de valores patriarcales.

Sistema de seguimiento y evaluación

A partir de la construcción del Plan, se constituirá formalmente la Comisión de Igualdad, grupo de trabajo y seguimiento que deberá ser paritario y contar con participantes de todos los colectivos o funciones de la organización. Se contará, en dicho grupo con participación de las personas que conformaron la CI durante el diagnóstico y plan y su puesta en funcionamiento será coordinada por la Operations Manager y la Management Assistant.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

Inicialmente, la Comisión de Igualdad se reunirá con una **periodicidad semestral (aunque durante el 1er año la periodicidad será trimestral**), por convocatoria de la Management Assistant, y en su seno se realizará el seguimiento de los sucesivos planes de trabajo. Una vez conformada la comisión definitiva, será su responsabilidad la creación de un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el cumplimiento de los indicadores previstos. Será objeto de esta Comisión la revisión y mejora de todas las actividades, planificaciones temporales y de recursos, y del análisis de nuevas acciones que surjan en el seno de la Comisión o por parte de las personas de BC3, como ocurre en el resto de actividades del centro, de acuerdo al modelo de gestión.

Se realizará un seguimiento continuo del Plan en la Comisión de Igualdad y se analizará el grado de cumplimiento de las medidas puestas en marcha a finales de año, y se recogerá en el informe de memoria. A mitad de la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia para un análisis más detallado del desarrollo del Plan.

La **evaluación intermedia se realizará en diciembre** de 2021 siguiendo los criterios fijados en el Real Decreto 901/2020.

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

- Impacto: Modificaciones internas y externas del III Plan.
- Eficiencia: Grado de desarrollo de retos y cumplimiento de objetivos y acciones.
- Cobertura: Número de personas beneficiarias del III Plan, participación en el desarrollo del mismo y cuantificación de su calidad.
- Ejecución: cumplimiento del cronograma y adecuación del presupuesto asignado.
- Calidad: calidad de los datos e informaciones recogidas en el seguimiento y evaluación del plan.

Por último, una vez finalizado el **periodo de vigencia del Plan, en diciembre de 2023,** realizaremos una evaluación más exhaustiva del grado de cumplimiento del Plan y de las medidas, así como de su incidencia.

Procedimiento de modificación

También se ha definido el procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad. La Comisión de Igualdad será el centro de resolución de las discrepancias y como marco paritario deberán ser consensuadas por ambas partes.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

En caso de no alcanzarse el acuerdo sobre las mejoras o modificaciones a realizar, ambas partes podrán recabar la colaboración de profesionales externas, con el fin de canalizar las discrepancias.

3. Plan de Igualdad – Objetivos estratégicos

Basque Centre for Climate Change (BC3) ha construido un Plan de Igualdad de mujeres y hombres que tendrá una vigencia de **4 años, desde 2020 hasta 2023**, y que se estructura en 4 objetivos. De cada uno de ellos se derivan varios resultados esperados y diferentes actividades para lograr alcanzar cada uno de ellos. A continuación, se presenta el detalle de la planificación construida:

- **Objetivo estratégico 1**: **garantizar la seguridad ante potenciales casos de acoso y violencia.**

Objetivo específico 1.1. *Tolerancia 0 al acoso sexual y sexista.*

Actividades a desarrollar

- Construir un Protocolo para la lucha y prevención del acoso sexual y sexista.
- Seleccionar y formar a una persona como "Gender Focal Point" en la gestión de cuestiones de acoso sexual y sexista.
- Realizar una sesión de formación sobre violencia y acoso, para socializar el protocolo de BC3 y formar a la plantilla.
- Hacer seguimiento, mediante una evaluación externa, del sistema del funcionamiento del protocolo de acoso.
- Incluir el protocolo en Welcome Plan y en la Intranet (apartado destacado).

Objetivo específico 1.2. *Prevenir el acoso sexual y sexista, así como cualquier tipo de violencia contra las mujeres.*

Actividades a desarrollar

- Incorporar en el discurso institucional (web, documentos, contratos, etc.) el compromiso con la erradicación del acoso y la violencia y desarrollar un manifiesto de compromiso con la igualdad.
- Realizar campañas internas (emailing) para la difusión del protocolo y para la prevención del acoso y la violencia.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y una política de comunicación no sexista.

➢ **Objetivo estratégico 2: transversalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional de BC3.**

Objetivo específico 2.1. *Visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres como un valor para BC3.*

Actividades a desarrollar

- Revisar todos los documentos institucionales en los que figuren los valores de la organización e incorporar la igualdad como uno de ellos
- Crear un espacio en la web donde se exprese este compromiso y se compartan reports, noticas, etc. sobre ciencia e igualdad entre mujeres y hombres.
- Incorporar el compromiso con la igualdad en el Welcome Plan.
- Visibilizar el trabajo de las mujeres de BC3 en los diferentes medios con los que cuenta la organización.
- Formalizar alianzas estratégicas con instituciones comprometidas con la igualdad para generar actividades conjuntas en la promoción de la igualdad.
- Promover que haya un balance de género en paneles científicos, summer schools, ISAC, etc.

Objetivo específico 2.2. *Crear estructuras orientadas específicamente a impulsar la igualdad*

Actividades a desarrollar

- Formalizar la Comisión de Igualdad como un órgano institucional.
- Definir objetivos y elaborar una agenda de trabajo para la Comisión de Igualdad.
- Hacer seguimiento a la implementación del Plan de Igualdad.
- Realizar una evaluación externa del Plan de Igualdad cuando finalice su ejecución.
- Analizar los requerimientos para obtener el reconocimiento ATHENA SWAN para BC3.

Objetivo específico 2.3. *Fortalecer las capacidades de la plantilla en relación con igualdad*

Actividades a desarrollar

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

- Establecer un plan de formación para toda la plantilla que incluya el trabajo sobre: actitudes, bases de la desigualdad, desigualdad en el ámbito de la ciencia, violencias, etc.
- Crear y mantener un repositorio con información relevante en aspectos de igualdad.

➢ **Objetivo estratégico 3: impulsar una política de desarrollo de carrera que promueva la igualdad entre mujeres y hombres.**

Objetivo Específico 3.1 *Promover acciones para asegurar criterios de igualdad en la contratación de mujeres y hombres*

Actividades a desarrollar

- Analizar la política de contrataciones y proponer cambios, si es necesario, que promuevan la igualdad de oportunidades. (Política OTM-R).
- Incorporar a la política de contratación un criterio por el cual la Comisión de Selección de BC3 será mixta con representación de mujeres y hombres siempre que sea posible. (Política OTM-R).

Objetivo Específico 3.2 *Promover acciones para garantizar la igualdad en el desarrollo de las carreras profesionales de las personas en BC3.*

Actividades a desarrollar

- Presentar el nuevo Plan de Igualdad en la Junta Directiva de BC3.
- Remitir al grupo de trabajo de HR EXCELLENCE, ideas para revisar el proceso de evaluación de l@s investigador@s dentro del marco de desarrollo de la carrera profesional.
- Formalizar políticas institucionales que regulen y definan medidas de conciliación y "welfare" para todas las personas de BC3, que contribuyan además a que más mujeres alcancen puestos de responsabilidad en el centro.

Objetivo Específico 3.3 *Promover acciones para garantizar la igualdad retributiva en BC3.*

Actividades a desarrollar

- Hacer seguimiento de la brecha-salarial y analizar sus posibles causas.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

- **Objetivo estratégico 4: incorporar principios de género e igualdad en las investigaciones de BC3.**

Objetivo específico 4.1. *Fortalecer las capacidades de los equipos para realizar investigaciones con perspectiva de género.*

Actividades a desarrollar

- Realizar formación (formación especialista o a través de seminarios internos) para el personal investigador sobre cómo incorporar la perspectiva de género en las diferentes fases de la investigación.
- Invitar a una persona experta en género a través del Visitor Program de manera bianual.

Agradecimientos.

BC3 agradece la cooperación de **UNA gestión y comunicación**, por el tiempo y la atención dedicadas durante el desarrollo del Plan de Igualdad de Género, así como a **Elhuyar** por su apoyo y acompañamiento en el proceso de adaptación del plan a la nueva normativa.

Firmado por la dirección de BC3 – Basque Centre for Climate Change - Klima Aldaketa Ikergai

Dª. María José Sanz Sánchez Directora científica	Dª. Nerea Ortiz Olarra Gerente

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org