



BASQUE CENTRE
FOR CLIMATE CHANGE
Klima Aldaketa Ikergai

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako plana (2020-2023)

Basque Centre for Climate Change (BC3)

2022ko ekainean berrikusia eta eguneratua





Edukia

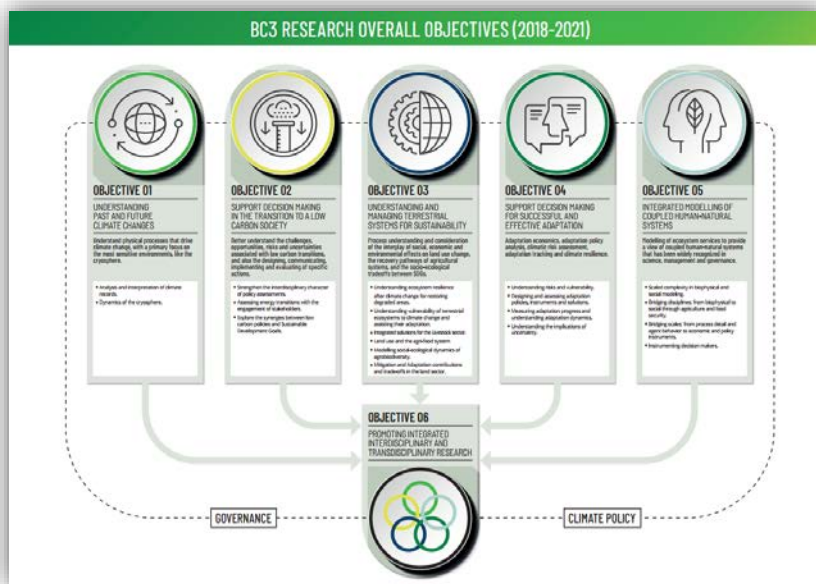
1. Sarrera.....	3
2. Lege-esparrua	6
3. Berdintasun Plana. Helburu estrategikoak.....	12

1. Sarrera

Basque Centre for Climate Change (BC3) Bikintasunezko Ikerketa Zentro bat da, Euskal Autonomia Erkidegoan kokatua eta 2008an sortua Eusko Jaurlaritzaren eta Euskal Herriko Unibertsitatearen baterako ekimen baten emaitza gisa. Erabakiak hartzeko jakintza esanguratsuaren baterako sorkuntza bultzatzea da BC3ren helburu estrategikoa, eta, horretarako, ingurumena, alderdi sozioekonomikoak eta klima-aldaketaren etikak integratzen ditu.

Diziplina anitzeko lantalde batek osatzen du BC3, eta María José Sanz irakaslea, klima-aldaketaren inguruko aditu entzutetsua, da lantalde horren burua, eta erakundeekin, sare zientifikoekin eta eragile sozioekonomiko nagusiekin erlazionatzen da. Azken hamarkadan klima-aldaketaren ikerketari eta politika zientifikoen interfazeari egin diogun ekarpenak paregabeko posizio bat eman digu garapen jasangarriaren inguruko politikak diseinatzeko eta politika horiek ezartzen laguntzeko jakintza, tresnak eta metodologia berriak eskaini ahal izateko, bai gure ekintzen bitartez, bai lankidetzaren bitartez.

BC3 Plan Estrategikoa (2018-2021) sei helburu eta zeharkako bi gai ditu, eta haien helburua da aurrera egitea COP21en ondorengo aroan erabakiak hartzen dituztenekin batera diseinatutako irtenbideak eta garapen jasangarriko helburuak (diziplinaz haragoko zientzia) gauzatzeko bidean.



Bost ikerketa-lerroen eta BC3ko taldeen antolakuntza helburu orokorren arabera da; hona hemen zein diren: 1) Klimaren oinarriak; 2) Karbono gutxiko gizartea; 3) Lurreko ekosistemak; 4) Egokitze-laborategiak; 5) Gizakien sistemen eta sistema naturalen eredu integratuak.

2015eko martxoan, Europako Batzordeak “Ikerketako Bikaintasunaren HR Zigilua” eman zion BC3ri.



BC3ren asmoa da gizarte jasangarri bat eratzea zentroaren ikuspegi gisa. Gizarte jasangarri batek berdintasunaren inguruko alderdiak ere barne hartu behar ditu, jasangarria ez ezik justua ere izan dadin. Beraz, **berdintasuna BC3ren helburu estrategiko bat da**, nazioarteko zentro bilakatzeko bidean, zientziaren alorrean ez ezik, pertsonen kudeaketan ere bai. BC3 bi emakumek zuzentzen dute gaur egun, eta **proiektuen lidergoa** ere emakumeena izan dadin nahi du, emakumeen eta gizonen arteko arrakala nabarmena baita alderdi horretan. Arrakala hori haustea ezinbestekoa da zentroko ikertzaileen karrerak bultzatzeko; ikertzaile emakumezkoen harrobi bat bultzatuko da, eta etorkizunean ikerketa-zentro honetako buru izan ahalko dira, edota antzeko beste ardura-postu batzuk izan ahalko dituzte.

Hain zuzen horregatik hasi dugu diagnostiko-prozesu bat, eta horregatik egin dugu berdintasun-plan hau, zeinak jarraian zehazten diren helburu espezifikoak baititu:

- Laneko **segurtasuna bermatzea** jazarpeneko eta genero-indarkeriako kasu posibleetan.
- **Generoaren ikuspegia zeharkako bihurtzea** BC3ko antolamendu-kulturaren.
- **Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatuko duen karrera** garatzeko politika bat bultzatzea.
- Generoaren ikuspegia sartzeko **ikerketako eta berrikuntzako edukietan**, eta kalitate zientifikoa eta sortutako jakintzaren, teknologiaren eta berrikuntzaren garrantzi soziala hobetzen laguntzea.

Erakundearen I. Berdintasun Plana berrikusi eta indarrean dagoen legeriaren eskakizunetara egokitzeko, Negoziazio Batzorde bat eratu da, 901/2020 Errege Dekretuan eskatzen den moduan.

Berdintasun Planaren negoziazio-eremua eta aldez aurreko diagnostikoa BC3 Elkarteko langileak dira, ez baitute langileen ordezkaritza legalik edo sindikalik.

Beraz, 901/2020 Errege Dekretuaren 5.3 artikuluan jasotzen den bezala, "Aurreko paragrafoan aipatutako legezko ordezkaritzak ez dauden enpresetan, negoziazio-batzorde bat sortuko da. Batzorde hori osatuko dute, alde batetik, enpresaren ordezkariek, eta, bestetik, langileen ordezkariek, ordezkaritzarik handiena duten sindikatuak eta enpresaren sektoreko ordezkaritza duten sindikatuak, eta hitzarmen kolektiboko kide izateko legitimazioarekin". EAEko lau sindikatu nagusiekin jarri gara harremanetan: ELA, LAB, UGT eta CCOO.

BC3k UGT sindikatuaren erantzuna baino ez du lortu, baina 2022ko uztailaren 5ean 10:00 AM, Negoziazio Batzordearen eguna eta ordua ez dira aurkeztu; beraz, Negoziazio Batzordearen deialdian parte hartu dutenak erakundearen ordezkaririk izan dira.

- Erakundearen gerentea
- Gerentziako laguntzailea

Berdintasun Planean jasotako jarduera-ildoak eta jarduerak ezin izan ditu Negoziazio Batzordeak adostu, ez baita aurkeztu ez Euskadiko sindikatu nagusien ordezkaririk, ez sektorekorik.

2020tik aurrera, 4 urteko indarraldia duen Berdintasun Batzorde bat dago BC3n. Horrela, organo formal bat ziurtatzen da, ekintzak ezartzearen eta adierazleak betetzearen jarraipena bermatzen duena. Azken finean, prozesuaren jasangarritasuna bermatzen duen eta talde osoak prozesua bereganatzen laguntzen duen organoa da.

2. Lege-esparrua

Plan honetako printzipio eta ekintzak bat datoz nazioartean, estatuan eta autonomia-erkidegoan berdintasunaren inguruan dauden araudi eta legediekin; lege eta araudi horien helburua da desberdinkeria ezabatzea eta gizon eta emakumeen artean berdintasun eraginkorra eta benetakoa bultzatzea.

Alde batetik, **Emakumea diskriminatzeko edozein era saihesteko konbentzioa (CEDAW)** nabarmentzen dugu, zeina Nazio Batuek onetsi baitzuten New Yorken 1979ko abenduaren 18an, nazioarteko erakundeen artean bidea ireki zuen ekimen gisa. CEDAW konbentzioak – Espainiako estatuak 1984an onetsi zuen– kide diren alderdiei eskatzen die, ez diskriminatzeko ez ezik, gizon eta emakumeen rol tradizionalak aldatzeko gizartean eta familian, eta, halaber, diskriminazioa saihesteko neurriak etengabe hartzeko. Giza eskubideen tratatuetan, bakarra da emakumeei aitortzen diena eskubidea dutela “seme-alaben kopurua eta jaiotzen arteko aldia askatasunez eta arduraz erabakitzeko, eta eskubidea dutela, halaber, horretarako informazio, hezkuntza eta baliabideetara iristeko” (16 e artikulua), eta estatuak beren legedietan sar dezaten behartzen ditu. Amatasuna lanean edo bestelako edozein alorretan diskriminatzeko aitzakia gisa erabiltzea debekatzen du 5. artikulua, eta gizarte-funtziotzat aitortzera behartzen du, gizonen, emakumeen eta haurrak zaintzeko gizarte-zerbitzuen erantzunkidetasunean.

Bestalde, **Nazio Batuen Erakundeak, 1997an, genero-ekitatea oinarritzko printzipio gisa ezarri zuen** bere politika eta programa guztietan, ezinezkoa baita giza garapen jasangarri baten alde lan egitea mundu guztiko emakumeek (biztanleriaren erdia), gure gizartea barne dela, bizi duten desberdinkeria-egoera kontuan hartu gabe.

Europar, **Amsterdameko Hitzarmenak (1999) Europar Batasuneko** oinarritzko printzipio gisa definitzen du formalki berdintasuna, eta agintzen du estatu kide guztiek diseinatu eta ezarri behar dituzteka gizonen eta emakumeen arteko desberdinkeriak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko politikak.

Bestalde, gure testuinguru gertuenean, EAEn, 2005ean, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, onetsi zen, zeinean, besteak beste, hau ezartzen baita:** “Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek beti, bai eta [...] enpresa pribatuek ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte”.

Ondoren, 3/2007 Lege Organikoak 250 langiletik gorako enpresa guztiak behartzen ditu berdintasun-plan bat ezartzera.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ideia bera jasotzen du: legearen aurrean parekotasun formala erabat onartuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide dira honako adierazle hauek: emakumeen aurkako indarkeria, soldata-bereizkeria, alarguntasun-pentsioengatikoko diskriminazioa, emakumeen arteko langabezia handiagoa, erantzukizuneko postuetan (politikan, kulturaren eta/edo ekonomian) emakume gutxi egotea, bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko zailtasunak... Horiek guztiek argi eta garbi adierazten digute paritatea egiteko dagoen lana dela eta, beraz, tresna berriak behar ditugula.

Errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak zenbait neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera berdintasunean oinarritutako lan eskubideaz hitz egiten da, eta kapituluka jasotzen dira gai hauei buruzko edukiak:

- Tratu- eta aukera-berdintasuna lan-munduan.
- Berdintasuna eta bateragarritasuna.
- Enpresetan berdintasunerako planak eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.
- Berdintasunaren arloan egindako lana saritzea.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, emakumeen eta gizonen arteko enpleguaren eta lanaren arloan aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa, orain arte hartutako neurriak ez zirela eraginkorrak izan eta oinarritzko eskubideak bermatzeko ekintza berriak ezarri behar direla onartzen da. Horretarako, lege-testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

“Desberdintasun-egoera horrek —azken urteetan ez da murriztu— Estatuak presaz eta ezinbestez jardutea eskatzen du, biztanleriaren erdiak diskriminazio handia jasaten baitu, eta horrek oinarritzko eskubideei eragiten baitie. (...) Are gehiago, emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean, horren erakusgarri baita zientzia, teknologia, ingeniari eta matematikaren arloetan emakumeen kopurua nahikoa ez izatea. Sortzen ari diren lanpostu berriak ere ondoen ordaindutakoak dira, eta, beraz, berdintasunerako politika publikoen bidez, kendu egin behar dira zientzia, ikerketa eta teknologiaren arloetan sartzea eta garatzea galarazten dieten oztipoak”.

Enpleguan eta lanean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak Lege Organikoan aurreikusitako baldintzak zehaztu eta zabaltzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretuak 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen zuen, bestek beste, berdintasunerako planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei zabaltzeko eta horiek erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzeko. Eta erregelamendu bidez garatuko liratekeela Berdintasun Planen diagnostikoa, edukiak, soldaten auditoretzak, jarraipen eta ebaluazio sistemak eta Berdintasun Planen Erregistroa, eraketari, ezaugarriari eta inskribatzeko eta sartzeko baldintzei dagokienez.

Bi errege-dekretu berriek alderdi horiek zehazten dituzte.

Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak, lan-hitzarmen eta -akordioen erregistroari eta kontserbazioari buruzko maiatzaren 28ko 2873/2010 Errege Dekretuak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko legezko ordena bat ezartzea eta erregistro-gai bat ezartzea dute helburu. Errege dekretuen xedea da berdintasun planen eraginkortasuna eta erregistroa bermatzea, ordainsari berdintasuna barne.

Lege-aldaketen testuinguru horretan, 2022ko martxoan, 4/2005 Legearen aldaketa onartu da, eta 40. artikulua formazio berrian, hau ezartzen du *“Batez ere euskal erakunde publikoen kapitalarekin parte hartzen duten partzuergo, fundazio eta enpresek, bai eta 50 langiletik gorako enpresa pribatuek ere, Estatuko araudiak ezartzen duen moduan, neurri zehatzak eta eraginkorrak dituzten planak egingo dituzte, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko barne-funtzionamenduan eta kanporako jardueran, bai eta jarraipen- eta ebaluazio-mekanismo egokiak ere.”*

Ordainsarien bereizkeriari dagokionez, 40 bis artikulua hau ezartzen du: “Euskal sektore publikoa osatzen duten erakundeek gardentasuna bermatu beharko dute ordainsarien esparruan(...)”. “(...)euskal sektore publikoaren diru-laguntzak kontratatzen edo jasotzen dituzten enpresa eta erakundeek gardentasunaren eta ordainsari-berdintasunaren printzipioa bete behar dute emakumeen eta gizonen artean. Horretarako, euskal botere publikoek kasuan kasuko berdintasun-klausulak sartuko dituzte eta soldatak edo ordainsariak kontrolatzeko sistema egokiak ezarriko dituzte. Ordainsarien bereizkeria-zantzurik atzemanaz gero, epe bat emango zaie erakundeei hori justifikatu edo zuzentzeko, eta, hala egiten ez badute, dagokion

kontratu- edo diru-laguntzen prozesuaren esparruan zehazten den zigorra edo ondorioa jasoko dute. Horren barruan, diru-laguntza galtzea, kontratua suntsiaraztea eta jasotako zenbatekoak itzultzea sar daitezke.”

Araudi eta legedietan garbi jasotzen da gizarte-eragile guztiek, erakunde pribatuak barne, berdintasunaren aldeko borrokan duten erantzukizuna. Testuinguru horretan, helburu hauek lortzeko ekintzak sustatzea bultzatzen da:

- Tratu-berdintasuna bermatzea eta zuzeneko nahiz zeharkako diskriminazioak saihestea
- Genero-ikuspegia integratzea erakundearen politika eta ekintza guztietan
- Dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea
- Ekintza positiboko neurriak aplikatzea desberdinkeria historikoaren ondorioz emakumeen eta gizonen artean izan daitezkeen desorekak zuzentzeko
- Genero-rolen eta -estereotipoen aurka borrokatzea
- Alor guztietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izatearen alde lan egitea.
- Ordainsari berdintasuna bermatzea.

Beraz, dagoeneko azaldu ditugun **tratu- eta aukera-berdintasunaren** printzipioetatik elikatuz eta berdintasun-plan honekin erlazionatzen diren araudi eta jarraibideak aintzat hartuta, berdintasun-plan honek ezartzen dituen helburu eta ekintzak genero-ikuspegia eta ekintza positiboak zeharkako bihurtzeko **estrategia osagarrietan** oinarritzen dira. Alde batetik, beharrezkoa da generoaren ikuspegia sartzeari korrante nagusian; hau da, erakundearen barne- eta kanpo-politiketan. Baina, beste alde batetik, beharrezkoa da, halaber, historikoki gizonen eta emakumeen artean izan diren desberdinkerien ondoriozko arrakalak murrizteko neurri zehatz eta aldi baterakoak definitzea.

Horrekin guztiarekin, planak alderdi hauetan eragin nahi du:

- Pertsona guztientzat, eta, bereziki, emakumeentzat, lan-giro libre eta seguru bat sortuko duten neurriak indartzea.
- Emakumeek eremu eta lanpostu batzuetara iristeko dituzten arrakalak murriztea.
- Genero-ikuspegia sartzeari erakundearen jardueretan.
- Genero-ikuspegia BC3ren balioen artean sartzeari.
- Genero-rol eta -estereotipoek duten eraginaren gainean sentibilizatu eta kontzientziatzea langileak, bai oro har, bai bakoitzaren lan-errealitate jakinean.

- Balio patriarkalak alde batera uzten dituzten gaitasunen, ahalmenen, laneko moduen eta lidergoen balioa azpimarratzea.

Segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema

Plana eraiki ostean, Berdintasun Batzordea eratuko da, formalki; lanerako eta segimendurako talde horrek paritarioa izan beharko du, eta erakundeko talde eta funtzio guztietako partaideak izan beharko ditu. Talde horretan, diagnostikoa eta plana egiteko lanetan BB osatu zuten pertsonak parte hartuko dute, eta Operations Manager-a eta Management Assistant-a koordinatuko dute.

Hasieran, Berdintasun Batzordea **sei hilez behin (lehenengo urtean hiru hilez behin)** elkartuko da, Management Assistant-a deialdia egin ondoren, eta laneko planen segimendua egingo du. Behin betiko batzordea eratuta dagoenean, aurreikusitako adierazleak betetzen diren egiaztatze aukera emango duen segimendu- eta ebaluazio-sistema bat sortzeko ardura izango du. Batzordearen helburua izango da jarduera guztiak berrikusi eta hobetzea, aldi baterako planifikazioak eta baliabideen planifikazioak egitea, eta Batzordearen eta BC3ko pertsonen jardueran sortzen diren ekintza berriak aztertzea kudeaketa-ereduaren arabera, zentroko gainerako jarduerekin egiten den moduan.

Planaren jarraipen etengabea egingen da Berdintasun Batzordean, eta urte amaieran abian jarritako neurrien betetze maila aztertuko da. Memoria txostenean jasoko da. Planaren indarraldiaren erdian, tarteko ebaluazioa egingen da, planaren garapenaren azterketa zehatzagoa egiteko.

Tarteko ebaluazioa 2021eko abenduan egingo da, 901/2020 Errege Dekretuan finkatutako irizpideei jarraituz.

Ebaluatzeke irizpide orokorrak hauek izanen dira:

- Eragina: III. Planaren barne- eta kanpo-aldaketak.
- Eraginkortasuna: erronken garapen-maila eta helburuen eta ekintzen betetze-maila.
- Estaldura: III. Planaren onuradunen kopurua, planaren garapenean parte hartzea eta kalitatearen kuantifikazioa.
- Gauzatzea: kronograma betetzea eta esleitutako aurrekontua egokitzea.
- Kalitatea: planaren jarraipenean eta ebaluazioan jasotako datuen eta informazioaren kalitatea.

Azkenik, **planaren indarraldia amaitu ondoren, 2023ko abenduan**, planaren eta neurrien betetze-mailaren eta horien ondorioen ebaluazio zehatzagoa egingo dugu.

Aldatzeko prozedura

Berdintasun plana aplikatu, jarraitu, berrikusi edo ebaluatzean sor daitezkeen desadostasunak ebazteko prozedura ere definitu da. Berdintasun Batzordea desadostasunak ebazteko zentroa izanen da eta, esparru paritario gisa, bi alderdiek adostu beharko dituzte.

Egin beharreko hobekuntza edo aldaketei buruzko akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek kanpoko profesionalen laguntza eskatzen ahalko dute, desadostasunak bideratzeko.

3. Berdintasun Plana. Helburu estrategikoak

Basque Centre for Climate Change (BC3) gizonen eta emakumeen arteko Berdintasun Plan bat eraiki du, zeina **4 urtez, 2020tik 2023ra**, izango baita indarrean; 4 helbururen inguruan egituratzen da plana. Helburu bakoitzerako, emaitza batzuk espero dira, eta hainbat jarduera egingo dira horretarako. Hona hemen plangintzaren xehetasunak:

➤ **1. helburu estrategikoa: balizko jazarpen-eta-indarkeria kasuen aurrean segurtasuna bermatzea.**

1.1 helburu espezifikoa Sexu-jazarpenarekiko eta jazarpen sexistarekiko tolerantzia 0

Garatu beharreko ekintzak

- Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista borrokatzeko eta sahiesteko protokolo bat eraikitzea.
- Pertsona bat "gender Focal Point" gisa hautatzea eta sexu-jazarpenerako eta jazarpen sexistako gaien kudeaketan trebatzea.
- Indarkeriari eta jazarpenari buruzko prestakuntza-saio bat burutzea, BC3 protokoloa plazaratzeko eta langileak trebatzeko.
- Kanpo-ebaluazio baten bidez, jazarpen-protokoloaren funtzionamendu-sistemaren jarraipena egitea.
- Protokoloa Welcome Planean zein Intranetan publikatzea.

1.2 helburu espezifikoa. Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista saihestea, baita emakumeen aurkako edozein indarkeria mota ere.

Garatu beharreko ekintzak

- Erakunde-diskurtsoan (webean, dokumentuetan, kontratuetan, etab.) jazarpenera eta indarkeria desagerrarazteko konpromisoa gehitzea, eta berdintasunarekiko konpromisoaren manifestu bat sortzea.
- Barne-kanpainak egitea (emailin-ak), protokoloa zabaltzeko eta jazarpenera eta indarkeria saihesteko.
- Hizkuntza inklusiboaren erabilera eta komunikazio-politika ez-sexista bermatzea.

➤ **2. helburu estrategikoa: Generoaren ikuspegia zeharkako bihurtzea BC3ko antolamendu-kulturan.**

2.1 helburu espezifikoa. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna BC3rako balio gisa dela ikusaraztea.

Garatu beharreko ekintzak

- Erakundearen balioak jasotzen dituzten dokumentu instituzional guztiak berrikustea eta berdintasuna balioekin batera gehitzea.
- Webean espazio bat sortzea kompromisu hau adierazteko, eta emakumeen eta baita ere gizonen artean zientziari eta berdintasunari buruzko txostenak, berriak eta abar partekatzeko.
- Welcome Planean berdintasunarekiko konpromisoa txertatzea.
- BC3ko emakumeen lana ikusaraztea, erakundeak dituen baliabide ezberdinak erabiliz.
- Berdintasunarekin konpromezua daukaten erakundeekin aliantza estrategikoa gauzatzea, elkarrekin berdintasuna sustatzeko jarduerak sortzeko.
- Zientzia paneletan, summer school-etan, ISAC bileretan eta abarretan genero-balantzea egon dadila sustatzea.

2.2 helburu espezifikoa. Berdintasuna sustatzera bideratutako egitura espezifikoa sortzea

Garatu beharreko ekintzak

- Batzordea organo instituzional gisa gauzatzea.
- Helburuak definitzea eta Berdintasun Batzorderako lan-agenda bat egitea.
- Berdintasun Planaren ezarpenaren jarraipena egitea.
- Berdintasun Planaren kanpo-ebaluazio bat egitea, gauzatzen amaitzen denean.
- BC3rako Athena Swan aitortpena lortzeko eskakizunak aztertzea.

2.3 helburu espezifikoa. Berdintasunari dagokionez langileen gaitasunak indartzea.

Garatu beharreko ekintzak

- Langile guztientzako trebakuntza-plan bat ezartzea, hurrengo lana jasoko duena: jarrerak, desberdintasunaren oinarriak, zientziaren arloko desberdintasuna, indarkeriak, etab.

- Berdintasunari buruzko informazio garrantzitsua duen gordailu bat sortzea eta mantentzea.

3. helburu estrategikoa: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duen ikasketa politika bat garatzea eta baita ere bultzatzea.

3.1 helburu espezifiko Emakumeen eta gizonen kontratazioan berdintasun-irizpideak ziurtatzen dituzten ekintzak sustatzea

Garatu beharreko ekintzak

- kontratazioen politika aztertzea eta, behar izanez gero, aukera-berdintasuna sustatzen duten aldaketak proposatzea (OTM-R politika).
- Kontratazio-politikan irizpide bat txertatzea non BC3ko Hautaketa Batzordea mistoa izan dadin, eta ahal den heinean, emakumeen eta gizonen ordezkariak izan dezan (OTM-R politika).

3.2 helburu espezifiko: pertsonen karrera profesionalen garapenean berdintasuna bermatzeko ekintzak sustatzea BC3n.

Garatu beharreko ekintzak

- BC3ko Zuzendaritza Batzordean Berdintasun Plan berria aurkeztea.
- HR Excellence lantaldeari ikertzaileen ebaluazio-prozesua berrikusteko ideiak bidali, Karrera profesionalaren garapen-esparruaren barruan.
- BC3ko pertsona guztientzat kontzilio-neurriak eta "welfare"-ak arautu eta definituko dituzten politika instituzionalak formalizatzea, eta politika horiek emakume gehiagok elkartean erantzukizun-postuak lortzeko lagungarriak izatea.

3.3 helburu espezifiko. BC3n ordainsarien berdintasuna bermatzeko ekintzak sustatzea.

Garatu beharreko ekintzak

- Soldata-tartearen jarraipena egitea eta horren arazoak aztertzea.

4. helburu estrategikoa: BC3ren ikerketetan genero eta berdintasun printzipioak txertatzea.

4.1 helburu espezifikoa. Taldeek genero ikuspegia duten ikerketak egiteko dituzten gaitasunak indartzea.

Garatu beharreko ekintzak

- Ikerketaren fase ezberdinetan, genero-ikuspegia txertatzeko moduaren inguruan ikiertzaileak trebatu (prestakuntza espezialista edo barne-mintegien bidez).
- Generoan aditua den pertsona bat gonbidatu, urtean bi aldiz eta Vitor Programaren bidez.

Eskerrak.

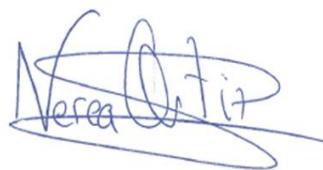
BC3k UNA gestión y comunicación entitateari bere kooperazioa eskertu nahi dio, Berdintasun Planaren garapenean emondako denbora eta arretagaitik.

BC3k eskertu egiten du **UNA gestión y comunicación** enpresaren lankidetzat, Genero Berdintasunerako Planaren garapenean emandako denboragatik eta eskaintako arretagatik, bai eta **Elhuyarri** ere, plana araudi berrira egokitzeko prozesuan emandako babesa eta laguntzagatik.

BC3 – Basque Centre for Climate Change - Klima Aldaketa Ikergairen zuzendaritzak sinatua



Dª. María José Sanz Sánchez
Zuzendari Zientifikoa



Dª. Nerea Ortiz Olarra
Gerentea