BASQUE CENTRE
FOR CLIMATE CHANGE
Klima Aldaketa Ikergai

Plan de Acción de Género

Enero 2017

Introducción

La publicación "She Figures" es la principal fuente de estadísticas paneuropeas comparables sobre el estado de la igualdad de género en investigación e innovación. El último dato disponible es el "Informe She Figures 2014" que indica que las mujeres representan el 47% de las personas graduadas de doctorado en la UE-28, pero solo el 33% de las personas investigadoras y el 21% de las investigadoras de alto nivel. A nivel de puestos directivos o responsables de instituciones de investigación, esta tasa es aún menor, con solo el 20% de las investigadoras que cubren estos puestos.

En BC3 aún continúan las desigualdades de género particularmente en puesto de alto rango, donde solo el 15% del personal científico son mujeres (para el 30 de Junio de 2016). Sin embargo, hay un punto importante de género positivo que resaltar en esta Sección: ambas, la Directora Científica de BC3 y la Gerente de Operaciones del centro, son mujeres. Esto significa que los puestos más altos en BC3 están representados por dos mujeres, un caso bastante excepcional, atendiendo el informe "She Figures". Pero desafortunadamente, como en muchas otras instituciones de investigación, el equilibrio de género no se logra en BC3, ya que el 67% de los investigadores son hombres y solo el 33% son mujeres. Las medidas activas para impulsar un cambio estructural en las desigualdades de género están en curso, pero se necesitan más esfuerzos. El objetivo principal del Plan de Acción de Género (BPA) que el BC3 propone para el período 2018-2021, teniendo en cuenta este contexto, es lograr una estructura de equilibrio de género para fines de 2020. El BPA tiene un conjunto de acciones diseñadas para lograr este desafiante objetivo y será administrado por la Gerente de Operaciones del centro con el apoyo del equipo de Equilibrio de Género y bajo la supervisión del Comité de Gestión.

Acciones principales a ser implementadas durante el periodo 2017-2020

El Plan de Acción de Igualdad incluye 6 acciones a ser implementadas durante el periodo 2017-2020:

Acción 1. Alentar a las investigadoras a postularse a las ofertas de trabajo de BC3.
BC3 invitará activamente a las investigadoras a postularse a cualquiera de los anuncios de trabajo publicados en el centro, tratando de promover la igualdad de género en todos los puestos científicos. La política de reclutamiento en BC3, así como el proceso de promoción, se basan en los méritos académicos y otros méritos administrativos o habilidades requeridas por el puesto. De hecho, atraer talento se basa en la evaluación de los méritos de cada candidatura presentada, garantizando las mismas oportunidades para todos los candidatos. Si hombres y mujeres igualmente calificados se postulan para un puesto, BC3 recomendará encarecidamente al investigador principal del proyecto en el que el investigador desarrollará su trabajo, que se le debe ofrecer empleo a un investigador del sexo que equilibrará mejor la estructura de la unidad científica.

Acción 2. Mejoramiento del sistema de evaluación.
BC3 proporcionará información clara sobre el sistema de evaluación / valoración considerando circunstancias especiales como maternidad, paternidad, enfermedad a largo plazo para adecuar el calendario de evaluación en consecuencia.

Acción 3. Posiciones a tiempo parcial.
Aunque actualmente el BC3 permite que todos sus empleados tengan horarios flexibles y un día por semana trabajando desde casa (previamente acordado con el supervisor directo), para facilitar la flexibilidad del horario laboral, la opción de enmendar el actual se ofrecerán contratos y se otorgarán temporalmente puestos a tiempo parcial, si el proyecto y la autoridad de financiación lo permiten.

Acción 4. Información y comunicación.
BC3 mejorará la información y la comunicación relacionada con los programas / protocolos dirigidos a mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional a través de la intranet y proporcionará esta información en el folleto de bienvenida. Los programas dirigidos a equilibrar la vida personal y profesional incluirán los siguientes programas: trabajo desde el protocolo del hogar, horario de trabajo / horario flexible, contratos a tiempo parcial, permisos para cuidar a la (s) hija (s) / hijo (s) u otros parientes, información sobre el sistema de evaluación y circunstancias especiales, entre otros.

Acción 5. Sistema de monitoreo y control.
Se establecerá un sistema de Monitoreo de Género (GM) para seguir la implementación y los resultados de GAP. El Gerente de Operaciones gestionará el GM y proporcionará información sobre la evolución de las cifras de género de forma anual y también sobre la evolución de las acciones implementadas y su impacto. Esta información se compartirá con el Comité de Gestión y se distribuirá a todos los empleados de BC3. El Gerente de Operaciones creará un Equipo de Equilibrio de Género para garantizar que se implemente el GAP y también para diseñar e

implementar cualquier otra acción que contribuya al objetivo final. Las acciones que se incluirán en el BPA deberán ser aprobadas por el Comité de Gestión del Centro.

Acción 6. Integración del análisis de sexo y género en los proyectos de investigación de BC3.
BC3 promoverá la integración del sexo y el análisis de género en las propuestas de investigación y los proyectos desarrollados en el centro. La oficina de proyectos de BC3 incluirá la posibilidad de integrar el análisis de sexo y género y proporcionar el apoyo para calcular los costos asociados a él en las pautas de financiamiento ofrecidas a los investigadores.

El Plan de Acción de Género (BPA) que BC3 implementará en el período 2018-2021, contribuirá directamente a los objetivos establecidos por la Comisión Europea en su estrategia sobre igualdad de género para Horizonte 2020:

- Fomentar el equilibrio de género en los equipos de investigación para cerrar las brechas en la participación de las mujeres.
- Asegurar el equilibrio de género en la toma de decisiones, para alcanzar el objetivo del 40% del sexo subrepresentado en paneles y grupos y del 50% en grupos asesores.
- Integrar la dimensión de género en los contenidos de investigación e innovación, ayuda a mejorar la calidad científica y la relevancia social del conocimiento, la tecnología y la innovación producidos.

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