

# Genero Ekintzako Plana

2017ko urtarrila

## Sarrera

"She Figures" argitalpena da ikerkuntzan eta berrikuntzan genero-berdintasunak duen egoerari buruzko Europako herrialdeetako estatistika konparagarriak eskaintzen dituen iturri nagusia. Eskura dagoen azken datua "She Figures 2014 txostena" da, eta, haren arabera, EB-28n doktoretza duten pertsonen % 47 dira emakumeak, baina ikertzaileen artean % 33 bakarrik dira, eta goi-mailako ikertzaileen artean % 21. Ikerketa-erakundeetako zuzendari-postuei edo arduradunei dagokienez, tasa hori are txikiagoa da; % 20 baino ez dira kargu horietan dauden emakume ikertzaileak.

BC3n oraindik badaude genero-desberdintasunak, batez ere, goi-mailako postuetan, non zientzialarien % 15 baino ez baita emakumezkoa (2016ko ekainaren 30eko datua). Hala ere, atal horretan genero-puntu positibo garrantzitsu bat nabarmendu behar da: BC3ko zuzendari zientifikoa eta zentroko Eragiketen gerentea, biak, emakumeak dira. Horrek esan nahi du BC3ko postu altuenak bi emakumek betetzen dituztela; kasu berezi samarra, "She Figures" txostena kontuan hartuta. Baina, zoritxarrez, beste ikerketa-erakunde askotan bezala, ez dago genero-orekarik BC3n; izan ere, ikertzaileen % 67 gizonak dira, eta % 33 baino ez dira emakumeak. Martxan daude genero-desberdinkerien egiturazko aldaketak bultzatzeko neurri aktiboak, baina ahalegin handiagoa egin behar da. BC3k 2018-2021 aldirako proposatzen duen Generoaren Ekintza Planaren (GEP) helburu nagusia da 2020rako genero-orekako egitura lortzea da, aipatutako testuingurua kontuan hartuta. GEPEk ekintza-sorta bat du helburu desafiatzaile hori lortzeko, eta zentroko Eragiketen gerenteak administratuko ditu ekintzok, Genero Orekako taldearen laguntzarekin eta Kudeaketa Batzordeak gainbegiratuta.

## 2017-2020 aldian ezarri beharreko ekintza nagusiak

Berdintasunerako Ekintza Planak 2017-2020 aldian aplikatzeko 6 ekintza biltzen ditu:

### **1. ekintza. Emakumezko ikertzaileak BC3ko lan-eskaintzetara aurkez daitezzen bultzatzea.**

BC3k aktiboki gonbidatuko ditu emakumezko ikertzaileak zentroan argitaratzen diren edozein lan-iragarkitara aurkeztera, zientzia-postu guztietan genero-berdintasuna sustatzeko. BC3ko

kontratazio-politika eta kategoriaz igotzeko prozesua merezimendu akademikoetan eta bestelako administrazio-merezimenduetan edo lanpostuak eskatzen dituen trebetasunetan oinarritzen dira. Izan ere, talentua erakartzea aurkeztutako hautagai bakoitzaren merezimenduen ebaluazioan oinarritzen da, hautagai guztientzako aukera berdinak bermatuz. Kualifikazio bera duten emakumezkoak eta gizonezkoak lanpostu batera aurkezten direnean, ikertzaileak lan egingo duen proiektuko ikertzaile nagusiari BC3k gomendatuko dio eskain diezaiola lana unitate zientifikoaren egitura ondoen orekatuko duen sexuko ikertzaile bati.

### ***2. ekintza. Ebaluazio-sistema hobetzea.***

BC3k informazio argia emango du ebaluazio-/balorazio-sistemari buruz, egoera bereziak kontuan hartuz, hala nola amatasuna, aitatasuna, epe luzeko eritasuna, horren arabera egokitzeko ebaluazio-egutegia.

### ***3. ekintza. Lanaldi partzialeko lanpostuak.***

Gaur egun, BC3k aukera ematen du langile guztiek ordutegi malgua izateko eta astean behin etxetik lan egiteko (aurrez zuzeneko arduradunarekin hitzartuta). Hala ere, lan-ordutegi malgua errazteko, eta gaur egungo egoera hobetzeko, lanaldi partzialeko aldi baterako kontratuak eta lanpostuak eskainiko dira, proiektuak eta finantziazio-agintaritzak horretarako aukera ematen badute.

### ***4. ekintza. Informazioa eta komunikazioa.***

BC3k bizitza pertsonalaren eta profesionalaren arteko oreka hobetzeko programei eta protokoloei buruzko informazioa eta komunikazioa hobetuko ditu, intranetaren bidez, eta informazio hori ongi etorri-liburuxkan emango du. Bizitza pertsonala eta profesionala orekatzeko programek honako programa hauek izango dituzte: etxeko protokolutik lan egitea, lan-ordutegia / ordutegi malgua, lanaldi partzialeko kontratuak, seme-alabak edo beste ahaide batzuk zaintzeko baimenak, ebaluazio-sistemari eta egoera berezietan buruzko informazioa, besteak beste.

### ***5. ekintza. Monitorizazio-eta kontrol-sistema.***

Genero Monitorizazioko sistema bat (GM) ezarriko da, GEPn ezarpenari eta emaitzei segimendua egiteko. Eragiketen gerenteak Genero Monitorizazioko sistema kudeatuko du, eta genero-zifren bilakaerari buruzko informazioa emango du urtero, baita ezarritako ekintzen bilakaerari eta haien eraginari buruzkoa ere. Informazio hori Kudeaketa Batzordearekin partekatuko da, eta BC3ko langile guztiei banatuko zaie. Eragiketen gerenteak Genero Oreka Talde bat sortuko du, GEPen ezarriko dela bermatzeko eta azken helburuari lagunduko dion beste edozein ekintza diseinatu eta ezartzeko. Zentroko Kudeaketa Batzordeak onetsi behar ditu GEPen sartuko diren ekintzak.

### ***6. ekintza. Sexuaren eta generoaren azterketa BC3ren ikerketa-proiektuetan txertatzea.***

Zentroan egiten diren ikerketa-proposamenetan eta proiektuetan sexuaren eta generoaren azterketa txertatzea sustatuko du BC3k. BC3ko proiektuen bulegoak sexuaren eta generoaren azterketa integratzeko aukera sartuko du, eta hari lotutako kostuak kalkulatzeko laguntza emango du ikertzaileei eskaintzen zaizkien finantziazio-jarraibideetan.

BC3k 2018-2021 aldian ezarriko duen Generorako Ekintza Planak (GEP) zuzenean lagunduko du Europako Batzordeak 2020rako genero-berdintasunari buruzko estrategian ezarritako helburuak betetzen:

- Ikerketa-taldeetan genero-oreka sustatzea, emakumeen parte-hartzean dauden arrakalak ixteko.
- Erabakiak hartzeko orduan genero-oreka bermatzea, paneletako eta taldeetako ordezkarien % 40 emakumezkoak izan daitezen eta talde aholkularietan % 50.
- Ikerketaren eta berrikuntzaren edukietan generoaren dimentsioa txertatzea lagungarri da kalitate zientifikoa hobetzeko eta sortutako ezagutzaren, teknologiaren eta berrikuntzaren garrantzi soziala areagotzeko.

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



---

D<sup>a</sup>. María José Sanz Sánchez  
Zuzendari Zientifikoa



---

D<sup>a</sup>. Nerea Ortiz Olarra  
Gerentea