



BASQUE CENTRE
FOR CLIMATE CHANGE
Klima Aldaketa Ikergai

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako plana (2020-2023)

Basque Centre for Climate Change (BC3)



Kanpo-aholkularitza: UNA gestión y comunicación



Edukia

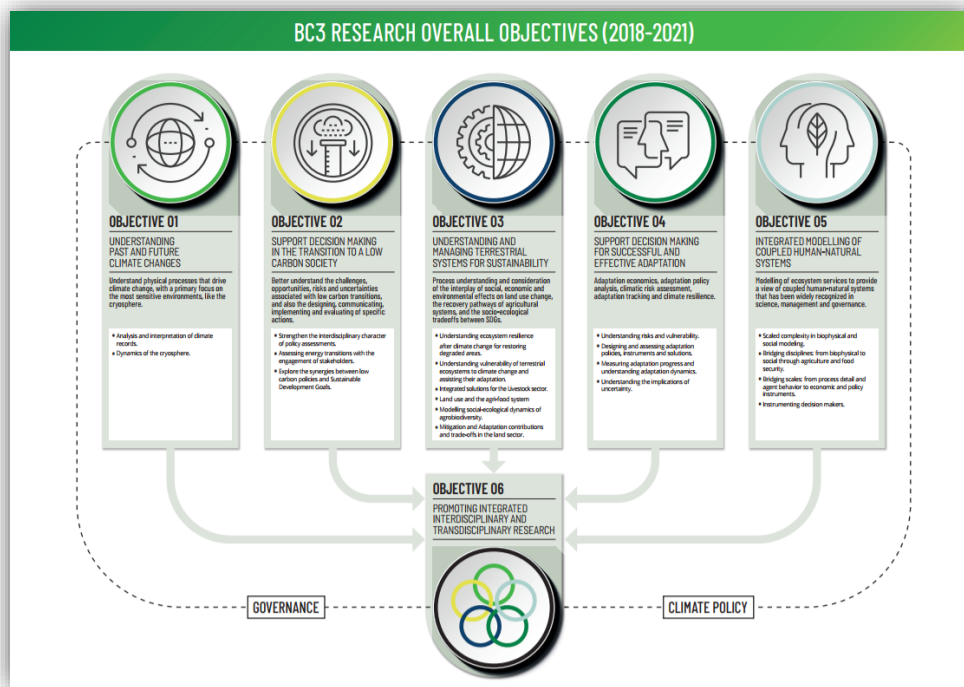
1. Sarrera.....	3
2. Lege-esparrua	6
3. Berdintasun Plana. Helburu estrategikoak	9

1. Sarrera

Basque Centre for Climate Change (BC3) Bikaintasunezko 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 esanguratsuen 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 zientifikoaren 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 Estrategikoak (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-laboretegiak; 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.

Diagnostikoa eta plana egiteko prozesuaren buru Berdintasun Batzorde (BB) bat izan zen, pertsona hauek osatua:

- Operations Manager
- Management Assistant
- 1 Research Professor
- 2 Research Fellow
- 2 Ikerbasque Research Fellow
- 2 Postdoctoral researcher
- 3 Predoctoral researcher
- 1 Research Assistant

Berdintasun Planeko ekintza-lerroak eta jarduerak partaidetzaren bidez landu dira BBn. Behin plana eraturatukoan, batzordeak, gutxienez, indarraldiak irauten duen lau urteetan jarraituko du. Hala, organo formal bat bermatzen da, zeinak ekintzak gauzatzearen eta adierazleak betetzearen inguruko segimendua bermatuko baitu. Azken finean, organo horrek prozesuaren jasangarritasuna ziurtatzen du, eta lantalde guztiak bereganatu dezan laguntzen du.

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 emakumei 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 pribatuak ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte”. Zehazki, hirugarren tituluan, emakumeen eta gizonen arteko

benetako berdintasun eraginkorra esku hartzeko eremuetan sustatzeko neurri batzuk arautzen ditu legeak; horietako eremu bat da, hain zuzen, **lan-eremua**.

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 ordezkartza orekatua izatearen alde lan egitea

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 sartzea 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 sartzea erakundearen jardueretan.
- Genero-ikuspegia BC3ren balioen artean sartzea.

- Genero-rol eta -estereotipoek duten eraginaren gainean sentsibilizatu 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 egiaztatzeko aukera emango duen segimendu- eta ebaluazio-sistema bat sortzeko arduraz 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.

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-jazarpena eta jazarpen sexista borrokatzeko eta sahiesteko protokolo bat eraikitzea.
- Pertsona bat "gender Focal Point" gisa hautatzea eta sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistako gaien kudeaketan trebatze.
- 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-jazarpena eta jazarpen sexista saihestea, baita emakumeen aurkako edozein indarkeria mota ere.*

Garatu beharreko ekintzak

- Erakunde-diskurtsoan (webean, dokumentuetan, kontratuetan, etab.) jazarpena eta indarkeria desagerrarazteko konpromisoa gehitzea, eta berdintasunarekiko konpromisoaren manifestu bat sortzea.
- Barne-kanpainak egitea (emailin-ak), protokoloa zabaltzeko eta jazarpena eta indarkeria saihesteko.

➤ **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 konpromisu 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 estrategikoak 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 espezifikoak 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 kontziliazio-neurriak eta "welfare"-ak arautu eta definituko dituzten politika instituzionalak formalizatzea, eta politika horiek emakume gehiagok elkartean erantzukizun-postuak lortzeko lagungarriak izatea.

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

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

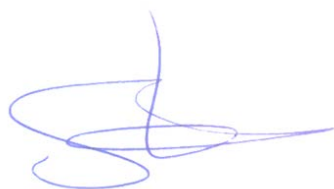
Garatu beharreko ekintzak

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

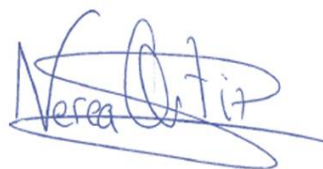
Eskerrak.

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

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



D^a. María José Sanz Sánchez
Zuzendari Zientifikoa



D^a. Nerea Ortiz Olarra
Gerentea