

BC3KO HIRUGARREN BERDINTASUN PLANA (2025-2028)

2024KO ABENDUA

LABURPENA

1. SARRERA

BC3k, Basque Centre for Climate Changek genero berdintasunarekin duen konpromisoa berretsi du, III Berdintasun-plana (2025-2028) landuz. Dokumentu hau 3/2007 Lege Organikoaren, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Dekretu-legearen eta urriaren 13ko 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuek onartutako ondoz ondoko bi Erregelamenduen betearazpenaren barruan kokatzen da. Aipatu behar da, halaber, otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 55.3 artikuluan eskatzen dena betetzen duela, trans pertsonen benetako berdintasun eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko, eta bat datorrela Garapen Jasangarriko Helburuekin (ODS), bereziki ODS 5 (Genero-berdintasuna) eta ODS 8 (Lan duina eta hazkunde ekonomikoa) helburuekin.

III. Berdintasun-planak orain arte egindako ahaleginak sendotzea eta esparru estrategiko bat ezartzea nahi du emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bermatzeko erakundearen maila guztietan. Egindako diagnostikoak BC3ren egungo egoerari buruzko lege-eskakizunetan oinarritutako erradiografia zehatza eskaintzen du, etorkizuneko ekintzak bideratuko dituzten indarguneak eta hobekuntza-arloak identifikatzeko aukera ahalbidetuz.

Prozesu horrek arau-betetzeari erantzuteaz gain, BC3k antolaketa-bikaintasunarekin eta jasangarritasunarekin duen konpromisoa indartzen du, berdintasuna funtsezko elementua baita lan-ingurune inklusibo eta ekitatibo bat lortzeko.

Diagnostiko horrekin, BC3k bere politika eta praktiketan genero-berdintasuna integratzeko duen lidergoa berresten du, aniztasuna balioesten duen ingurunea sustatuz eta klima-ikerketaren arloan erreferente gisa duen posizioa sendotzen lagunduz. Jarraian aurkezten da analisi xehatua.

2. TXANTILOIAREN KARAKTERIZAZIOA

- Osaera sexuaren arabera: Langileen % 58 emakumezkoak dira eta % 42 gizonezkoak, beraz araudiak definitutako presentzia orekatuaren barruan nolabaiteko feminizazioa nabari da.
- Adina eta antzinasuna: Emakumeak adin eta antzinasun maila guztietan ordezkaturik daude, beraz aldagai horiek ez dutela haien presentzia zigortzen erakusten du.
- Sailen eta rolen araberrako banaketa: Emakumeak nagusi dira administrazioan eta ikerketaguntzaile arloetan, gizonezkoak, berriz, goi mailako ikerketan eta zuzendaritza teknikoko postuetan. Horrek bereizketa horizontala erakusten du.
- Kontratu-motak: Lanaldi osoko kontratu mugagabeak gehiengoa dira eta sexuen arteko banaketa orekatua erakusten dute. Hala ere, aldi baterako kontratu partzialek eta aldi baterako kontratu partzialek eragin handiagoa dute emakumeentzat, eta horrek lan-prekarizazioa adieraz dezake.
- Prestakuntza-maila: Langile guztiek dituzte goi-mailako ikasketak, eta master eta doktorego maila orekatuta dago neurri handi batean sexuen.

3. GIZA BALIABIDEEN KUDEAKETA

- Hautaketa eta kontratazioa:
 - Hautaketa-prozesuak irekiak eta gardenak dira, hala ere, badaude aukera historikoki maskulinizatutako roletan ekitate handiagoa ahalbidetuko duten neurriak ezartzeko.
 - Emakumeek gauzatu diren azken kontratazio gehienak ordezkatzeko dituzten arren, horiek bereizketa horizontala indartzen dute, administrazio-postuetan eta ikerketa-laguntzaile postuetan kontzentratzen baitira.
- Prestakuntza eta garapen profesionala:
 - Prestakuntza-eskaintza askotarikoa da, ikastaro teknikoak, zeharkakoak eta gaitasun bigunak barne..
 - Prestakuntza, gehienbat, eskuragarria da lan-ordutegian, baina ez da ziurtatzen prestakuntza-orduen banaketa ekitatiboa ziurtatzen gizonen eta emakumeen artean.
 - Genero-berdintasunean prestakuntza espezifikoak sustatzeko estrategia bat falta da.
- Sustapen profesionala:
 - Garapen profesionalerako prozedurak ondo zehaztuta daude, baina sustapenetan ordezkariak orekatua bultzatzeko eta ebaluazio-prozesuetan hainbat taldek parte hartuko dutela ziurtatzeko aukerak identifikatzen dira.

4. LAN-BALDINTZAK

- Malgutasuna eta kontziliazioa:
 - BC3k hainbat neurri eskaintzen ditu, hala nola, ordutegi malguak, lanaldi zatitua eta telelanerako egun bat astean, lanaren eta familiaren arteko bizitza errazago uztartzeko.
 - Neurri horien erabileraren jarraipen zehatzagoa egiteko eta politikak langileen beharretara egokitzeko aukera badagoela ikusten da.
- Laneko arriskuen prebentzioa:
 - Segurtasun-protokolo sendoak dauden arren, aukera dago genero-ikuspegia eta amatasunarekin lotutako neurri espezifikoak inplementatzeko.

5. SAILKAPEN PROFESIONALA ETA ORDAINSARIAK

- Ordainsari-ikuskaritza: Ordainsariak araudiarekin lerrokatuta daude eta ez da soldata-arraila esanguratsurik identifikatu. Soldataz kanpoko osagarrietan antzemandako desberdintasunak gaixotasun- eta kontratu-amaieraren ondoriozko bajekin lotuta daude, baina hau ez da egiturazko desberdintasunaren adierazle.
- Soldata-egitura: Balio bereko postuen eta taldeen balorazioa argia da eta desberdintasunak arintzen laguntzen du.

6. SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXU-ARRAZOIENGATIKO PREBENTZIOA

- Jazarpen-protokoloa:
 - BC3k 2024an eguneratutako protokoloa du, eta prebentzio-neurriak, salaketa-kanalak eta jazarpen-egoerak tratatzeko prozedura formal eta informalak jasotzen ditu.
 - Protokoloaren barruan salaketa bat formalizatu nahi ez dutenentzat aholkularitza eta laguntza zerbitzua eskaintzen da.
 - Urtero jarraipen-txostenak egiten dira, baina prebentzio-ekintzak zehatz-mehatz dokumentatzea falta da, hala nola, prestakuntzak.

7. KOMUNIKAZIOA ETA HIZKUNTZA

- Hizkuntza inklusiboaren erabilera:
 - Ingeleseko komunikazioetan hizkuntza neutroa eta inklusiboa erabiltzen da. Hala ere, gaztelaniaz, zenbait dokumentutan eta web orrian gizonezko generikoaren erabilerak jarraitzen du.
 - Hizkuntza inklusiboko gida espezifiko bat egitea eta langileak trebatzea gomendatzen da, eremu guztietan aplikatzeko.
- Irudi korporatiboa:
 - Sare sozialetan eta barne-komunikazioetan erabiltzen diren irudiek aniztasuna islatzen dute eta estereotipoak saihesten dituzte.

8. ONDORIOAK ETA LEHENTASUNEZKO EKINTZA-ARLOAK

- Sendotasun garrantzitsuenak:
 - Langile-taldeak inklusibitatea islatzen dute, zuzendaritza-rolak betetzen dituzten emakumeekin.
 - Berdintasunarekiko konpromiso argia dago, jazarpen-protokoloetan, prestakuntza anitzean eta lan-baldintza ekitatiboetan islatzen dena.
- Hobekuntza-arlo nagusiak:
 - Bereizketa horizontala eta bertikala murriztea, ikerketako lidergo-posizioetan berdintasuna erraztuko duten kontratazio- eta sustapen-estrategien bidez.
 - Langile guztientzat berdintasunarekin lotutako derrigorrezko prestakuntzak implementatzea eta prestakuntza-orduen banaketa ekitatiboa ziurtatzea.
 - Gaztelaniazko komunikazioak berrikustea, gizonezko generikoa ezabatzeko eta hizkuntza inklusiboaren erabilera indartzeko.
 - Genero-ikuspegia implementatzea lan-arriskuen protokoloetan eta kontziliazio-neurrien jarraipenean.
 - Jazarpen-protokoloaren esparruan prebentzio-ekintzak zabaltzea, prestakuntza jarraitua eta sentsibilizazioa barne.

Hurrengo pausoak: BC3ko III. Berdintasun-planak (2025-2028) gomendio horiek ekintza zehatzen bidez sendotu behar ditu emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna bermatzeko eta erakundearen balio eta helburuekin bat datorren lan-ingurune inklusiboa eta jasangarria sustatu behar du.

