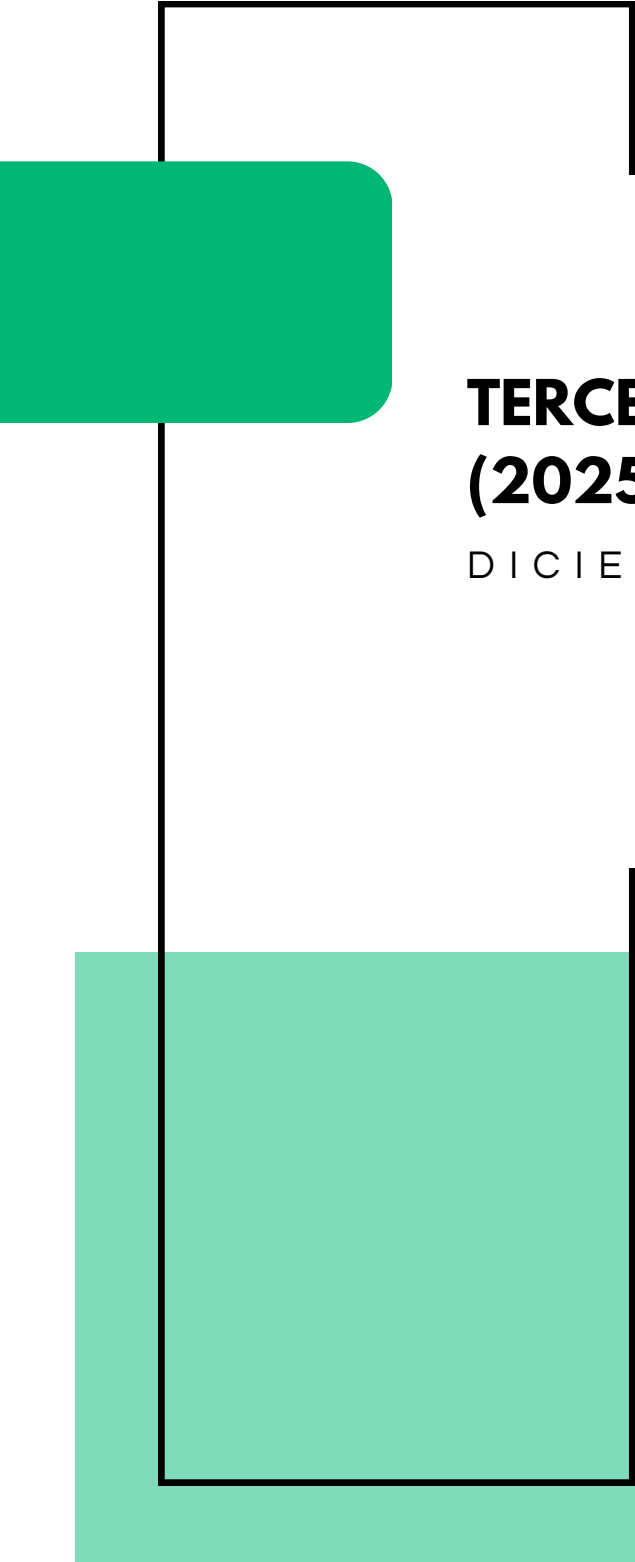




TERCER PLAN DE IGUALDAD DE BC3 (2025-2028)

D I C I E M B R E 2 0 2 4

1. INTRODUCCIÓN

BC3, Basque Centre for Climate Change ha reafirmado su compromiso con la igualdad de género mediante la elaboración del III Plan de Igualdad (2025-2028). Este documento se enmarca en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en los dos Reglamentos sucesivos aprobados por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre. Es necesario mencionar también que cumple con lo exigido en el artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y está alineado también con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

El III Plan de Igualdad busca consolidar los esfuerzos realizados hasta ahora y establecer un marco estratégico que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. Para ello, el diagnóstico realizado ofrece una radiografía precisa basada en las exigencias legales sobre la situación actual de BC3, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora que orientarán las acciones futuras.

Este proceso no solo responde al cumplimiento normativo, sino que refuerza el compromiso de BC3 con la excelencia organizativa y la sostenibilidad, entendiendo que la igualdad es un elemento clave para lograr un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Con este diagnóstico, BC3 reafirma su liderazgo en la integración de la igualdad de género en sus políticas y prácticas, promoviendo un entorno que valore la diversidad y que contribuya a consolidar su posición como referente en el ámbito de la investigación climática. El análisis detallado se presenta a continuación.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA

- Composición por sexo: El 58% de la plantilla está compuesta por mujeres y el 42% por hombres, lo que refleja una ligera feminización dentro de la presencia equilibrada definida por la normativa.
- Edad y antigüedad: Las mujeres están representadas en todas las franjas etarias y niveles de antigüedad, lo que demuestra que estas variables no penalizan su presencia.
- Distribución por departamentos y roles: Las mujeres predominan en roles administrativos y de investigación asistencial, mientras que los hombres destacan en posiciones de investigación senior y gestión técnica. Esto evidencia segregación horizontal.
- Tipo de contratos: Los contratos indefinidos a tiempo completo son mayoritarios y presentan una distribución equilibrada entre sexos. Sin embargo, los contratos temporales y parciales afectan en mayor medida a las mujeres, lo que puede indicar precarización laboral.
- Nivel formativo: Toda la plantilla tiene estudios superiores, siendo el nivel de máster y doctorado mayoritariamente equilibrado entre sexos.

3. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Selección y contratación:
 - Los procesos de selección son abiertos y transparentes, aunque existen oportunidades para implementar medidas que favorezcan una mayor equidad en roles históricamente masculinizados.
 - Aunque las mujeres representan una mayoría de las contrataciones recientes, estas refuerzan la segregación horizontal, ya que se concentran en puestos administrativos y de asistencia a la investigación.
- Formación y desarrollo profesional:
 - La oferta formativa es variada, incluyendo cursos técnicos, transversales y de habilidades blandas.¹
 - La formación es mayoritariamente accesible en horario laboral, pero no se asegura una distribución equitativa de horas de formación entre hombres y mujeres.
 - Falta una estrategia para promover formaciones específicas en igualdad de género.
- Promoción profesional:
 - Los procedimientos para el desarrollo profesional están bien definidos, aunque se identifican oportunidades para fomentar una representación equilibrada en las promociones y asegurar la participación de equipos diversos en los procesos evaluativos.

4. CONDICIONES DE TRABAJO

- Flexibilidad y conciliación:
 - BC3 ofrece medidas como flexibilidad horaria, jornada partida y un día de teletrabajo a la semana, lo que facilita la conciliación de la vida laboral y personal.
 - Se observa margen para realizar un seguimiento más detallado del uso de estas medidas y ajustar las políticas a las necesidades de la plantilla.
- Prevención de riesgos laborales:
 - Aunque se cuenta con protocolos de seguridad sólidos, existe la oportunidad de incorporar una perspectiva de género y medidas específicas relacionadas con la maternidad.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

- Auditoría retributiva:
 - Las retribuciones están alineadas con la normativa y no se han identificado brechas salariales significativas. Las diferencias detectadas en complementos extrasalariales están relacionadas con bajas por enfermedad y fin de contrato, no siendo un indicador de desigualdad estructural.
- Estructura salarial:
 - La valoración de puestos y agrupaciones de igual valor es clara y contribuye a mitigar posibles desigualdades.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Protocolo de acoso:
 - BC3 cuenta con un protocolo actualizado en 2024, que contempla medidas preventivas, canales de denuncia y procedimientos formales e informales para tratar situaciones de acoso.
 - Incluye un servicio de asesoramiento y acompañamiento para quienes no deseen formalizar una denuncia.
 - Se realizan informes anuales de seguimiento, aunque falta documentar de manera exhaustiva las acciones de prevención, como formaciones.

7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

- Uso del lenguaje inclusivo:
 - En las comunicaciones en inglés se emplea un lenguaje neutro e inclusivo. Sin embargo, en español, persiste el uso del masculino genérico en ciertos documentos y en la página web.
 - Se recomienda elaborar una guía específica de lenguaje inclusivo y formar a la plantilla para aplicarla en todos los ámbitos.
- Imagen corporativa:
 - Las imágenes utilizadas en redes sociales y comunicación interna reflejan diversidad y evitan estereotipos.

8. CONCLUSIONES Y ÁREAS PRIORITARIAS DE ACCIÓN

- Fortalezas clave:
 - La plantilla refleja una composición inclusiva con mujeres ocupando roles directivos.
 - Existe un compromiso claro hacia la igualdad, reflejado en protocolos de acoso, formación variada y condiciones laborales equitativas.
- Principales áreas de mejora:
 - Reducir la segregación horizontal y vertical mediante estrategias de contratación y promoción que favorezcan la igualdad en las posiciones de liderazgo en la investigación..
 - Implementar formaciones obligatorias en igualdad para toda la plantilla y asegurar una distribución equitativa de horas formativas.
 - Revisar las comunicaciones en español para eliminar el masculino genérico y reforzar el uso de lenguaje inclusivo.
 - Incorporar la perspectiva de género en los protocolos de riesgos laborales y seguimiento de medidas de conciliación.
 - Ampliar las acciones preventivas en el marco del protocolo de acoso, incluyendo formación y sensibilización continuada.

Próximos pasos: El III Plan de Igualdad de BC3 (2025-2028) debe consolidar estas recomendaciones en acciones concretas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, promoviendo un entorno laboral inclusivo y sostenible alineado con los valores y objetivos de la organización.

