



Berdintasun estrategia eta jarduera

BERDINTASUNA KUDEAKETA AURRERATUAN: TRESNAK ETA ESPERIENTZIAK (V)

Kudeaketa Aurreratuaren Europar Astea

Bilbo, 2021eko urriak 22



ikerbasque
Basque Foundation for Science



bioef
berrikuntza + ikerketa + osasuna eusko fundazioa
fundación vasca de innovación e investigación sanitarias

1) Arazoa: Kristalezko sabaia zientzia esparruan

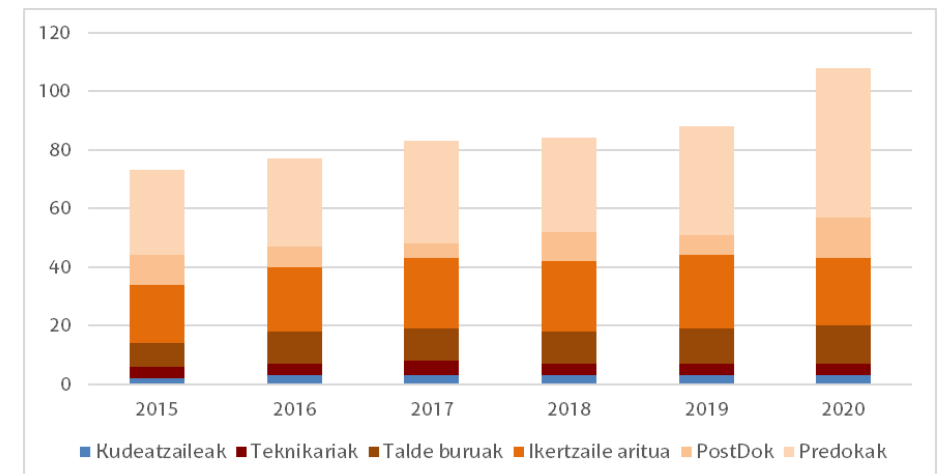
- Jakina da aitortza soziala duten lanbideetan gizonezko **gehiago** daudela, gidaritza eta zuzendaritza postuetan.
 - Hori **mundu osoko herrialdeetan** ikusten da, kultura eta gizarte-eredua edozein direla ere.
 - Europako iparraldeko **herri "aurreratuetan"** fenomeno hau **ematen da**, *paradoxikoa* ematen badu ere.
 - Beste gizarte aurrerapenen eredutzat hartzen ditugunak, makal dabilta arazo honetan ere.
- XX. mendearen erdialdetik hona, **zientzia profesionalean** (esparruka zifrak aldatzen badira ere), **karreran hasieretan** (doktoradutza ikasketetan), **emakumezko gehiago daude** (mendebaldeko herri "aurreratuetan" behintzat), gizonezkoak baino.
 - **Eta beraz, gurean ere, kristalezko sabaia argia eta pisutsua ikuskatzen da.**



Paris, 1890-1900

2) Achucarro Basque Center for Neuroscience

- **Ikerbasque** – Zientziarako Euskal Fundazioa, Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) eta **BIOEF** – Osasunaren Berrikuntza eta Ikerketarako Euskal Fundazioak, 2012 urtean sortutako ekimena.
- UPV/EHU-ko ikerketa taldeak, zein talde berriak, **neurobiologian** aritzeko, **bikaintasun zentroa** sortzeko helburuarekin.
 - Nazioarte mailan, **kalitatezko zientzia lehiakorra** garatuz, ***gizarte erronkei aurre egiteko borondate eta ekintza***.
- 2012 urtean 47 pertsona ginen:
 - 60% emakumezko; 40% gizoneko.
 - 7 ikerketa talde:
 - 6 gizonezko, eta emakumezko bat buru
 - 18 ikertzaile predoktoral:
 - 14 emakumezko, 4 gizonezko



3) Bikaintasuneko zientzia

- ACHUCARRO bezalako ikerketa zentroak (Euskadin beste 8 ditugu, esparru ezberdinetan), **nazioarteko abanguardiako ikerketa gartu behar dugu.**
- Baino XXI. mendeko antolaketa, kultura, eta kudeaketarekin burutu nahi dugu xede hori, **sektore profesional honek dituen gabeziak**, ahal dugun neurrian, **aldatuz eta hobetuz.**
- 2013 urtean abian jarri genuen, prozesuen kudeaketan oinarritutako antolakuntza eredua.
 - **Lehen Plan Estrategikoa 2014-2017** urteetarako garatu genuen.
 - **Berdintasuna ardatz estrategiko sendoa zen**, baino egitura edota *metodologia gabe* geneukan.
- 2016/17 urtean, lehen Berdintasun Plana egiteko hausnarketa eta dinamikak.
 - Kasu honetan, **Emakunderen metodologia** hartu genuen, eta **UNA Gestion** enpresaren lankidetzaz.

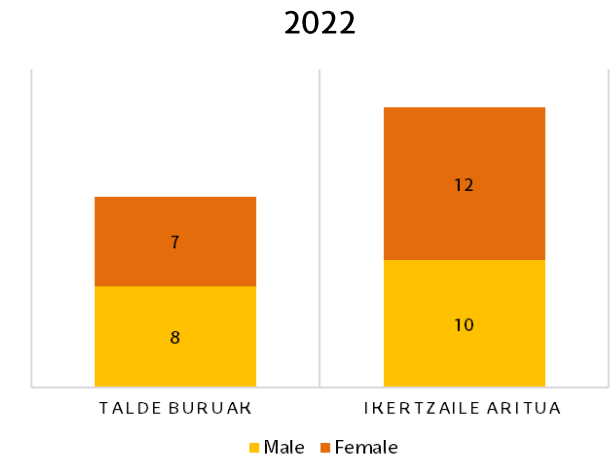
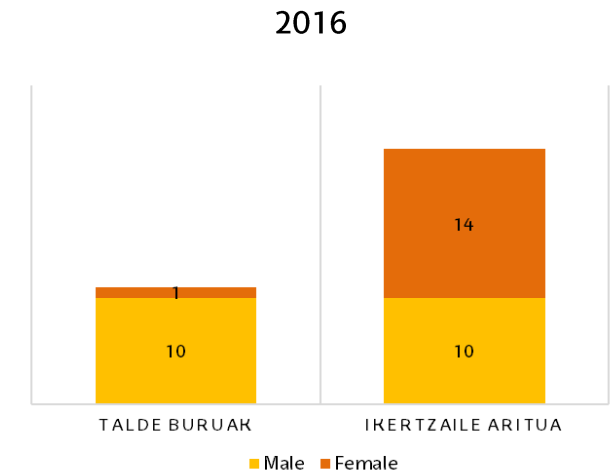
EUSKALIT



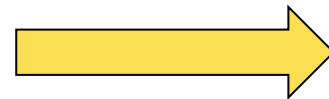
4) Praktika ona:

Emakumezkoak ikerketa taldeen buru izango dira (I)

- Ikerketa taldeen burura, **emakumezko gehiago heltzea eta mantentzea** jarri genuen helburu.
- Zientzia esparruan, gure jardueran, maila handiko ikertzaileak, erakundetik kanpo dauden ebaluazio prozesuak pasatu behar dituzte, gero ikerketa zentroetan sartu eta lanbide bat garatzeko.
 - **Honek, 2012-2016 urteetan zehar, ezberdintasun eta desoreka areagotu zuen.**
- Berdintasun planaren hausnarketa, eta kanpoko laguntzak erabilita, ekintza berri bat abian jartzea planteatu genuen:
 - **Gure Webgunean, berdintasunarekiko konpromezua askoz argiago eta garbiago azaldu, eta gure ahalmenen arabera, kontziliazio eta garapen pertsonal/profesionalaren inguruko barne politiken berri eman.**



4) Praktika ona: *Emakumezkoak ikerketa taldeen buru izango dira* (II)



**Achucarro**
BASQUE CENTER FOR NEUROSCIENCE

en | es | eus


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

the center **people** research knowledge transfer contact

people

- Job opportunities
- Guide to applicants
- Recruitment programmes
- Recruitment policies (HRS4R)
- Equality**
- Reconciliation

Equality

During 2017 and with the support of Emakunde, the Basque Institute for Women and the methodologies they propose for this kind of initiatives, we underwent an internal analysis and reflection process to improve the policies and our organisational culture towards the Equality.

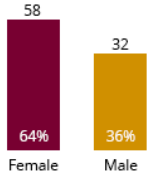
The 100% of the personnel participated in, at least one of the dynamics, surveys or working groups created to attain this Plan. The process carried out from June to November was structured in three stages: an initial analysis or diagnose stage, before the design stage, to conclude with a training and dissemination stage.

Since the methodology and framework, we used is closely linked to gender equalities, some of the main actions and activities in our Plan for the period 2018-2021 are related to gender inequalities, but our scope strives to be much wider and to cover all the potential inequalities (ethnic, religion, etc).

Our plan identifies four main objectives or areas of improvement:

1. Promoting equal opportunities in positions of responsibility
2. Generating working environments and conditions that facilitate the co-responsible conciliation of personal, family and professional life
3. Incorporating the gender perspective in the policies, products and operating dynamics
4. Promoting inclusive leadership styles


EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

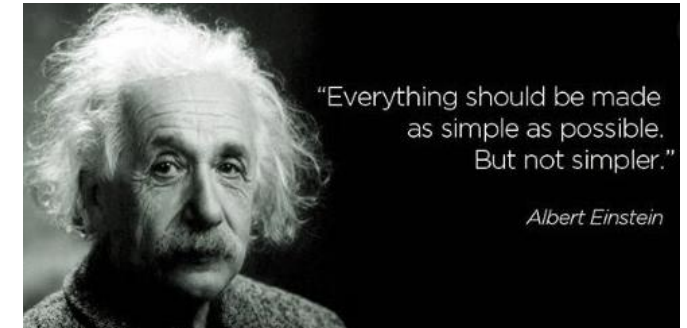


Gender	Count	Percentage
Female	58	64%
Male	32	36%

Gender balance ratio (2019)

5) Gakoak eta Emaitzak

- ACHUCARROko pertsona guztiek parte hartu zuten Berdintasun plana garatzeko prozesuan (dinamika ezberdinak izan ziren).
 - 100 pertsona ezberdinen ikuspegia, benetan bikaina da.
- ACHUCARROn barneratuta daukagun printzipioa aplikatu
 - Gauza **"errazak"**, oso potenteak izaten dira, gehienetan.
- Konpromezuak benetan hartu.
 - Argiak izan. Erakunde irekia izan.



Read our statement on [Sustainable Development Goals 2030](#).

Eskerrik asko.