

## BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA

Donostia International Physics Center Fundazioak (DIPC) **berariaz aitortzen du pertsona orok tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez jasateko eskubidea duela. Inor ezingo da diskriminatua izan honako arrazoiengatik:: jaiotza, arraza edo jatorri etnikoa, sexua, erlijioa, sinesmena edo iritzia, adina, desgaitasuna, sexu-orientazioa edo identitatea, genero-adierazpena, gaixotasuna edo osasun-egoera, egoera serologikoa eta/edo patologiak edo osasun egoerak, hizkuntza, egoera sozioekonomikoa, edo beste edozein baldintza edo egoera pertsonal edo sozial, barnean hartuta horiek pairatzeko joera genetikoa.**

**Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan, DIPCk honako konpromezu hauek hartzen ditu:**

- **emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna barne hartzen duten politikak ezarri eta garatzea, aurrez aipatutako arrazoiengatik edo sor litezkeen beste edozein arrazoiengatik **diskriminaziorik eragin gabe, ez zuzenean, ez zeharka.****
- **gure erakundean emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eta eraginkorra lortzeko neurriak bultzatzea eta sustatzea, berdintasuna gure politika korporatiboaren eta pertsonen kudeaketaren printzipio estrategikotzat hartuta, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak 3. artikuluan printzipio horri buruz ezartzen duen definizioaren arabera.**

### **3. artikulua**

*Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioak berekin dakar inolako bereizketarik ez egitea, ez zuzeneko, ez zeharkako, **sexua dela eta, eta, batez ere, amatasunak, familiako betebeharrak eta egoera zibilak eragindakoak.***

Gure erakundearen jarduera-esparru guztietan, baita gure jardueren garapenean eta beste erakunde edo inguruko erakundeekin ditugun harremanetan ere emakumeen eta gizonen eskubide eta aukera berdintasunaren printzipioa onartzen dugu eta indarrean dagoen legedian araututakoa beteko dugu.

Berdintasuna aintzat hartuko da eta presente egongo da **gure erakundearen kudeaketa-eremu hauetan:**

- Erakunde-kultura
- Hautaketa eta kontratazioa
- Sailkapen profesionala
- Prestakuntza
- Sustapen profesionala
- Lan eta enplegu-baldintzak
- Ordainsaria

- Lan-denboraren antolaketa eta bizi pertsonala, lanekoa eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak sustatzea. Lan-osasuna eta LAP

Sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena eta lan-eremuan sexu-askatasunaren zein osotasun moralaren aurkako jokabide oro prebenitzea eta desagerraraztea. .

**Aipatutako konpromezua Donostia International Physics Center Fundazioan gauzatzen da, berdintasun-neurriak sustatuz eta gure Berdintasunerako Plana ezarriz.** Plan horrek emaitzen segimendu- eta ebaluazio-sistemak barne hartzen ditu, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzeko aurrerapausoak emateko, bai erakundearen barruan, bai gizarte osoan.

**Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari dagokienez, Donostia International Physics Center Fundazioak tolerantzia absoluturik ezaren printzipioa adierazten du erakunde osoan. Horrenbestez, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena —eremu digitalean gertatzen direnak barne— ez dira inola ere onartuko, ezta lan-eremuan sexu-askatasunaren nahiz osotasun moralaren aurkako beste edozein jarrera ere.**

**Barruko zein kanpoko komunikazioari dagokionez, Donostia International Physics Center Fundazioak konpromezua hartzen du emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipio horrekin bat datorren erakundearen irudi bat proiektatzeko, irudi estereotipatuak saihestuz, eta berdintasun-, aniztasun-, erantzukidetasun- eta tratatu onaren balioak dituen irudi bat sustatuz. Horretarako, komunikazio inklusiboa eta hizkuntza ez- sexista erabiliaz.**

Donostian (Gipuzkoa), 2025eko uztailaren 21ean



**Ricardo Díez Muiño**  
Zuzendaria

## ERREFERENTZIAKO ARAUDI NAGUSIA

- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa**, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrari buruzkoa.
- **2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa**, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- **6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa**, Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako 3/2007 Lege Organikoa aldatzen duena.
- **901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa**, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- **902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa**, Emakumeen eta Gizonen Ordainsari Berdintasunarena.
- **10/2021 Legea, uztailaren 9koa**, urrutiko lanarena.
- **12/2022 Lege Integrala, uztailaren 12koa**, Tratu-berdintasunerakoa eta Diskriminaziorik Ezarena.
- **10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa**, sexu-askatasunaren berme integralarena.
- **PCM/1047/2022 Agindua, azaroaren 1ekoa**, Emakumeen eta Gizonen Ordainsari Berdintasunaren urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan lanpostuak baloratzeko aurreikusitako prozedura onartu eta argitaratzen duena.
- **4/2023 Legea, otsailaren 28koa**, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko dena.
- **1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa**, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ez egiteko neurrien multzo planifikatua garatzen duena.

### EAeko araudia

- **1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena.
- **4/2024 Legea, otsailaren 15ekoa**, Transexualak genero-identitateagatik ez baztertzekoa eta haien eskubideak aitortzekoa.