

IKERTZAILEENTZAKO GIZA BALIABIDEEN ESTRATEGIA

**NEIKER - Nekazaritza Ikerketa eta
Garapenerako Euskal Erakundea**

**Ikertzailearen Europako Gutunaren
eta
ikertzaileak kontratatzeko Jokabide
Kodearen inplementazioa**

EKINTZA PLANA

2020ko uztaila

Edukia

1. AURKEZPENA.....	3
NEIKERen deskribapena, helburuak eta asmoak	3
NEIKERen egitura	4
Zuzendaritza Kontseilua	4
Erakundearen organigrama	5
Espezializazioa: ezagutza eta teknologiak	5
Langileen banaketa	11
Neiker hauetako kide da.....	12
Kudeaketa eredua	12
2. NEIKER-EN GIZA BALIABIDEETAKO ESTRATEGIA.....	13
Garapen profesionala	15
Konpromisoa berdintasunarekin	15
Osasuna eta segurtasuna	15
Prestakuntza plana	15
3. BARNE HUTSUNEEN AZTERKETA.....	16
Giza baliabideen estrategia garatzeko epea	17
Inkestaren diseinua eta inplementazioa	19
Alderdi etikoak eta profesionalak	20
Kontratazioa eta hautapena.....	22
Lan baldintzak eta Gizarte Segurantzza	24
Prestakuntza eta garapena	26
Inkestaren eta lantaldearen balorazioaren arteko konparazioa	28
4. EKINTZA PLANA.....	30

1. AURKEZPENA

NEIKERen deskribapena, helburuak eta asmoak

NEIKER, Nekazaritza Ikerketa eta Garapenerako Euskal Erakundea, irabazi asmorik gabeko enpresa publikoa da, Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saileko Nekazaritza, Arrantza eta Elikadura Politikako Sailburuordetzaren mende dagoena. Honako hauek dira I+G arloan dituen helburuak:

- Nekazaritzako ekoizpen sistemen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzea.
- Kudeaketa teknologia berriak garatu eta aplikatzea etxaldetan.
- Elikagai prozesamendu industriaren, bere produktuen eta kontsumitzaileen kalitate eta segurtasun betebeharrak betetzea.

Horretarako, NEIKERek nekazaritza eta elikadura sektoreari balioa ematen dioten eta lehiakortasuna hobetzen duten ezagutzak eta soluzio berritzaileak eta transferigarriak garatzen ditu, ingurumena errespetatzen duten irizpideekin. Era berean, ezagutza eta soluzio horiek bere egungo eta etorkizuneko iraunkortasuna bermatzen dute eta ekarpena egiten diote gure inguruaren garapen ekonomiko eta sozialari, Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailaren helburuekin bat eginda. Zerbitzurako borondatea duen erakunde publikoa garen heinean, gure kudeaketa ereduak bikaintasuna lortzea du helburu, eta nazioartean aitortutako kalitate arauen bidez gidatzen da, lau konpromisotan oinarrituta:

Pertsonekin. Askatasun, konfiantza, eta lidergo partekatuko printzipioetan oinarrituta eta euren parte hartzea, motibazioa eta erantzukizuna sustatuz, ekarpena egiten diogu euren garapen pertsonalari eta profesionalari. Halaber, gure Gobernuaren balioekin bat eginda, biziki ari gara lanean hauen alde: bizitza pertsonala eta lanekoa uztartzea, sexuen arteko benetako berdintasuna eta euskal hizkuntzaren sustapena, euskara gure lurraldeko hizkuntza ofiziala eta gure kultur ondarearen osagai gakoa izanik.

Bikaintasun zientifikoarekin. Nazioarteko komunitateak errekonozitzen dituen profesionalak prestatzen ditugu, nekazaritzako elikaduraren sektorearen lehiakortasuna eta iraunkortasuna hobetzen lagunduko duen ikerketa sortzeko gai direnak. Gure nahia da mundu mailako erreferente izatea berrikuntzan eta ezagutza hedatzen gure ekarpena egitea, zientzia agerkarien bitartez, gure ikertzaileek foro eta biltzarretan parte hartuz, eta zabalkunde saioak antolatuz.

Nekazaritza sektorearekin. Sektoreko parte hartzaileekin proaktiboki ari gara lankidetzan lehen sektorearen eta nekazaritzako elikadura enpresen erronkei aurre egiteko, besteak beste:

- nekazaritzako abere etxaldean errentagarritasuna eta iraunkortasuna hobetzea;
- aberastasuna eta enplegua sortuko duten jarduera produktibo berriak sortzea;
- elikagaien segurtasunaren kontrola sustatzea;
- ingurumen jasangarritasuna sustatzea..

Gizartearekin. Prozedura egokien aplikazioa sustatzen dugu eta garapen orokor orekatua bilatzen duten ekimenei baliabideak esleitzen dizkiegu. Gure jardueraren ondoriozko ingurumen inpaktuak murrizteko lan egiten dugu, eta gure eguneroko kudeaketan jasangarritasunaren kontzeptua barneratzen dugu. Gure Gobernuaren kode etikotik datozen balioen isla da ematen dizkiguten baliabideak zentzuz eta gardentasunez erabiltzen ditugula, eta dugun antolamendu egitura malgua dela, prozesuen bidez egituratua eta emaitzetara bideratua, horien artean azpimarratzekoa delarik finantzaketa propioaren hazkundera.

NEIKERen egitura

NEIKER Eusko Jaurlaritzako erakunde publikoa da eta bere gobernu organoetan garbi islatzen da hori.

Zuzendaritza Kontseilua

Lehendakaria: Bittor Oroz, Eusko Jaurlaritzako Nekazaritza, Arrantza eta Elikadura Politikako sailburuordea.

Kontseilukideak:

M. Teresa Amezketa: Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saileko Zerbitzuetako zuzendaria

Peli Manterola Arteta: Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saileko Elikagaien Industria eta Kalitateko zuzendaria

Jorge Garbisu Buesa: Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saileko Nekazaritza eta Abeltzaintzako zuzendaria.

Xabier Patxi Arrieta: Eusko Jaurlaritzako Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Informazioaren Teknologia eta Telekomunikazioetako zuzendaria.

Federico Saiz Alonso: BASKEGUREko lehendakaria.

Unai Ibarzabal Goikoetxea. Harakai-Urkaikoko zuzendaria.

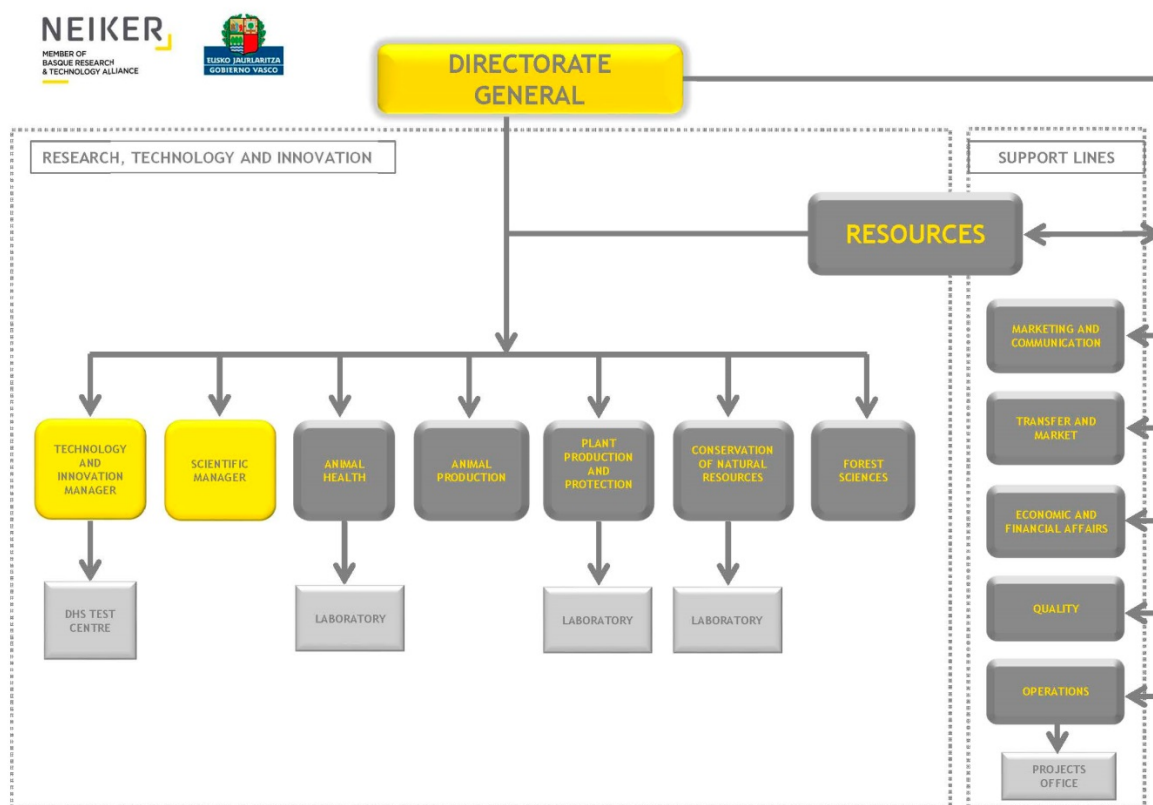
Salvador Gorostola Arrieta. Aberekin SA.

Jose Luis Fresno Santamaria. Garlan S. Koop.eko zuzendaria.

Begoña Angulo Alonso. NEIKEReko langileen ordezkaria.

Erakundearen organigrama

Zuzendari nagusiaren menpe, arlo hauek daude erakundearen organigraman: a) ikerketa, teknologia eta berrikuntza arloa, zuzendari zientifiko batekin, teknologia eta berrikuntzako zuzendari batekin, eta sail zientifikoetako bost zuzendarirekin; eta b) baliabideen arloa, baliabideetako zuzendari batekin, beste bost arlo koordinatzen dituen, bakoitza bere zuzendariarekin: transferentziak eta merkatuak, komunikazioak, eragiketak (bulego teknikoa du menpean), ekonomia eta finantzak, eta kalitatea.



Espezializazioa: ezagutza eta teknologiak

NEIKERen egituran **bost departamendu zientifiko daude**: a) landare ekoizpena eta babesa, b) baso zientziak, c) animalia ekoizpena, d) animalia osasuna, e) baliabide naturalen kontserbazioa.

Landare ekoizpen eta babeseko departamentuaren jarduera hau da: landareen laborantza tradizionala, EAEko nekazaritza-ingurumeneko baldintzetara egokituko diren barietateak garatzeko, gaixotasunei aurre egin eta merkatura hobeto egokituta egongo direnak -bereziki, patata, artoa eta intsini pinua-, ekoizpena handitu eta produktuen kalitatea hobetu ahal izateko. Departamentu horren jarduera esparruak dira epidemiologia, izurrien eta gaixotasunen diagnostikoa eta kontrola, bai uztena bai EAErentzat interesgarriak diren basoko espezieena. Horretarako, patogenoak detektatzeko metodoak lantzen dira, eta arreta berezia jartzen zaio izurrien eta gaixotasunen kontrol biologikoari. Ikerketa proiektuen ardatzak, berriz, landako uzten gaixotasunak eta izurriteak dira, eta baita berotegiko uztenak eta zuhaitz landaketenak ere.

Baso zientzien departamentuaren jardueraren ardatzak dira zuhaitzen eta basoetako landaketen produktibitatea, osasuna eta jasangarritasuna. Hori lortzeko, intsini pinuaren hobekuntza genetiko programa bat garatzen dugu, hautapenean oinarrituta, markagailuen laguntzarekin, bereziki kontuan hartuz zuraren kalitatearekin lotura dutenak. Halaber, hobetutako espezieen hedapen klonikorako enbriogenesi somatikoko teknikak aplikatzen ditugu. Mapak egiten dira bilatzeko ea zeintzuk diren EAEko egungo eta etorkizuneko klima baldintzetara ondoen egokitzen diren espezieak. Azkenik, metodologia aurreratuak diseinatu, aplikatu eta kontrolatzen dira baso kudeaketa jasangarriagoa lortzeko, agente inbaditzaile eta patogenoek eragindako baso narriaduraren kontrol eta prebentzioaren esparruan.

Animalia ekoizpenaren arloan animalien hazkundera lantzen da, eta sistematikoki egiten dira esnearen ekoizpen ezaugarrien eta konposizioaren ebaluazio genetikoak eta Latxa eta Karrantzako arrazetako ardien errapeen morfologia aztertzen, baita frisiar abereek erditzeko duten erraztasuna ere. Animalien nutrizioaren arloan, helburua da tokiko baliabideen erabilera optimizatzea, batez ere larreratzearen bitartez, eta bazkaren kalitatea hobetzea, baita ere hausnarkarien berotegi efektuko gasen igorpenak murriztea. Etologia aplikatuaren eta animalien ongizatearen esparruan, abereen portaera aztertzen da, kudeaketako praktiketan hobekuntzak proposatzeko, ongizate handiagoa eta produktibitatearen optimizazioa lortze aldera. Lan ildo horiek guztiak ekoizpen sistema efizienteagoak eta jasangarriagoak lortzera bideratuta daude, baliabide naturalen erabilerari zein lortutako produktuen kalitateari dagokienez, gizartearen aldetik abeltzaintzaren jardueraren onarpena handitzen jarraituz.

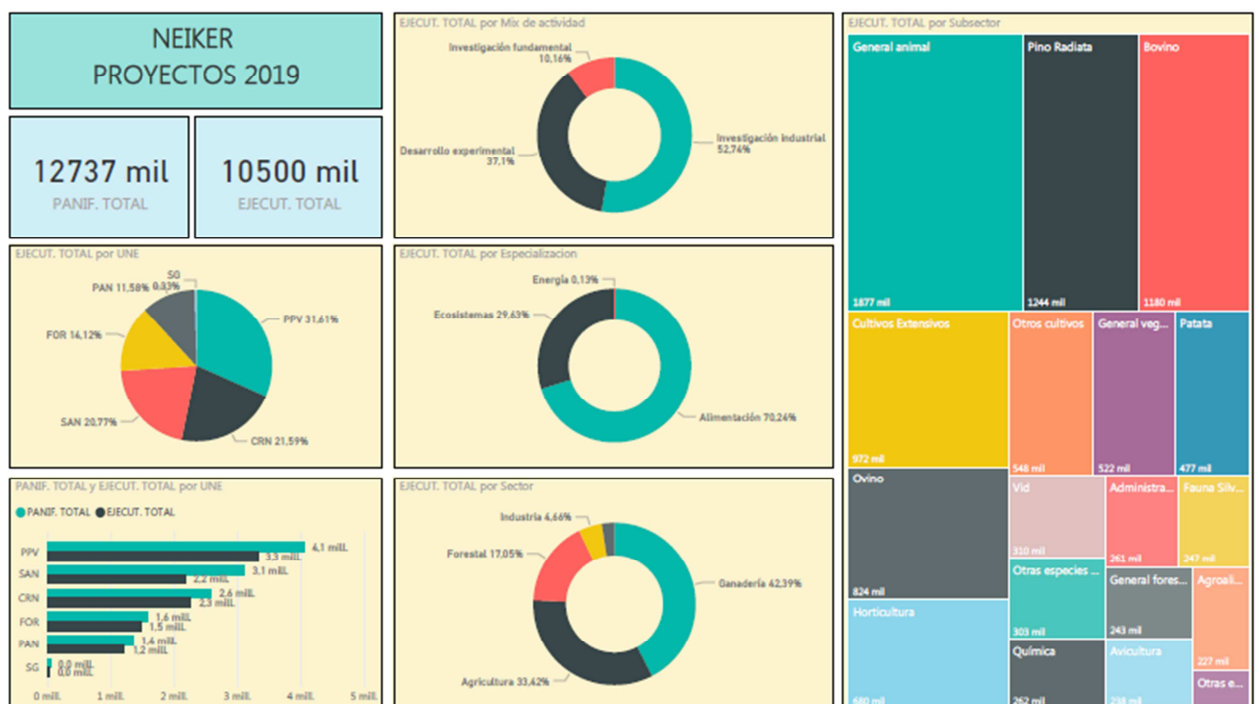
Animalia osasunaren arloak, berriz, alderdi hauetan jarri du ardatza: abereei eta basa fauna erasaten dieten gaixotasunen -animalien osasunean eragin nabarmena dutenak barne- eta gaixotasun zoonotikoen zaintza, kontrola eta prebentzioa, animalien osasuna eta ongizatea zein osasun publikoa hobetzeko. Helburu garrantzitsuenak: prozedurak eta diagnostikorako tresnak lantzea abereen osasun baldintzak hobetzeko eta patogeno zoonotikoak kontrolatzeko.

Baliabide naturalen kontserbazioaren arloan, nekazaritzako ekoizpena sistemak -tradizionala, integratua eta organikoa- ebaluatzen dira, horien bideragarritasuna eta jasangarritasuna aztertzeko, nekazaritzako metodoek eragiten dituzten ingurumen

inpaktuak (erosioa, kutsadura, bioaniztasunaren galera, etab.) kuantifikatzeko, eta metodo berriak proposatzeko klima aldaketari aurre egin ahal izateko, jasangarritasunaren eremuan integratu ahal izan daitezten. Klima aldaketa dela eta, klima aurreikuspenak erabiltzea funtsezkoa da uzten eta etxabereen gainean eragin kaltegarriak izan ditzaketen arrisku biotiko eta abiotikoei buruzko iragarpen zehatzak egin ahal izateko. Hainbat eredu darabiltzagu aldaketak aurreikusteko lurzoruen materia organikoan, landareen hazkuntzan eta zuhaitzen hazkuntzan, baldintza jakin batzuetara hobeto egokituko diren nekazaritza eta basozaintza ereduak lantzeko.

2019ko proiektuen arabera, honako gastu hauek agertzen dira 1. Irudian:

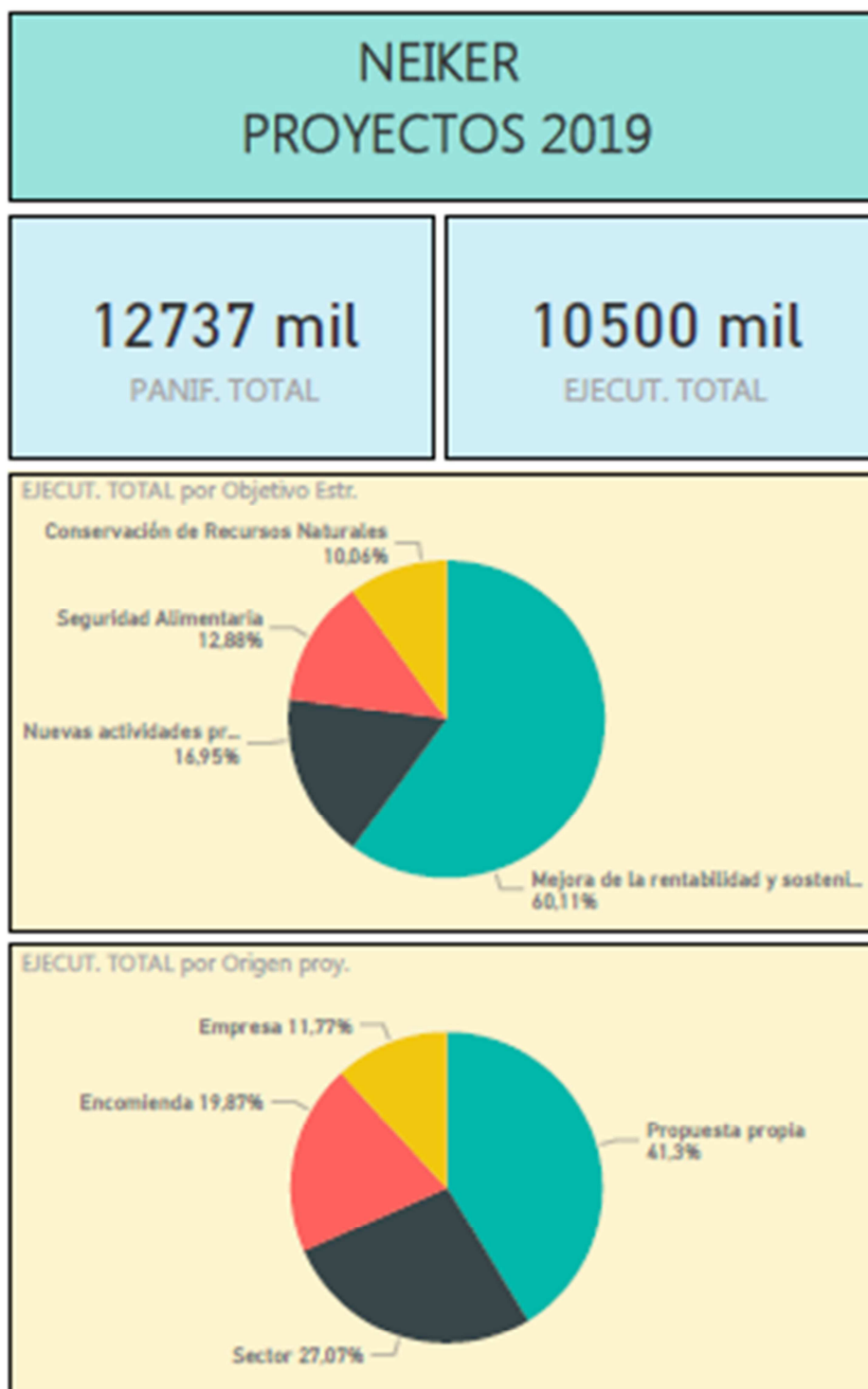
- Departamentu zientifikoak egindako gastuak.
- Hainbat jardueratan egindako gastuak: oinarritzko ikerketa, ikerketa industriala eta garapen esperimentalak (ZTBES).
- Espezializazioaren arabera egindako gastua: energia, elikadura eta ekosistemak.
- Nekazaritza sektoreak egindako gastua: nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta nekazaritzako elikagaien industria.
- Azpinekazaritza sektoreak egindako gastua: abereak orokorrean, intsinis pinua, behiak, uzta estentsiboak, etab.



1. Irudia. Gastuaren banaketa: departamentu zientifikoa, jardueren konbinazioa, espezializazioa, nekazaritza sektorea eta nekazaritza azpisektorea.

2019ko proiektuen arabera, 2. Irudiak hauek jasotzen ditu:

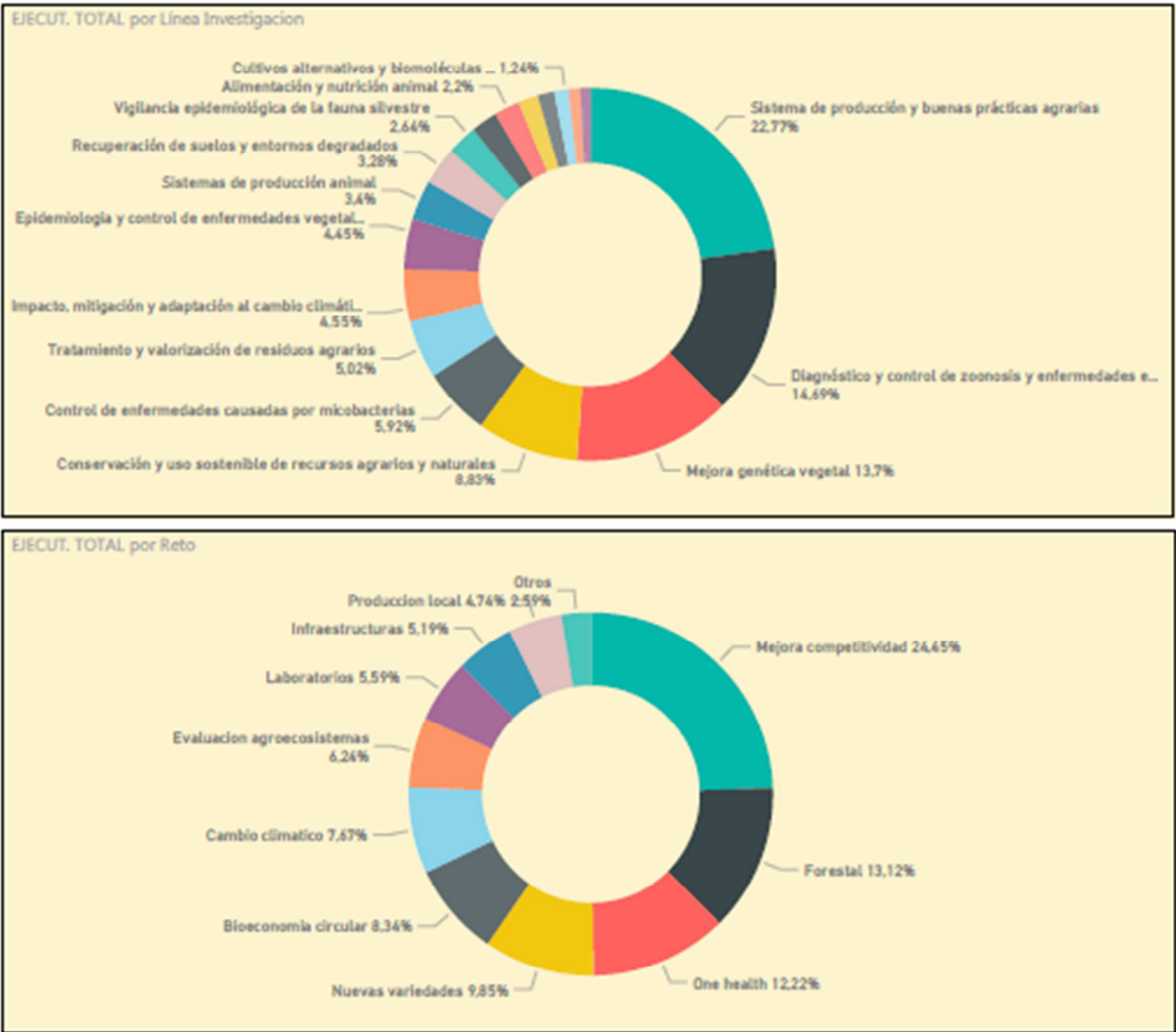
- a) a) Helburu estrategikoka egindako gastua.
- b) b) Sarrerak, funtsen iturriaren arabera



2. Irudia. Helburu estrategikoka egindako gastua eta funtsen iturria.

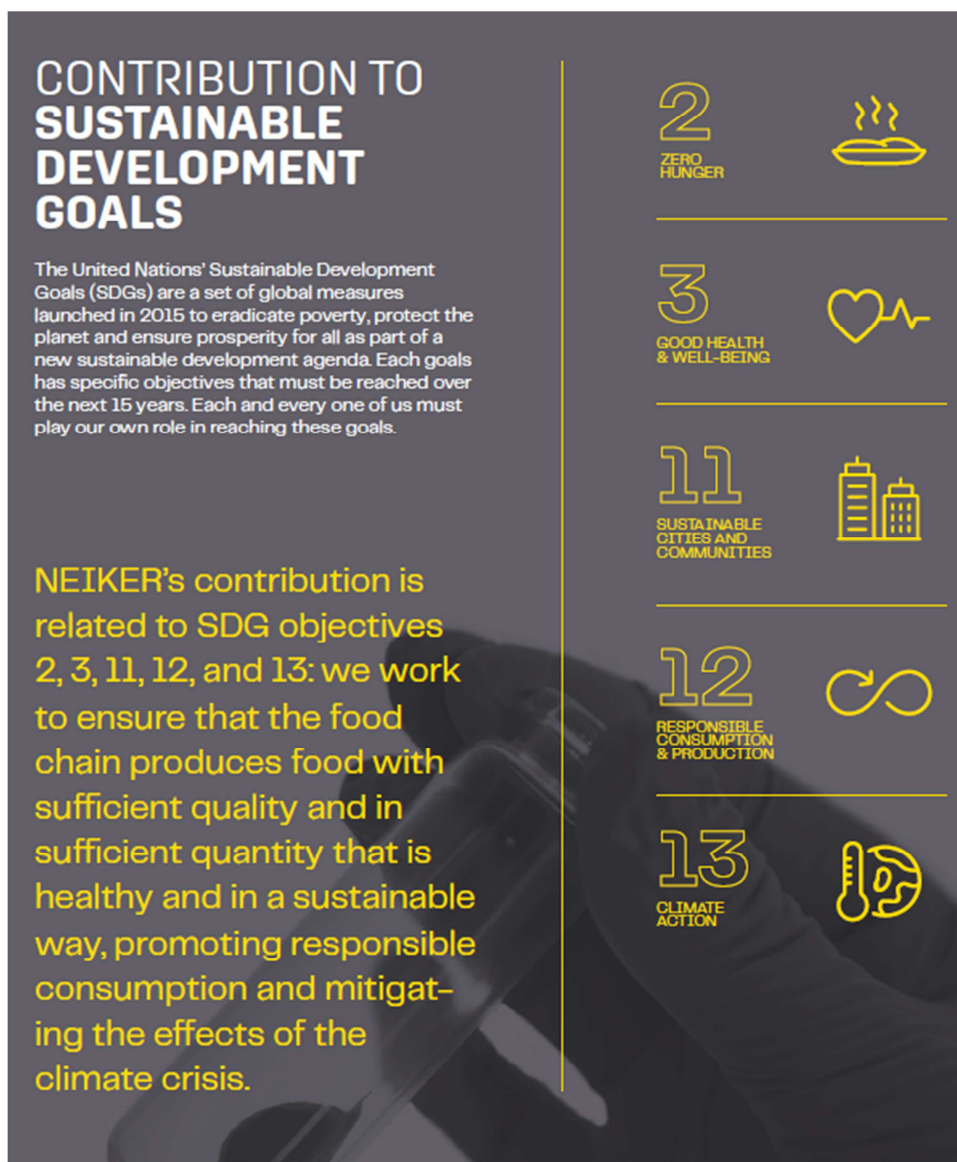
2019ko proiektuen arabera, 3. Irudiak hauek jasotzen ditu

b) Erronka teknologikoka egindako gastua (2018-2023 PT)



3. Irudia. Ikerketa lerro estrategikoka eta erronka teknologikoka egindako gastua (2018-2023 Plan teknologikoa).

Neikerrek egindako jarduerak ekarpena egiten diete garapen iraunkorreko helburuei.

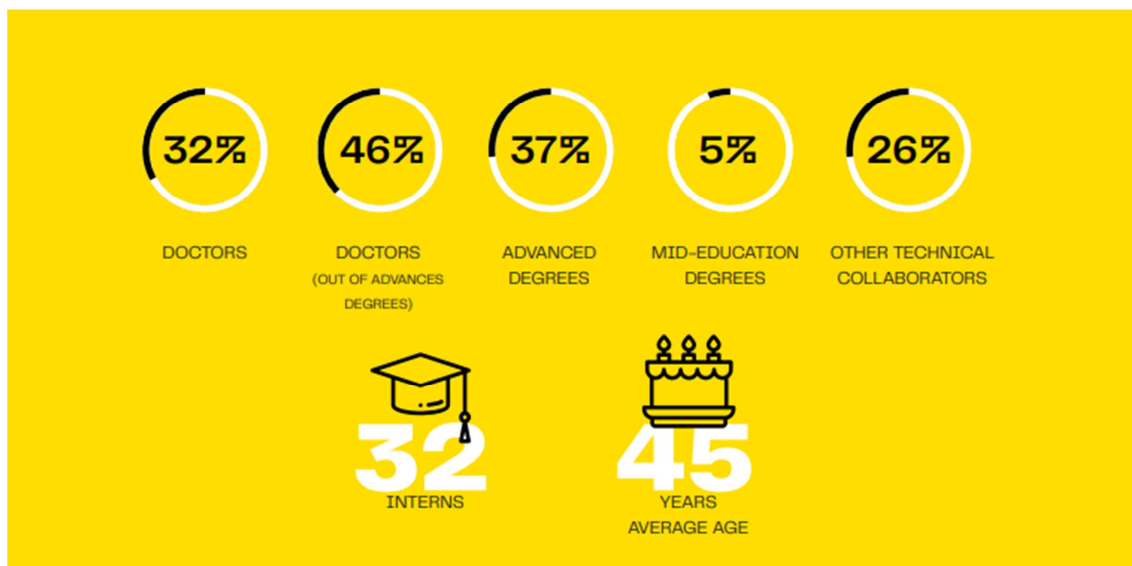


4. Irudia. Garapen iraunkorreko helburuei NEIKERek egindako ekarpena.

2019ko abendutik, NEIKER **Basque Research and Technology Alliance (BRTA)** partzuergoko kide da. BRTA sortzeko lankidetzak hitzarmena sinatu zuten 16 zentro teknologikok eta ikerketa kooperatibokok, zeinak hauetako kide baitira: Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Euskal Sarea, Eusko Jaurlaritza, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Udalak eta SPRI Taldea.

Langileen banaketa

NEIKEReko langileak goi mailako tituludunak dira eta %69k doktoretza edo goi mailako gradua du. 32 bekadun daude, teknologo (2 urteko bekak) edo ikertzaile (4 urteko kontratuak) izateko prestatzen ari direnak.



Neiker hauetako kide da

NEIKER IS MEMBER OF



Basque Research
& Technology Alliance



Elhuyar



European Forest
Institute



Lekunberri Dairy
Institute



Basque Foundation
for Food Safety



Basque Innovation
Agency



Center for cooperative
research in biosciences

Kudeaketa eredua

2005ean ISO 9001: 2005 arauaren egiaztagiria jaso genuen, nekazaritza sektoreari bideratutako I+G proiektuak kudeatzeko eta teknologia transferitzeko. Egiaztagiria berritzen joan gara.

Kudeaketa aurreratuari dagokionez, 2019an, UNE 166002: 2014 arauaren arabera, I+G+B kudeaketa egiaztagiria lortu genuen, zeinak gaitasuna aitortzen baitigu nekazaritza eta elikaduran (nekazaritza, abeltzaintza eta basogintza) eta ingurune naturalean ikerketa, garapena eta berrikuntzako lanak era eraginkorrean egiteko. Aipatutako arauak inplementatzeak ahalbidetu du NEIKERek jarduerak prozesuen arabera antolatzea, eta horien artean dago lantzen ari garen estrategiarekin zuzenean lotutakoa, hots, giza baliabideetako prozesua.

2018an abian jarri ziren jokabide kodea eta betetze batzordea. 2019an indartu egin zen batzorde horren lana, zeinak bere jarduera lan talde gisa egiten baitu, aldizkako bilerak eginez aplikatu beharreko araudii lotutako kontsultak aztertze. Halaber, 2019ko lehen erdian, bigarren jokabide kodea banatu zen NEIKEReko langile guztien artean.

2. NEIKER-EN GIZA BALIABIDEETAKO ESTRATEGIA

NEIKERek - Zientzia , Teknologia eta Berrikuntzako Euskal Sareko Zentro teknologiko sektoriala - erakundeko norbanako bakoitzaren gaitasunak eta ekarpenak estrategia korporatiboarekin lerrokatze lan egiten du, albora utzi gabe pertsonen euren gaitasunak garatzeko duten aukera. Ezarritako giza garapeneko ereduak ikertzaile bakoitzaren gaitasunak detektatu eta hobetzea ahalbidetzen du, eta ikertzaile bakoitza gidatzea, prestakuntza emanez eta emaitzak lortuz, bere profilerako hobekien egokitzen den ibilbide profesionalean zehar. Baina, NEIKERen politikek euren misioa bete dezaten, hau egin behar dute: “Nekazaritzako elikagaien euskal sektorearen lehiakortasunaren hobekuntza eta ingurumenaren kontserbazioa babestea, sustatzea eta laguntzea, ezagutza zientifikoa eta irtenbide transferigarriak sortuz, Euskadin aberastasuna eta ongizatea areagotzeko, pertsona konprometituen eta motibatuen laguntzarekin”, horrela, lana egiten duen merkatuetan nekazaritzako elikagaien sektorearen lehiakortasuna hobetu eta euskal gizartea jomugan duten erronka berriei aurre egingo zaie, osasunari eta elikadura segurtasunari dagokienez.

NEIKEReko giza baliabideetako prozesuak, zeina landuta eta inplementatuta baitago, NEIKERen kudeaketa sistema ezartzen du pertsonekin eta pertsonentzat, euren garapena bermatzen du alderdi pertsonaletik eta profesionaletik, erakundearen estrategiaren arabera, eta, halaber, bermatu egiten du bere taldearen osasun eta segurtasun prebentzioa.

Prozesu honen barruan daude:

1. Talentuaren kudeaketa: pertsonen hautapena eta kontratazioa.
2. Formazio planen lanketa: prestaketa, kontrola, kudeaketa eta formazioaren aplikazioaren efikazia eta ahalmena neurtzea.
3. Konpetentzien definizioa, kudeaketa eta garapena, eta pertsonen errendimenduaren ebaluazioa.

4. Langileen motibazioaren eta konpromisoaren kudeaketa.
5. Osasuna eta segurtasuna garatzea eta ikuskatzea: prebentzioa, sistemen eta pertsonen osasunaren mantentze lanak eta zaintza.
6. Laguntza ematea pertsonen garapenerako jarraibideen definizioan eta berrikuspenean.
7. Pertsonekin lotutako kudeaketa administratiboa.
8. Laguntza ematea NEIKERen barne eta kanpo testuingurua aztertzeke.
9. Laguntza ematea kudeaketa sistemaren ebaluazioan eta etengabeko hobekuntzan.
10. Arrisku mapa bat garatzea eta prozesuaren aldizkako ebaluazioa egitea.

Gainera, badaude hainbat barne prozedura kudeaketa sistema garatzen dutenak eta horien jarraibideekin zenbait jardura egiten dira NEIKERen lan egiten duten langileekin lotura dutenak. Pertsona horiek funtsezkoak dira erakundeak proiektuak eta I+G arloa garatzeko duen gaitasunean eta, horregatik, trebatuak eta gaitasundunak izan behar dira. Aipatutako jarduerak honako prozedura hauen arabera egiten dira.

1. PGC-MC-04 Egitekoak eta erantzukizunak
2. PGC-SG-01 Langileen konpetentziak eta kontzientziazioa
3. PGC-SG-07 Langileen hautapena
4. PGC-SG-08 Langileen prestakuntza
5. PGC-SG-11 Barne eta kanpo komunikazioa

Langileak efikaziaz kudeatu ahal izateko, NEIKERek aipatutako prozesua eta prozedurak ezarri ditu, eta horiek ahalbidetzen diote: a) langile beharrak definitzea eta behar horien arabera kontratazioak egitea; b) egiteko bakoitzaren garapenean gaitasun teknikoa bermatzea; c) sistemako funtzio horiek ezagutu eta ulertu egiten direla bermatzea, jakin dezatela non dauden sistemaren barruan eta baita zer-nolako garrantzia duen kalitatearekiko eta etengabeko hobekuntzarekiko konpromisoak; eta d) berrikuntza kultura sustatzea.

NEIKERen ahalegintzen gara garapen profesionala sustatzeko, lan giro osasuntsua eskaintzeko eta aukera berdinak eskainiko dituen lan ingurunea bermatzeko.

Pertsonak garatzeko politikaren emaitza gisa, NEIKERek ibilbide profesionalak eskaintzen ditu ikertzaile eta teknologoentzat, eta ibilbide horietan egitekoak eta konpetentziak definitzen dira.

Garapen profesionala

NEIKEReko ia langile guztiek egiten dute prestakuntza saioen bat urtean zehar, euren ezagutzak, konpetentziak eta trebetasunak hobetzeko. Bi urterako prestakuntza plana dago eta bertan kontuan hartzen dira sektoreko ezagutza teknologikoetan sakontzeko prestakuntza beharrak, baita lanerako erreminta transbertsalak ere (genoma, estatistika, lege araudiak, etab.).

Konpromisoa berdintasunarekin

NEIKERek emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako bigarren plana dauka. Plan hori barne diagnostiko sakon baten ostean landu zen, eta NEIKEReko langile guztiek izan zuten parte hartzeko aukera galdetegi eta tailerren bidez.

Osasuna eta segurtasuna

NEIKERen inguru osasuntsu eta segurua sustatzen dugu, gure Osasun eta Segurtasun Batzordearen lanari esker, eta kanpoko prebentzio zerbitzuaren aholkularitzarekin prebentzioari lotutako hainbat arlo lantzen ditugu: laneko segurtasuna, higiene industrial eta ergonomia, eta psikosozioologia aplikatua. Hauek ere baditugu: eguneratutako prebentzio plana, dagozkion arrisku balorazioekin, instalazioen segurtasunean egindako hobekuntzak eta prestakuntza ikastaroak, prebentzioaren kultura sustatzeko. Osasunaren zaintzari dagokionez, ohiko azterketa medikoez gain, langile guztiei alergia probak egiten dizkiegu, baita analisi espezializatuak ere, euren osasuna eta segurtasun bermatzeko.

Prestakuntza plana

NEIKERek Prestakuntza Plan bat dauka ezarrita, eta hor hainbat ekintza egiten dira oraingo eta etorkizuneko errendimendu profesionala hobetzeko xedearekin, ezagutzak, trebetasunak eta jarrerak hobetuz, pertsonen ahalmena handitzeko.

Prozesu hori etengabea da, malgua eta planifikatua, prestakuntza beharren diagnostikoarekin hasten dena eta plana prestatzen jarraitzen duena, eta bukaeran plan horren bitartez eskaintzen den prestakuntzaren balorazioa egiten da.

3. BARNE HUTSUNEEN AZTERKETA

Arestian aipatu denez, 2017 eta 2019 artean lan egin zen UNE 166002: 2014 arauaren egiaztagiria lortzeko eta NEIKEReko giza baliabideen prozesua eguneratzeko. Ildo horretan, giza baliabideetako prozesuko taldeak lan handia egin zuen arauaren jarraibideak jarraituko zituen langileen politika lantzeko, eta, horregatik, orain, politika hori Gutunaren 40 printzipioetara eta Kodera egokitzen ari garela, lanaren zati handi bat aurreratuta dauka.

Zuzendaritza Batzordeari adierazi zitzaion ikertzaileentzat dugun giza baliabideetako politika Gutunaren printzipioekin eta Kodearekin lerrokatzeko zegoen aukera, eta Zuzendaritzak prozesua abiarazteko erabakia hartu zuen. 2019ko ekainean, konpromiso adierazpenaren gutuna sinatu zen Europako Batzordearekin, eta hura garatu eta aplikatzeko estrategiari ekin zitzaion 2019ko abenduan, urrats hauen arabera:

- 1. Urratsa: NEIKEReko departamentu zientifikoetan eta zerbitzu orokorretako departamentuan Gutunaren printzipioei eta Kodeari buruzko kontzientziazio lana egitea. Berariazko bilerak egin ziren ikertzaileentzat giza baliabideetako egituraren estrategiaren ideiak eta printzipioak azaltzeko, horrela, gerora inkesta beteko zuten pertsonen murgilduta gauden prozesua ezagutu zezaten.
- 2. Urratsa: Barneko hutsuneen azterketa lantalde instituzionalaren aldetik, Gutunaren 40 printzipioak eta kodea lau arlotan biltzen dituen txantiloiekin estandarra jarraituz. Hona lau arloak: a) alderdi tekniko eta profesionalak, b) kontratazioa, c) lan baldintzak eta Gizarte Segurantzak, eta d) prestakuntza.
- 3. Urratsa: Lan kategoriak, departamentu zientifikok, lantegikak (Derio eta Arkauti) eta sexuka banatutako ikertzaile taldeen azterketa, langileen multzo handi batengana iritsi ahal izateko.
- 4. Urratsa: Ikertzaileentzako giza baliabideen estrategiaren Ekintza Plana lantzea.
- 5. Urratsa: Ekintza Planaren zirriborroa Zuzendaritza Batzordearekin kontrastatzea.

Plan honen iraupena 5 urtekoa izango da, eta bigarren urtea betetzerako autoebaluazioa egin beharko litzateke, prozesuaren aurrerapen maila zehazteko eta, egokia denean, beharrezkoak diren aldaketak eta doitze lanak proposatzeko.

Gutunarekin eta Kodearekin dugun konpromisoa sinatu ondoren, departamentuei jakinarazi diegu, eta erakundearen nahiaren berri ere eman diegu, dokumentu horietan zehaztutako printzipioen arabera langile politika berria inplementatzeko lanean aritzearen inguruan.

Halaber, “ad hoc” osatutako taldea hutsuneen azterketa lantzen aritu da, eta zirriborro bat prestatu du legediaren, arauen eta berariazko dokumentuen inguruan, NEIKERek 40 printzipioekiko duen egoera jasotzeko.

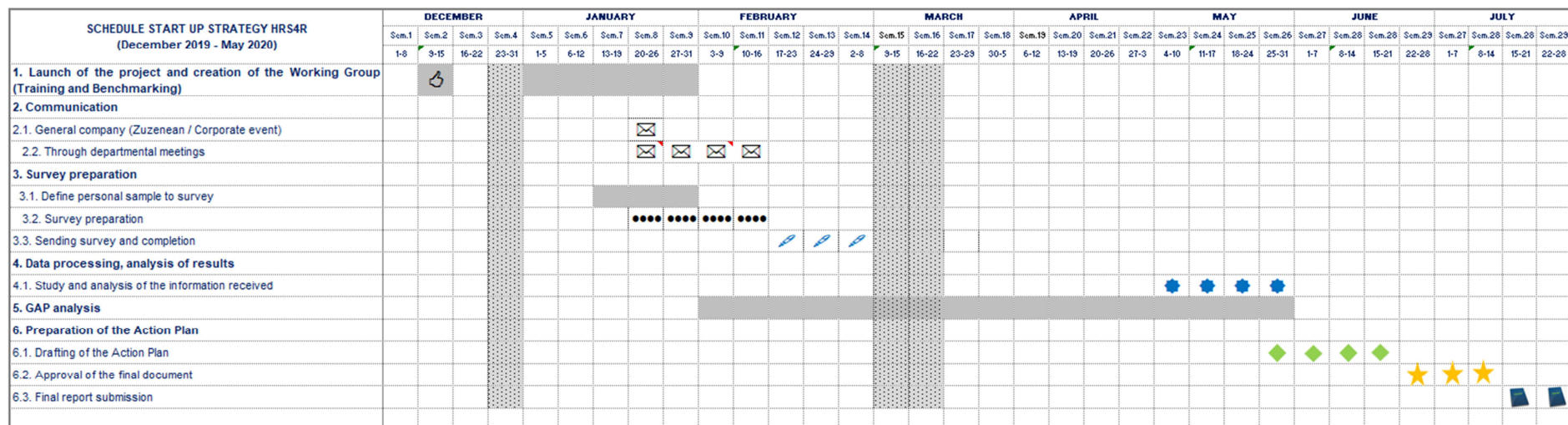
Ondoren, azterlan bat egin zen printzipio bakoitzaren garrantzia eta inplementazio maila zehazteko. Lan hori hautatutako 30 pertsonarekin egin zen, ikertzaileentzako giza baliabideen estrategiaren printzipioetan inspiratuta egon beharko liratekeen kontratazio eta lan baldintzak dituzten pertsona guztien ordezkari moduan.

Datu horiekin guztiekin, ekintza planaren zirriborroa prestatu da, zeinak zehazten baititu antolaketari buruzko informazioa, egungo prozeduren indargune eta ahulguneak, eta hurrengo bi urteotan gauzatu beharko liratekeen ekintzak, langileentzat garrantzitsu legez atzeman diren beharrak lantzeko. Kontuan hartu dira ekintza planaren inplementazioaren zehaztasunak eta, horrela, adibidez, ekintzak gauzatzeko ardura izango duen taldea osatu da, estrategia erakundean txertatu da, baita adierazleak ere, egingo den lanaren aurrerapen egokia bermatu ahal izateko.

Giza baliabideen estrategia garatzeko epea

NEIKERek ikertzaileentzako giza baliabideen estrategia garatzeko egutegia prestatu du, 2019ko abendutik 2020ko uztaileara doana. Aurreikusitakoa baino hilabete gehiago behar izan da lana egiteko, Covid-19aren ondorioz lantaldeak arazoak izan dituelako bilerak egiteko. Hala ere, azken hiru hilabeteetan pilatutako atzerapena berreskuratu ahal izan dugu.

1. taula. NEIKERen egutegia ikertzaileentzako giza baliabideen estrategia garatzeko



EXPECTED DATES



Inkestaren diseinua eta inplementazioa

Ikertzaileentzako giza baliabideen estrategiaren lantaldeak inkesta bat prestatu zuen, borondatez erantzuteko. Inkesta linean bidali zitzaien 30 laguni, R1 - R14 lan kategoriak, departamentu zientifikoak eta NEIKEReko bi zentroak ordezkatzuz, gizonen eta emakumeen arteko ehuneko orekatu batekin.

R1eko 25etik 8ri bidali zitzaien (doktoretza-aurreko ikertzaileak) (%32), R2ko 9ri (3 teknologo eta 6 ikertzaile laguntzaile), R3ko 4ri (ikertzaile elkartuak) eta R4ko 9ri (4 ikertzaile nagusi, 4 departamentu buru eta arloko zuzendari bat), hau da, R2 + R3 + R4 ko 56tik 22ri (%40) [R1: %26,7; R2: %30; R3: %13,3; R4: %30]. Hogeita hamahiru lagunek erantzun zioten inkestari.

Inkestan mezu elektroniko labur bat zegoen, Batzordearen 2005eko martxoaren 11ko gomendioaz informatzeko, Ikertzailearen Europako Gutunari eta Ikertzaileak Kontratatzeko Jokabide Kodeari buruz eta dokumentu horien oinarrizko alderdiei buruz.

Printzipio bakoitzaren inguruko galdera hauek formulatu ziren: a) inplementazio kualitatiboa; b) printzipioarekiko adostasun maila (garrantzi maila) eta c) inplementazio kuantitatiboa (inplementazio maila).

Inplementazioa:	Noraino zaude ados printzipioarekin 0tik (batere ez) 10era (erabat)	Zenbat geratzen zaio NEIKERi printzipio hori lortzeko, 0 (asko) - 10 (lortu dugu)
++ = erabat inplementatuta		
+/- = ia inplementatuta baina ez erabat	Iruzkina edo oharrak, zure puntuazioa azaldu nahi baduzu	Abiarazitako ekimenak eta hobetzeko iradokizunak
-/+ = partzialki inplementatuta		
-- = eskas inplementatuta		

Kontuan hartuta garrantzi maila eta inplementazio maila, lehentasunen indize hau kalkulatu dugu (VICOMTECHen inkesten datuen tratamenduari jarraituz):

$$Pri = \frac{Garrantzi\ maila}{NiImplementazio\ maila}$$

Horrenbestez, zerrenda bat lortu ahal izango genuke, Gutunaren eta Kodearen garrantzitsuenaren eta gutxien implementatu denaren inguruan.

Puntuazioak baloratzeko (B), irizpide hauek ezarriko ditugu garrantzi mailarako eta implementazio mailarako:

- B > 9 Bikaina
- 8 < B < 9 Oso altua
- 7 < B < 8 Altua
- 6 < B < 7 Ertaina
- B > 6 Baxua

Alderdi etikoak eta profesionalak

Arlo honetan, aipatu liteke alderdi etikoei eta profesionalari ematen zaien garrantzia bikaina dela, 9,20/10 puntuazioarekin, eta implementazio maila oso altutzat jo litekeela (ia altua).

Alderdi etikoak eta profesionalak			
	Garrantzia	Implementazioa	Leh ratioa
1. Ikertzeko askatasuna	8,86	7,33	1,21
2. Printzipio etikoak	9,48	8,86	1,07
3. Erantzukizun profesionala	9,45	7,45	1,27
4. Jarrera profesionala	8,52	8,29	1,03
5. Kontratu eta lege betebeharrak	8,67	8,05	1,08
6. Erantzukizuna	9,71	8,86	1,10
7. Ikertzeko prozedura egokiak	9,24	7,48	1,24
8. Emaizten zabalkundea, ustiaketa	9,24	7,71	1,20
9. Partaidetza publikoa	9,10	7,19	1,26

10. Diskriminaziorik eza	9,86	9,48	1,04
11. Ebaluazio eta balorazio sistemak	9,05	7,14	1,27
BATEZBESTEKOAK	9,20	7,98	1,16

Leh altuena (> 1,25) duten hiru printzipioak dira:

- **3. Erantzukizun profesionala:** izan daiteke uste delako lanak testuingurua eman gabe delegatzen direla, eta egiteko behar diren azalpenak eman gabe.
- **9. Partaidetza publikoa:** Garrantzitsutzat jotzen da, baina ikertzaileek sentitu lezakete bitartekari bat behar dela (adibidez, komunikazioko espezialista bat), emaitza zientifikoak publikoari edo oro har gizarteari transmititzeaz arduratuko litzatekeena.

Ikertzaileen iritziz, emaitzen lehen irteera argitalpen zientifikoak dira, baina ulertzen dute argitalpen teknikoak sektorearen aldizkarietan argitaratzea garrantzitsua dela, eta gizartean zabaltzeko, hori ere garrantzitsua izanik, espezialisten lana behar dela. NEIKERen, komunikazio arloa hainbat ekimen abiarazten ari da sektoreekiko eta gizartearekiko kanpo komunikazioaren alderdi horiek hobetzeko.

11. Ebaluazio eta balorazio sistemak: NEIKERen ez dugu garatu langileen konpetentziak eta errendimendua ebaluatzeko prozesu bat. Promozioa eskatzen duten langileen ebaluazioa baino ez da egiten. Badirudi inkestatuek alderdi hori NEIKERen hobetzeko artean hautematen dutela.

Emaitzek iradokitzen dutenez, ez da arreta berezirik jartzen ikertzaileen prestakuntza handitzeko, edo prestakuntza ez zaie ikertzaile eta teknologoen talde espezifikoari zuzentzen. Beharbada, R1 ikertzaileen kopuru handia dagoelako da, horiek asko baloratzen baitute eskaintzen zaien prestakuntza.

Aipatu behar dugu, 2019an, NEIKEReko ia langile guztiek nolabaiteko prestakuntza egin zutela euren konpetentziak eta trebetasunak hobetzeko, eta horrek erakusten du nolako konpromisoa dugun gure taldearen aurrerabide profesionalarekin. 2019an 5.100 ordu inguru inbertitu genuen prestakuntzan.

Aitzitik, hauek dira Leh baxuagoa izan duten printzipioak, inplementazio maila eta emandako garrantzi maila bat datozela erakutsiz:

2. Printzipio etikoak: Inkestatuen iritziz, NEIKERek bete egiten ditu euren diziplinei dagozkien prozedura etikoak.

4. Jarrera profesionala: Ikertzaileek uste dute ezagutzen dutela zein lan eremutan lan egiten duten, eta ikerketa proiektuei lotutako zereginean prozedura egokiak betetzen dituztela.

10. Diskriminaziorik eza: NEIKERen, ikertzaileek uste dute ez dagoela inolako diskriminaziorik.

Kontratazioa eta hautapena

Kontratazio eta hautapen printzipioei ematen zaien garrantzia handia da, 8,87/10 puntuazioarekin, baina inplementazio maila, 6,90 punturekin, baxutzat jotzen da (ertainetik gertu).

Kontratazioa eta hautapena			
	Garrantzia	Inplementazioa	Ratioa
12. Kontratazioa	8,86	7,52	1,18
13. Kontratazioa (Kodea)	9,00	6,81	1,32
14. Hautapena (Kodea)	8,79	7,00	1,26
15. Gardentasuna (Kodea)	8,95	6,63	1,35
16. Merituen errekonozimendua (Kodea)	9,00	6,52	1,38
17. Aldaketak CVaren hurrenkera kronologikoan (Kodea)	8,81	6,38	1,38
18. Mugikortasunaren esperientzia aitortzea (Kodea)	8,52	6,50	1,31
19. Kualifikazioak aitortzea (Kodea)	8,65	7,55	1,15
20. Lanbideko urteak (Kodea)	9,18	6,91	1,33
21. Doktoretza ondoko izendapenak	8,95	7,20	1,24

(Kodea)			
---------	--	--	--

BATEZBESTEKOA	8,87	6,90	1,29
---------------	------	------	------

Hautatzeko eta merituen ebaluatzeko prozesuan, hainbat alderdik puntuazio baxuak izan dituzte (Leh> 1,31):

- **13. Kontratazioa (kodea).** Kontrataziorako iragarkiek puntuazio baxua izan dute (B 6,81), beharbada inkestak uste dutelako postua eskatzeko oso baldintza espezifikoak eskatzen direla, edo ez dela eskaintzen hautagaien hautapen prozesuari buruz nahi luketen informazio guztia.
- **15. Gardentasuna (Kodea).** Hautagaien kontratazio prozesuari eta hautatzeko irizpideei, espektatiba profesionalei eta euren eskaeren indargune eta ahulguneei buruz jasotzen duten informazioak puntuazio baxua izan du (B 6,63).
- **16. Merituen errekonozimendua (Kodea).** Hautagaien merituen baloratzeko moduak puntuazio baxua izan du (B 6,52). Antza denez, ez dira hautagaien meritu guztiak baloratzen, eta komeniko litzateke, eskaera kopurua ez ezik, merituen ere aitortzea, kualitatiboki zein kuantitatiboki.
- **17. Aldaketak CVaren hurrenkera kronologikoan (Kodea).** Irizpide honen arabera, hautagaiak gai izan behar dira behar bezala dokumentatutako curriculum vitaeak aurkezteko, eskatzen den kargurako egokiak diren lorpen eta kualifikazioen serie adierazgarri bat erakutsiz. Inkestaren arabera, NEIKERen ez da hori behar bezala betetzen (Leh 6,38).
- **20. Lanbideko urteak (Kodea).** Eskatutako kualifikazio mailak bat etorri behar dira karguaren beharrek, eta ez dira hartu behar kargura iristeko oztopo moduan. NEIKERen printzipio horren inplementazioaren balorazioa baxua da (Leh 1,33). Seguruenik, eskatutako baldintzak zorrotzegitza jotzen dira eskaintako karguen mailekin alderatuta.

Horrez gain, hauek dira atal horretan gehien baloratu diren bi alderdiak:

- **12. Kontratazioa.** Atal honen barruan positibo baloratzen da NEIKERek informazio egokia ematea ikertzaileak sartzeko eta onartzeko arauen inguruan, bereziki karreraren hasieran.

- **19. Kualifikazioak aitortzea (Kodea).** Ikertzaileek uste dute hautapen prozesuetan egoki baloratzen direla kualifikazio akademikoak eta profesionalak.

Lan baldintzak eta Gizarte Segurantza

Lan baldintzen eta Gizarte Segurantzaren printzipioei ematen zaien garrantzia handia da, 9,15/10 puntuazioarekin, baina inplementazio maila, 7,28 punturekin, ertaintzat jotzen da.

Lan baldintzak eta Gizarte Segurantza			
	Garrantzia	Inplementazioa	Ratioa
22. Lanbidearen errekonozimendua	9,24	7,38	1,25
23. Ikerketa giroa	9,19	7,60	1,21
24. Lan baldintzak	9,33	7,75	1,20
25. Enpleguaren egonkortasuna eta iraunkortasuna	9,48	7,95	1,19
26. Finantzaketa eta soldatak	9,48	8,20	1,16
27. Sexuen arteko oreka	9,57	9,50	1,01
28. Karrera profesionalaren garapena	9,10	5,95	1,53
29. Mugikortasunaren balioa	8,90	7,10	1,25
30. Aholkularitza profesionalerako aukera	8,95	7,05	1,27
31. Jabetza intelektualeko eskubideak	9,16	7,00	1,31
32. Egiletza partekatua	9,05	7,05	1,28
33. Irakaskuntza	8,63	6,32	1,37
34. Kexak	8,77	5,45	1,61
35. Erabaki organoetan parte hartzea	9,29	7,62	1,22
BATEZBESTEKOA	9,15	7,28	1,28

Leh altuena (> 1,25) duten printzipioak dira:

- **28. Garapen profesionala.** Esan nahi du NEIKERek garapen profesionalerako estrategia jakin bat eduki behar duela ikertzaileentzat, baita kontratu finkoa dutenentzat ere, karreraren etapa guztiak hartuko dituen, kontratuaren egoera edozein dela ere. Estrategiak kontuan hartu beharko luke mentoreak egotea, gidari eta laguntzaile moduan. Inkestatuek ez dute uste printzipio hori NEIKERen behar bezala garatzen denik. Eta hori horrela da, nahiz eta funtzioak lanpostuen arabera definituta dauden, eta gida bat dagoen lan baldintzen aldaketak ebaluatzeko, baina soilik promozionatzeko. Ez dago garapen profesionalerako estrategia definitu bat NEIKERen epe ertain eta luzerako estrategia orokorrari lotuta. Ez da garapen profesionalerako plan sistematiko bat egiten, soilik egoera jakinetan egiten da, eta kategoria aldaketei lotutako jarduera aldaketaren inguruan, epe luzerako karrera bat irudikatu gabe, NEIKEReko ikerketa lerroen beharretan eta perspektibetan eta ikertzaileen garapen proposamenetan oinarrituta.
- **30. Aholkularitza profesionalerako aukera:** Ikertzaileek aholkularitza laborala eta profesionala edukitzeko beharra aztertzen da.
- **31. Jabetza intelektualeko eskubideak.** NEIKERek bermatu egin behar du ikertzaileek, dauden etapa profesionala gorabehera, onura izango dutela euren I+G emaitzekin egin daitekeen ustiapenetik, babes juridiko egoki baten bidez, bereziki jabetza intelektualeko eskubideei eta egiletza eskubideei dagokienez. PGC/SG-15 *Jabetza intelektualaren eta industrialaren kudeaketa* prozedurak erakundearen aktiboak kudeatzeko sistema deskribatzen du, NEIKERen I+G+Bko emaitzak zuzen babesteko, eta, zehazten duenez, babestu nahi den ideiarenean garapenean parte hartu duten pertsonak asmatzaile moduan agertu behar dira. Aitzitik, beharrezkoa litzateke ikertzaileek euren lanaren emaitzengatik izan ditzaketan eskubideak argi eta garbi ezartzea, horrelakorik egonez gero.
- **32. Egiletza partekatua.** Printzipio honen oinarrian dago instituzioek positibo baloratu beharko luketela koegiletza, ikerkuntzako praktikaren planteamendu eraikitzailearen erakuslea baita. NEIKER transmititzen da garrantzitsua dela egiletza Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko beste erakunde batzuekin partekatzea, eta baita ere ikerketaren NEIKEReko ikerketa talde desberdinen artean ikerketaren transbertsalitateak duen garrantzia. Hori bultzatzeko, hautapen prozesuan, argitalpenetan ez dugu diskriminaziorik egiten, ez hurrenkeran, ez egile kopuruan.
- **33. Irakaskuntza.** Printzipio honek adierazten du irakaskuntza funtsezkoa dela ezagutza antolatze eta zabaltzeko, eta, horregatik, aukera baliotsutzat hartu beharko litzateke ikertzaileen karrera profesionalean. NEIKERek bultzatzen du teknikariei eta nekazaritzako azpisektoreetan lan egiten duten pertsonen ezagutzak transmititzea, eta irakaskuntza akademikoa sustatzen da, ikertzaileek jarduera horretan parte hartu nahi badute.

Eskuarki, irakaskuntza akademikoa ez da ordaintzen, edo, ordaintzen bada, eskasa da. NEIKERen, hautapen prozesuan irakaskuntza ez da baloratzen lan esperientziatik haratago, ezta garapen profesionalean ere.

- **34. Kexak.** Ikertzaileek euren ikerketa karreren erreklamazioak eta eskakizunak transmititzeko mekanismo bat edukitzeko beharra aipatzen da, ahal dela pertsona inpartzial baten bidez, baita ikuskatzaileen eta ikertzaileen artean egon daitezkeen gatazken inguruan ere. NEIKEReko jokabide kodeak gai horri lotutako alderdiak lantzen ditu, baina ez dira espezifikoak ikertzaileentzat.

Horrez gain, **27. Sexuen arteko oreka** lantzen duen printzipioa NEIKERen guztiz barneratuta dagoela jotzen da. Esan denez, NEIKERen II. Berdintasun Plana ezartzen ari da, eta ikertzaileek uste dute ez dagoela sexu diskriminaziorik.

Prestakuntza eta garapena

Prestakuntza eta garapen printzipioei ematen zaien garrantzia handia da, 9,18/10 puntuazioarekin, eta inplementazio maila, 7,26 punturekin, ertaintzat jotzen da.

Prestakuntza eta garapena			
	Garrantzia	Inplementazioa	Ratioa
36. Ikuskatzaileekiko harremana	9,24	7,67	1,20
37. Ikuskapen eta kudeaketako erantzukizunak	9,52	7,00	1,36
38. Etengabeko garapen profesionala	9,38	7,76	1,21
39. Ikerketako prestakuntza eta garapen etengaberako sarbidea	8,90	7,57	1,18
40. Ikuskapena	8,86	6,29	1,41
BATEZBESTEKOA	9,18	7,26	1,27

Leh altuena (> 1,25) duten printzipioak dira:

- **37. Ikuskapen eta kudeaketako erantzukizunak.** Oinarrian dago ikertzaile espezializatuek arreta jarri beharko lioketela ikuskatzaile, mentore, aholkulari profesional edo komunikatzaile zientifiko moduan duten eginkizun polifazetikoari, eta euren lana estandar profesionalik altuenen arabera egin. Inkestatuek faltan botatzen dute jarduera hori goragoko maila batean ez garatzea. 2019an sortu zen NEIKERen batzorde zientifikoa, eta horrek lan garrantzitsua egin dezake ildo horretan.
- **40. Ikuskapena.** Enplegatzaileek edo sustatzaileek, edo biek, bermatu egin beharko lukete pertsona bat argi identifikatuta dagoela, ikertzaileek, karreraren hasieran, harekin harremanetan jartzeko, zeregin profesionalak betetzeari lotutako alderdiak komentatzeko. Ikertzaileek uste dute printzipio hori NEIKERen ez dagoela oso argi garatuta, nahiz eta, jakina, doktoretza-aurreko ikertzaile guztiek tesi zuzendari bat duten NEIKERen, eta ikertzaile elkartuek/laguntzaileek parte hartzen duten ikertzaile nagusi batek zuzendutako talde batean.

NEIKERen duen garapenagatik gehien baloratu den printzipioa da **39. Ikerketako prestakuntza eta garapen etengabeko sarbidea**, eta horrek adierazi dezake NEIKERen egiten diren prestakuntza planek ongi asetzen dituztela ikertzaileek gai horretan dituzten beharrak.

Laburbilduta:

Ikertzailearen Europako Gutuna eta Ikertzaileak kontratatzekeo jokabide kodea			
	Garrantzia	Inplementazioa	Ratioa
Alderdi etikoak eta profesionalak	9,20	7,98	1,16
Kontratazioa eta hautapena	8,87	6,90	1,29
Lan baldintzak eta Gizarte Segurantzak	9,15	7,28	1,28
Prestakuntza eta garapena	9,18	7,26	1,27
BATEZBESTEKOAK	9,10	7,36	1,25

Printzipio multzo guztiak garrantzi handiarekin edo oso handiarekin (Kontratazioa eta hautapena) baloratu dira, eta implementazio maila 7,36koa da, hau da, balio

kuantitatibo altua, nahiz eta uste dugun hartutako irizpidearekin inplementazio maila ertaina dela. Inkestatuen arabera, NEIKERen alderdi profesionalak eta etikoak maila onean daude, adibidez, Lan baldintzak eta Gizarte Segurantzza eta Prestakuntza eta garapena lantzen dituztenak, 7,28 eta 7,26ko puntuazio onarekin, hurrenez hurren, Kontratazioa eta hautapena izanik puntuaziorik baxuena izan duena, 6,90.

Inkestaren eta lantaldearen balorazioaren arteko konparazioa

Ondoren, gabezien azterketa egiteko erabili diren bi informazio iturrien arteko alderik garrantzitsuenak ikusi daitezke.

2. taula Inkestan gutxien garatutzat baloratu diren printzipioak; horietarako ekintzak proposatu ditugu, lantaldearen azterketaren arabera, ez daudelako behar bezala inplementatuta.

INKESTA	LANTALDEA
3. Erantzukizun profesionala	1. Ikertzeko askatasuna
9. Partaidetza publikoa	6. Erantzukizuna
11. Ebaluazio eta balorazio sistemak	7. Ikertzeko prozedura egokiak
12. Kontratazioa	11. Ebaluazio eta balorazio sistemak
13. Kontratazioa (kodea)	12. Kontratazioa
15. Gardentasuna (Kodea)	13. Kontratazioa (Kodea)
16. Merituen errekonozimendua (Kodea)	14. Hautapena (Kodea)
17. Aldaketak CVaren hurrenkera kronologikoan (Kodea)	15. Gardentasuna (Kodea)
20. Lanbideko urteak (Kodea)	16. Merituen errekonozimendua (Kodea)
28. Karrera profesionalaren garapena	17. Aldaketak CVaren hurrenkera kronologikoan (Kodea)
30. Aholkularitza profesionalerako aukera	18. Mugikortasunaren esperientzia aitortzea (Kodea)
31. Jabetza intelektualaren eskubideak	20. Lanbideko urteak (Kodea)
32. Egiletza partekatua	24. Lan baldintzak
33. Irakaskuntza	28. Karrera profesionalaren garapena
34. Kexak	29. Mugikortasunaren balioa
37. Ikuskarpen eta kudeaketako betebeharrak	30. Aholkularitza profesionalerako aukera

40. Ikuskapena	32. Egiletza partekatua
	33. Irakaskuntza
17	18

Prestakuntzako bi taldeek inplementatu beharreko printzipioen %45 aukeratu dituzte gutxi gorabehera, hobetzeko. Lantaldean adostu dugu 11 printzipiotarako ekintzak hautatzea, inkestatuek gutxien baloratu dituzten 17en artetik. Printzipio batzuetan, ikusi dezakegu beharrezkoa dela NEIKERen jardueraz informatzea, hainbat ekimenen bitartez (3., 31., 34., 37. eta 40. Printzipioak), eta mintegi laburrak edo informazio pilulak proposatu dira ekintza orokor gisa. **9. Printzipioa.** Beharrezkoa da **partaidetza publikoaren** gaia hasieratik lantzea, NEIKER bezalako erakunde batean informazioa helarazi behar diegulako alde interesdunei eta gizarteari oro har. Komunikazioaren arloan lan handia egiten ari dira ezagutzen transmisioa babesteko.

4. EKINTZA PLANA

Atal honetan giza baliabideen estrategia bat lantzen dugu, Gutuna eta Kodea barneratzen dituen langileak kudeatzeko.

1. Eranskina: Barne analisirako txantilo estandar baten adibidea.

<http://ec.europa.eu/euraxess/rights>

I. Alderdi etikoak eta profesionalak

1. Ikertzeko askatasuna			
Ikertzaileek gizateriaren ongizatera eta ezagutza zientifikoaren mugak zabaltzera zuzendu beharko lukete euren lana, pentsatzeko eta adierazteko askatasuna galdu gabe, eta askeak izanik arazoak konpontzeko metodoak ezartzeko, printzipio eta prozedura etiko batzuen arabera. Alta, ikerketaren inguruabar jakin batzuen emaitzen ondorioz (esaterako, ikuskapena/zuzendaritza/kudeaketa) askatasun horretan geratu daitezkeen mugak edo murrizketa funtzionalak aitortu beharko lituzkete, hala nola aurrekontuetan edo azpiegituran, bereziki industria sektorean, edo jabetza intelektualari lotutako alderdietan. Edonola ere, muga horiek ez lituzkete ikertzaileek bete beharreko printzipio eta prozedura etikoak urratu behar.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork

NEIKERen esparru juridikoa eta agiriak, bere helburuei eta antolamenduari dagokienez: 1. Gutunaren eta Kodearen esparru juridikoa 2. Espainiako Konstituzioa: 44.2, 20.1, 20.4 eta 149.15 artikulua 3. Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Legea (14/2011) 4. Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legea (5/2015): 52.-56. artikulua 5. 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, lan arloko arau hauste eta zigorreko buruzko Legearen testu bategina onartzen duena, 8.13 6 artikuluan 6. 31/1995 Legea, Laneko arriskuen prebentzioarena 7. Langileen Estatutuaren Legea, 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua 8. 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri administrazioen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzkoa 9. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eragingarriakoa 10. 1/2019 Legea, otsailaren 20koa, Enpresa sekretuarena 11. 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutua (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikulua) 12. Errege Lege Dekretua, otsailaren	Barne prozedurak <u>Prozedura osagarriak</u> - PGC / MC-07 Planak prestatzea, helburuak eta berrikuspena kudeatzaileen aldetik - PGC / MC-04 Langileak: funtzioak eta erantzukizunak - PGC-MC-02 Kontsumitzaileen gogobetetzea - PGC / MC-010 Ideien kudeaketa - PGC / MC-03. Desadostasunen kontrola, ekintza zuzentzaileak - PGC-MC-01 Barne auditoriak - PGC / PGC/SG-01 Langileak, gaitasunak eta kontzientziazioa - PGC / SG-09 Arriskuen eta aukeren kudeaketa - PGC / SG-02 Azpiegituren kudeaketa - PGC / SG-03 Erosketak - PGC / SG-04 Informazio dokumentatuaren kontrola - PGC / SG-06 LOPD segurtasun dokumentua - PGC / SG-07 Langileen hautaketa - PGC / SG-08 Prestakuntzako langileak - PGC-SG-11 Barne eta kanpo komunikazioa - PGC / SG-14 Zaintza teknologikoa eta adimen lehiakorra - PGC / SG-15 Jabetza intelektualaren eta industrialaren kudeaketa - PGC-SG-16 Eraitzen ustiapena - PGC / SG-17 Ezagutzaren kudeaketa - PGC / SG-101 Gertakarien kudeaketa eta ikerketa - PGC / SG-112 Enpresa jardueren koordinazioa (martxan diren lanak)	Kudeaketa orokorrean ikertzaileentzako giza baliabideen estrategiako ekintza plana sartuko da, plan estrategikoko helburu berrien artean, langileei dagokienez.	- Zuzendari nagusia - 2020ko hirugarren hiruhilekoa
---	---	--	--

8koa, Zientziaren, teknologiaren, berrikuntzaren eta unibertsitatearen arloetako presako neurriena 13. 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko presako neurri 14. 53/2013 Errege Dekretua 15. 1202/2005 Errege Dekretua 16. 103/2019 Errege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Doktoratu aurretik prestakuntza jasotzen ari diren langile ikertzaileen estatutua onartzen duena 17. 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEn Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerakoa 18. Eusko Jaurilaritzaren 109/2015 Dekretua 19. Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen esparru juridikoa 20. Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorra 21. Euskal sektore publikoaren gardentasunaren, herritarren parte hartzearen eta gobernu onaren Lege Proiektua	- PGC / SG-113 Negozio jardueren koordinazioa - Proiektuen prozedurak - PGC / PR-01 Proiektuak: identifikazioko betekizunak eta sistemak - PGC / PR-02 Proiektuak: proiektu planak prestatzea - PGC / PR-01 Proiektuak: kontrola, jarraipena eta amaiera - <u>Proben prozedurak</u> - PGC / EN-01 Proben eta laginen kudeaketa - PGC / EN-02 Teknika analitikoak egiaztatzea eta emaitzen kalitatea bermatzea - PGC / EN-03 Laborategiko materialen eta ekipamenduen kudeaketa - PGC / EN-05 Emaitzen txostenak argitaratzea - NEIKER Hitzarmen Kolektiboa [https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2006/02/0600543a.pdf] - NEIKEReko Estatutuak - NEIKEReko Jokabide Kodea Horrez gain, kanpo finantzaketa bilatzeko, ikertzaileek Europako programetan espezializatuta dauden enpresen laguntza dute, proposamenak prestatzeko eta proiektuak kudeatzeko lanak egiteko.		
---	--	--	--

2. Printzipio etikoak

Ikertzaileek norberaren diziplinari edo diziplinei dagozkien funtsezko prozedura eta printzipio etikoak ezagutu eta bete behar dituzte, baita

kode etiko sektorialetan -nazionaletan eta internazionaletan- dokumentatutako arau etikoak ere.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / PGC/SG-01 Langileak, gaitasunak eta kontzientziazioa - PGC / PR-01 Proiektuak: identifikazioko betekizunak eta sistemak - PGC/PR-02 Proiektuak: proiektu planak prestatzea - PGC / PR-03 Proiektuak: kontrola, jarraipena eta amaiera - NEIKEReko Jokabide Kodea		

3. Erantzukizun profesionala

Ikertzaileek lan egin beharko lukete euren ikerketak gizartearen mesedetan joan daitezen eta ez daitezen izan jada egindako beste azterketa batzuen errepikapen hutsa. Plagio mota guztiak saihestuko dituzte eta jabetza intelektualaren eta datuen egiletza komunaren printzipioa beteko dute ikerketa ikuskatzaileekin eta beste ikertzaile batzuekin egiten denean. Alderdi berriak balidatu behar badira, esperimentuak erreproduzitu daitezkeela erakutsiz, ez litzateke ulertu behar plagio baten moduan, betiere egiaztatu behar diren datuak esplizituki aipatzen badira. Lanaren zati bat delegatu nahi badute, ikertzaileek bermatu beharko lukete delegazio hori hartzen dutenek beharrezko gaitasuna dutela.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak		

4. Jarrera profesionala

Ikertzaileek finantzatzeko mekanismoak eta ikerketaren ingurunea arautzen dituzten helburu estrategikoak ezagutu beharko lituzkete, eta beharrezko baimen guztiak lortu beharko lituzkete, azterketak hasi aurretik edo aurreikusitako iturrietara jo aurretik. Enplegatzaile, sustatzaile edo ikuskatzaileei jakinarazi beharko liekete euren ikerketa prozesuak atzeratuta badaude, birdefinitzen badira edo amaituta badaude, edo jakinarazi beharko liekete, edozein arrazoi dela tarteko, aurreikusita dagoen epearen aurretik amaitzea edo bertan behera uztea.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PO-3 Berrikuntza teknologikoa - PGC-SG-11 Barne eta kanpo komunikazioa - PGC / PR-01 Proiektuak: identifikazioko betekizunak eta sistemak - PGC / PR-02 Proiektuak: proiektu planak prestatzea - PGC / PR-03 Proiektuak: kontrola, jarraipena eta amaiera		

5. Kontratu eta lege betebeharrak

Ikertzaileek prestakuntza eta lan baldintzak arautzen dituzten erregelamendu sektorialak, nazionala eta instituzionalak ezagutu beharko lituzkete. Erregelamendu horien artean egon behar dira, besteak beste, jabetza intelektualaren eskubideei eta sustatzaileen betekizun eta baldintzei buruzkoak, duten kontratu mota edozein dela ere. Erregelamendu horiek bete beharko lituzkete, eta eskatutako emaitzak aurkeztu (adibidez, tesiak, argitalpenak, patenteak, txostenak, produktu berrien garapena, etab.), kontratuaren edo dokumentu baliokidearen baldintzetan jasotzen denaren arabera.

Legedi esanguratsua (printzipioa implementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / PR-01 Proiektuak: identifikazioko betekizunak eta sistemak - PGC / PR-02 Proiektuak: proiektu planak prestatzea - PGC / PR-03 Proiektuak: kontrola, jarraipena eta amaiera		

6. Erantzukizuna

Ikertzaileek jakin behar dute erantzuleak direla euren enplegatzailer, sustatzaile edo beste erakunde publiko edo pribatu esanguratsuen aurrean, baita, etikari dagokionez, gizartearen aurrean oro har. Zehazki, funts publikoen sustapena dutenak arduratu egin beharko dira zergadunen dirua zuzen erabiltzen dela. Beraz, kudeaketa finantzario arduratsu, garden eta efikazaren printzipioei atxiki beharko litzaizkieke, eta euren ikerketen inguruan baimendu diren auditorietan laguntzea, alde batera utzita enplegatzailer/sustatzaileek edo etikako beste batzorde batzuekin egiten dituzten. Dagokionean, datuak jasotzeko eta aztertzeko metodoak eta emaitzak eskuragarri egon beharko lirateke, barruan zein kanpoan aztertzeko, dagozkion agintariek eskatzen dituztenean.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / PR-01 Proiektuak: identifikazioko betekizunak eta sistemak - PGC / PR-02 Proiektuak: proiektu planak prestatzea - PGC / PR-03 Proiektuak: kontrola, jarraipena eta amaiera - NEIKEReko Jokabide Kodea	Beharrezkoa da ingurumen ziurtagiria lortzea (ISO 14001), gai horretan gure kudeaketa hobetzeko, proiektuaren garapenaren zati integral moduan.	- 2023ko bigarren seihilekoa - Zuzendari nagusia - Baliabideetako zuzendaria

7. Ikertzeko prozedura egokiak

Ikertzaileek lan prozedura seguruak erabili beharko lituzkete une oro, legedi nazionalarekin bat eginda, eta horren barruan sartzen da segurtasun eta osasun arloan beharrezkoak diren prekauzioak hartzea, baita, hondamendi informatikoak gertatzen badira, informazioa berreskuratzeke behar direnak ere, adibidez, segurtasunerako estrategia egokiak prestatuz. Halaber, konfidentzialtasuna eta datuak babestearen inguruan indarrean dauden lege betekizunak ere ezagutu beharko lituzkete, eta horiek une oro betetzeko beharrezko neurriak hartu.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Barne dokumentuak: - Prebentzio plana - Prebentzio plana - Arriskuen gaineko informazioa eta ebaluazioa laneko osasun eta segurtasunaren arloan - Lege betekizunen kontrola, besteak beste. - Legearen betetze mailaren balorazioa - Osasuna zaintzeari lotutako jardueren planifikazioa eta erregistroa - Azterketa epidemiologikoa - Autobabeserako planak - PEC / OP / N-001 Sistema	- Laneko osasun eta segurtasunaren gaineko legediaren kontrola - Laneko Osasun eta Segurtasunaren ISO 45001 arauan oinarritutako kudeaketa sistema inplementatzea eta ziurtatzea	- 2024ko lehen seihilekoa - Zuzendari nagusia - Baliabideetako zuzendaria - Laneko osasun eta segurtasuneko arduraduna

	informatikoen kudeaketa		
--	-------------------------	--	--

8. Emaizten zabalkundea eta ustiaketa

Kontratuan hitzartutako baldintzen arabera, ikertzaile guztiek bermatu beharko dute euren ikerketen emaitzak zabaltzeko eta ustiaturako direla, hau da, komunikatu egin behar direla, beste azterketa eremu batzuetara transferitu eta, egoki bada, komertzializatu. Espero da ikertzaile seniorrek ekimena izatea eta azterketa emankorra dela bermatzea, eta emaitzak komertzialki ustiaturako direla edo publikoak ekuratu ahal zaingo dituela (edo bi gauzak), aukera dagoen bakoitzean.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbideratzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / PGC/SG-01 Langileak, gaitasunak eta kontzientziak - PGC-SG-11 Barne eta kanpo komunikazioa - PGC / SG-15 Jabetza intelektualaren eta industrialaren kudeaketa - PGC-SG / 16 Emaizten ustiapena - PGC / SG-17 Ezagutzaren	- Konfidentzialtasun/inpartzialtasun gutuna berrikustea	- 2021eko bigarren seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria

	kudeaketa		
--	-----------	--	--

9. Partaidetza publikoa			
Ikertzaileek bermatu egin beharko lukete gizarteak ongi ezagutzen dituela euren ikerketak, ezjakinek ere ulertzeko moduan, publikoaren ezagutza zientifikoa hobetzeko. Jendearekin zuzenean parte hartzeak aukera emango die ikertzaileei ulertzeko jendeari zer interesatzen zaion eta lehentasunak ezartzeko arlo zientifikoan eta teknologikoan.			
Legedi esanguratsua (printzipioa implementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC-SG-11 Barne eta kanpo komunikazioa - PGC-SG-17 Ezagutzaren kudeaketa		

10. Diskriminaziorik eza			
Ikertzaileen enplegatzaileek eta sustatzaileek ez dituzte diskriminatuko sexu, adin, etika, jatorri nazional edo sozial, erlijio edo sinesmen, sexu orientazio, hizkuntza, desgaitasun, ideia politiko edo egoera sozial ekonomikoko arrazoiengatik.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Barne dokumentuak: - Hitzarmen kolektiboa - II. berdintasun plana - NEIKEReko Jokabide Kodea		

11. Ebaluazio eta balorazio sistemak			
Enplegatzaileek eta sustatzaileek ikertzaile guztiak, seniorrak barne, ebaluatu eta baloratzeko sistemak erabiliko dituzte, haien errendimendu profesionala erregulariki aztertzeko, eta modu gardenean egingo dute, batzorde independente eta internazional baten laguntzaz, ikertzaile seniorrei dagokienez.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbideratzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / SG-08 Prestakuntzako langileak - PGC / SG-17 Ezagutzaren kudeaketa - Lanpostuen kategorietan aldaketak ebaluatzeko jarraibideak	Lanpostuen funtzioak eguneratu beharko lirateke ikertzaile eta teknologo karreraren barruan, eta sustapenatarako jarraibideak berrikusi, meritua ebaluatzeko irizpide uniformeak ezartzeaz gain hautapen eta birkalifikazio prozesu guztietan. Helburuetako bat da ZTBESeko karrera profesionalaren irizpideetara gehiago hurbiltzea. Konpetentziak eta errendimendua ebaluatzeko metodologia berrikusi beharko litzateke, eta, aldizka, ebaluazio prozesua hobetu. Konpetentziak ebaluatzeko	- 2022ko lehen seihilekoa - Zuzendari nagusia - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

		metodologia eta estrategia bat diseinatu eta garatu behar dugu. Ikertzaileen ebaluazioa konpetentzien arabera egitea. NEIKEReko lanpostuen eskuliburua, ZTBESeko irizpideak sartuta	
--	--	--	--

12. Kontratazioa

Enplegatzaileek eta sustatzaileek bermatu beharko lukete ikertzaileak onartzeko eta hasteko arauak argi zehaztuta daudela, bereziki karreraren hasieran; halaber, atzerago dauden talde batzuei edo ikerketa karrerara itzultzen direnei lagundu beharko liekete, baita irakasleei ere, duten maila gorabehera. Ikertzaileen enplegatzaileek eta sustatzaileek, ikertzaileak kontratatzeko garaian, Jokabide Kodean ezarritako printzipioak bete beharko lituzkete profesional horiek izendatzen edo kontratatzen dituztenean.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak. Zehazki: - Gutunaren eta Kodearen esparru juridikoa - PGC / SG-07 Langileen hautaketa - Hitzarmen kolektiboa	Webguneak NEIKERen langileak hautatzeko dauden arauen eta prozesuen laburpen bat eduki beharko luke, lanpostu jakin batean sartu nahi dutenek argi zian dezaten. NEIKEReko kontratazio eskaintza publikoaren sistema eguneratzea.	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

13. Kontratazioa (Kodea)

Enplegatzaileek eta sustatzaileek kontratatzeko irizpide irekiak, efizienteak, gardenak eta nazioartean konparagarriak ezarri beharko lituzkete, eta lanpostuen eskaintzara egokituak. Iragarkiek behar diren ezagutza eta kompetentzien deskribapen zabal bat eskaini beharko lukete, eta eskatutako espezializazio mailak ez lituzke gai diren hautagaiak desanimatu behar. Enplegatzaileek lan baldintzen eta eskubideen deskribapen bat sartu beharko lukete, garapen profesionalerako aukerez gain. Halaber, postu hutsaren iragarpenaren, edo eskariak eskatzearen, eta erantzuteko dataren arteko gehieneko epea errealista izan beharko litzateke.

Legedi esanguratsua (printzipioa implementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikulak) - 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen	- Barne prozedurak Zehazki - PGC / SG-07 Langileen hautaketa	Beharrezkoa da: a) lan baldintzen eta eskubideen deskribapen bat gehitzea, eta garapen profesionalerako aukerena, enplegu finkoak badira; b) enplegu eskaintzak Europako plataformetan argitaratzea: IKERBASQUE, EURAXESS, etab. Orain LANBIDE, IVAP eta NEIKERen argitaratzen ditugu eskaintzak, c) eskabideak eta gainerako dokumentuak bitarteko elektronikoz aurkeztu ahal izatea sustatzea.	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

Bateraezintasunei buruzkoa			
----------------------------	--	--	--

14. Hautapena (kodea)

Hautapen batzordeek zenbait konpetentzia eta esperientzia hartu beharko lituzkete kontuan, sexuen arteko oreka egokiaz gain, eta, egokia eta bideragarria denean, sektore desberdinetako (publikoak eta pribatuak) kideak, eta diziplina eta nazionalitate desberdinetakoak, hautagaia ebaluatzeko behar besteko esperientzia dutenak. Ahal denean, hautapenerako hainbat prozedura aplikatu beharko lirateke, adibidez, kanpo adituen ebaluazioak eta elkarrizketa pertsonalak. Hautapen taldeetako kideek prestakuntza egokia jaso beharko lukete.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuturera (55, 56,	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / SG-07 Langileen hautaketa	NEIKEReko hautapen prozesuko baldintzak eta meritua ZTBESek karrera profesionalen definizioan ezarritakoekin bateratzea. Ildo horretan, posible da patente, garapen edo asmakizunak ebaluatzeko irizpideak gehitzea, eta, aldi berean, sektoreari transferitzeko irizpidea gehitzea, teknologoei dagokienez.	- 2021eko bigarren seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikuluak) - 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa			
--	--	--	--

15. Gardentasuna (Kodea)

Hautapenaren aurretik, hautagaiei informazioa eman beharko litzaieke kontratazio prozesuari eta hautatzeko irizpideei, betetzeko dauden lanpostu kopuruari eta garapen profesionalerako aukerei buruz. Halaber, hautapen prozesuaren ondoren, euren eskabideen indarguneen eta ahulguneen berri eman beharko litzaieke.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez. - Zehazki - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59,	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / SG-07 Langileen hautaketa	PGC/SG-07 <i>Langileen hautaketa</i> araua aldatu beharko litzateke, hautagaiek izan beharko luketen informazioa sartzeko, baita euren hautagaitzen indarguneak eta ahulguneak ezagutzeko beharra ere.	- 2021eko bigarren seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

60, 61 eta 62 artikulua) - 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa			
---	--	--	--

16. Merituen errekonozimendua (Kodea)

Hautapen prozesuak hautagaien esperientzia izan beharko luke kontuan. Ikertzaile moduan duten potentzial orokorrari erreparatzen bazaio ere, euren sormena eta independentzia maila ere hartu beharko lirateke kontuan. Horrek esan nahi du merituen kualitatiboki zein kuantitatiboki laboratu beharko liratekeela, askotariko ibilbide profesional batean nabarmentzen diren emaitzei erreparatuz, eta ez soilik argitalpen kopuruari. Beraz, indize bibliometrikoen garrantzia ongi orekatu beharko litzateke ebaluatzeko irizpide multzo zabal baten barruan: irakaskuntza, ikuskapena, gainbegirada, talde lana, ezagutzaren transferentzia, ikerketa arloko jardueren kudeaketa, berrikuntza, publikoaren kontzientiazioa. Arreta berezia jarri beharko litzaieke industriaren sektorean esperientzia duten hautagaiek patente, garapen eta asmakizunei egindako ekarpenei.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / SG-07 Langileen hautaketa - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarriko	Aztertu beharko litzateke hautapen irizpideak zabaltzea, beste alderdi batzuk gehitzeko, esaterako, patenteak, ezagutzaren transferentzia, ikuskapen lanak eta I+G+B kudeatzeko lanak Puntuazio sistema egokitzea, balorazio	- 2021eko bigarren seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

	Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikulak) 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa	ekitatiboagoa lortzeko, ikertzaileak kontratatzeke egungo sistemari dagokionez	
--	---	--	--

17. Aldaketak CVen hurrenkera kronologikoan (Kodea)

CVetako etenaldi profesionalak edo hurrenkera kronologikoaren aldaketak ez lirateke zigortu behar, hau da, karreraren ebaluazio bat direla pentsatu beharko lirateke, ekarpen baliagarri bat ikertzaileen garapen profesionalerako, ibilbide multidimentsional baten alde. Beraz, hautagaiek aukera eman beharko litzaieke CV abalatuak aurkezteko, lortu nahi duten lanposturako egokiak diren hainbat lorpen eta kualifikazio adierazten dutenak.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki: - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegu Publikoaren Oinarriko Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa - II. Berdintasun Plana - Merituak ebaluatzeke gida	Merituak ebaluatzeke gida berrikustea eta inplementatzea, hautapen prozesua optimizatzeke eta ZTBESeko karrera profesionalera hobeto egokitzeke	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

- artikuluak) - 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa - 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa -			
18. Mugikortasunaren esperientzia aitortzea (Kodea) Mugikortasunaren esperientzia ekarpen baliagarritzat jo beharko litzateke ikertzaile baten garapen profesionalerako, adibidez, egonaldiak egin izana beste eskualde edo herrialde batean, beste ikerketa ingurune batean (publikoan edo pribatuan), edo diziplina edo sektore batetik bestera aldatu izana, bai hasierako prestakuntzan, bai ikertzaile ibilbidearen ondorengo etapa batean.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki: - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa - II. Berdintasun Plana - UNE 166002 PS-1 Pertsonak	Merituak ebaluatzeko gida berrikustea eta inplementatzea, hautapen prozesua optimizatzeko eta ZTBESeko karrera profesionalera hobeto egokitzeke	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

Oinarrizko Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikulak) - 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa - 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa	- Merituak ebaluatzen gida		
19. Kualifikazioak aitortzea (Kodea) Enplegatzaileek edo sustatzaileek ikertzaile kualifikazio akademikoak eta profesionalen balorazio eta ebaluazio egokia eskaini beharko lukete, baita arautu gabeena ere, bereziki mugikortasun internazionalaren eta profesionalaren testuinguruan. Kualifikazio horien arau, prozedura eta arauak buruz informatu eta ongi ulertu beharko lituzkete, eta, ondorioz, errekonozimenduaren inguruan dauden lege nazionalak, konbentzioak eta arau espezifikoak aztertuz, erabili daitezkeen kanalak guztien bitartez.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denak. Zehazki: - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegu Publikoaren Oinarriko Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa - II. Berdintasun Plana	Merituak ebaluatzen gida berrikustea eta inplementatzea, hautapen prozesua optimizatzen eta ZTBESeko karrera profesionalera hobeto egokitzen	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

artikuluak) - 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa - 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa	- UNE 166002 PS-1 Pertsonak - Merituak ebaluatzen gida		
--	---	--	--

20. Lanbideko urteak (Kodea)

Eskatzen diren kualifikazio mailak bat etorri beharko lirateke lanpostuaren beharrekin, lanpostuan sartzeko oztopo moduan irudikatu gabe. Kualifikazioen errekonozimendu eta ebaluazioaren xedea pertsona baten lorpenak aztertu beharko lituzke, eta ez zirkunstantziak edo kalifikazio hori eman dion erakundearen ospea. Kalifikazio profesionalak karrera luze baten lehen etapan lortu daitezkeenez, bizitza osoa iraungo duen garapen profesionalaren inguruko eredu ere aitortu beharko litzateke.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki: - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuturera (55, 56,	- Barne prozedurak - Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa - PGC / PGC/SG-01 Langileak, gaitasunak eta kontzientziazioa - PGC / SG-07 Langileen hautaketa - Lanpostuen kategorietan aldaketak ebaluatzen	Beharrezkoa da kategoria profesionalak ebaluatzen Gida eguneratzea, enpleguen zerrenda berriaren definituko diren funtzioen arabera.	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikulak) - 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa - 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa	jarraibideak		
---	--------------	--	--

21. Doktoretza ondoko izendapenak (Kodea)			
Doktoretza ondoko ikertzaileak izendatzen dituzten erakundeek arau eta jarraibide argiak ezarri beharko lituzkete profesional horiek kontratatu eta izendatzeko, izendapen horien gehieneko iraupena eta helburuak adierazteaz gain. Jarraibide horiek kontuan hartu beharko lukete beste erakunde batzuetan doktoretza ondorengo izendapenetan inbertitutako denbora, eta kontuan hartu beharko lukete doktoretza ondorengo egoera trantsizio bat dela, epe luzera begira, ikerketaren arloan karrera bat garatzeko beste aukera batzuk lortzeko.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez. - Zehazki: - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikulak)	- Barne prozedurak Zehazki: - UNE 166002 PS-1 Pertsonak - ISO 9001 PGC / SG-07 Langileen hautaketa - PGC/SG-01 Langileak, gaitasunak eta kontzientziazioa - Lanpostuen kategorietan aldaketak ebaluatzeko jarraibideak		

III. Lan baldintzak eta Gizarte Segurantza

22. Lanbidearen errekonozimendua

Ikerkuntza diharduten ikertzaile guztiak profesionaltzat hartu eta dagokien bezala tratatu beharko lirateke. Hori karreraren hasieratik izan beharko litzateke horrela, hau da, graduatzen direnetik, eta maila guztiak hartu beharko lirateke, sailkapen nazionala edozein dela ere (adibidez, enplegatua, gradu ondoko ikaslea, doktoretza aurrekoa, doktoretza ondokoa, funtzionarioa).

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa - UNE 166002 PS-1 Pertsonak - PGC/SG-01 Langileak, gaitasunak eta kontzientziazioa - Lanpostuen kategorietan aldaketak ebaluatzeko jarraibideak - Prestakuntza plana - Inbertsio plana		

23. Ikerketa giroa			
Ikertzaileen enplegatzaileek eta sustatzaileek bermatu beharko lukete prestakuntza eta ikerketarako ingurunerik biziena sortzea, taldeari bitarteko eta aukera egokiak eskainiz, horren barruan egonik urruneko lankidetzak, ikerketa sareen bitartez, eta segurtasun eta osasunaren arloko erregelamendu nazionalak eta sektorialak betetzea. Sustatzaileek bermatu beharko lukete baliabide egokiak ematen direla adostutako lan programa babesteko.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa - UNE 166002 PS-1 Pertsonak - ISO 9001 PGC / SG-07 Langileen hautaketa - PGC/SG-01 Langileak, gaitasunak eta kontzientziazioa - PGC / SG-02 Azpiegituren kudeaketa - Lanpostuen kategorietan aldaketak ebaluatzeko jarraibideak - Prestakuntza plana - Inbertsio plana		

24. Lan baldintzak

Enplegataileek eta sustatzaileek bermatu beharko lukete ikertzaileen lan baldintzek, baita ere desgaitasunen bat dutenenek, azterketa lan on bat egiteko behar den malgutasuna eskaintzea, ahal den heinean, dagozkien legedi nazionalaren eta hitzarmen kolektibo sektorialen arabera. Bi sexuetako ikertzaileei lan baldintza egokiak eskaini behar lizkietek familia eta lana bateratzeko eta ondorengo heziketa eta karrera profesionala uztartzeko. Bereziki erreparatuko zaio, besteak beste, ordutegia malgua izateari, lanaldi murritzuari, telelanari eta aldi sabatikoei, baita hori guztia arautzen duten finantza eta administrazio xedapenei ere.

Legedi esanguratsua (printzipioa implementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki: - 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuturera (55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 eta 62 artikulak)	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa	Telelanari eta aldi sabatikoei buruzko legedia aztertzea, baina gai horiei lotutako beharrezko xedapen ekonomiko eta administratiboak ere, eta horiek hitzarmen kolektiboetan sartzea aztertzea. Halaber, NEIKEReko sistema informatikoak prest egon behar dira dokumentuak eta abar edozein lekutatik eskuratzeko eta partekatzeko, informazioaren segurtasuna eta konfidentziasuna bermatuz.	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

25. Enpleguaren egonkortasuna eta iraunkortasuna			
Enplegatzailleek eta sustatzaileek bermatu beharko lukete lan kontratuen ezegonkortasunak ez duela murrizten ikertzaileen errendimendua. Ondorioz, konpromisoa hartu beharko lukete, ahal den heinean, ikertzaileen lan baldintzen egonkortasuna hobetzeko, Lan Finkoari buruz EB emandako direktiban ezarritako printzipioak eta baldintzak inplementatuz eta betez.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki: - 1999ko ekainaren 28an enplegu finkoari buruz ETUC, UNICEF eta CEEPein erabakitako esparru akordioa.	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa		

26. Finantzaketa eta soldatak

Ikertzaileen enplegatzaileek eta sustatzaileek bermatu beharko lukete profesional horiek finantzaketa edo soldata justuak eta erakargarriak dituztela, Gizarte Segurantzako prestazio egoki eta bidezkoekin (horren barruan sartzen dira baje eta aitatasun edo amatasunaren prestazioak, pentsioei buruzkoak eta langabeziakoak), indarrean dagoen legedi nazionalaren eta hitzarmen kolektiboekin eta nazionalekin bat eginda. Etapa profesional guztietako ikertzaileak sartuko dira hor, baita hasten ari direnak ere, baldintza juridikoen, errendimenduen eta kualifikazio eta erantzukizun mailaren arabera.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa		

27. Sexu berdintasuna

Enplegatzaileek eta sustatzaileek sexu berdintasunaren alde egin beharko lukete enpleguaren kategoria guztietan, ikuskapen eta gerentzia lanak barne. Hori lortzeko, aukera berdintasunerako politika bat aplikatuko da hautapen prozesuan zein ondorengo etapa profesionaletan, baina konpetentzia eta kalitate irizpideen aurretik lehenetsi gabe. Berdintasunezko tratamendua bermatzeko, ebaluazio eta hautaketa batzordeek gizon eta emakume kopuru konpentsatua izan beharko lukete.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki: - 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eragingarrirakoa - 4/005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa (EAE) - 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko presako neurriena.	- Barne prozedurak Zehazki: - II. Berdintasun Plana - NEIKEReko Jokabide Kodea		

28. Karrera profesionalaren garapena

Ikertzaileen enplegatzaileek eta sustatzaileek estrategia berezi bat landu beharko lukete, batez ere giza baliabideen kudeaketaren esparruan, ikertzaileen garapen profesionalerako, alde batera utzita zein etapa profesionalean dauden eta zein kontratu egoera duten, besteak beste, kontratu finkoa dutenen artean. Mentoreak edukitzeko aukera egon behar luke, ikertzaileak pertsonal eta profesionalki garatzeko laguntza eta jarraibideak emateko, horrek motibatu egingo baititu, eta etorkizun profesionalaren inguruko ziurgabetasuna murrizten lagunduko duelako. Ikertzaile guztiek ezagutu beharko lituzkete xedapen eta akordio horiek.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez. - Zehazki: - 103/2019 Errege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Doktoratu aurretik prestakuntza jasotzen ari diren langile ikertzaileen estatutua onartzen duena - Eusko Jaurlaritzaren 109/2015 Dekretua	- Barne prozedurak Zehazki: - PS-01 Prozesua Giza Baliabideak - PGC / MC-04 Langileak: funtzioen ardurak - PGC-SG-01 Langileen kompetentziak eta kontzientzia - Lanpostuen kategorietan aldaketak ebaluatzen jarraibideak - Doktore tesien tutoreentzako gidalerroak	Kompetentzien balorazioa eta garapen profesionalerako plan bat inplementatzea ikertzaileentzat. Beharrezkoa da kategoria profesionalak ebaluatzen Gida eguneratzea, enpleguen zerrenda berria definitzeko diren funtzioen arabera. Neiker Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Euskal Sareko kidea denez (ZTBES) aldaketak aipatu Sarearen erregelamenduan deskribatutako karrera profesionalen arabera egin behar dira. Prestakuntza ekintzak abiaraztea NEIKER barruan liderrak hautatzeko eta prestatzeko.	- 2021eko bigarren seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

29. Mugikortasunaren balioa

Enplegatzaileek, sustatzaileek, edo biek, aitortu egin behar dute mugikortasun birtuala, geografikoa, sektore artekoa, diziplina barnekoa eta diziplina artekoa baliotsua dela, baita sektore publikoaren eta pribatuaren artekoa ere, ezagutza zientifikoa eta garapen profesionala hobetzeko bide garrantzitsua delako, ikertzailearen etapa edozein delarik ere. Ondorioz, ekintza horiek garapen profesionalerako estrategia espezifikoa sartu beharko lirateke, eta mugikortasunaren inguruko esperientzia baloratu eta aitortu, balorazio eta aurrerabide profesionalaren sistemaren barruan. Horrek, halaber, eskatzen du beharrezko tresna administratiboak egitea bekak eta gizarte Segurantzako prestazioak transferitu ahal izatea, legedi nazionalaren arabera.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / SG-07 Langileen hautaketa - Merituak ebaluatzeko gida	Merituak ebaluatzeko gida berrikustea eta inplementatzea, hautapen prozesua optimizatzeko eta ZTBESeko karrera profesionalera hobeto egokitzeko. Beste zentro batzuetan egonaldi laburrak (> 1 hilabete) egiteko eta urte sabatikoetarako mugikortasun baldintzak ezartzea.	- 2021eko lehen sei hilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

30. Aholkularitza profesionalerako aukera

Enplegatzaileek, sustatzaileek, edo biek, bermatu egin beharko lukete etapa profesional guztietako ikertzaileei, dute kontratu egoera edozein delarik ere, aholkularitza eta laguntza ematen zaiela lanpostuan kokatzeko, inplikaturiko erakundeetan edo beste egitura batzuekin lankidetzan.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - Hitzarmen kolektiboa - Prestakuntza plana - Doktore tesien tutoreentzako gidalerroak	- Mentoreak egoteari buruz kontzientziatzea, ikertzaileen garapen profesionalerako funtsezko elementu gisa, batez ere karrera profesionalaren hasieran. - Doktore tesien tutoreentzako Gida berrikustea, karrera profesionalei buruzko aholkularitza ere sartzeko. - Doktoretza aurreko kontratuen amaieran aurkezpen gutun bat idaztea.	- 2021eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Giza Baliabideen prozesuko taldea

31. Jabetza intelektualaren eskubideak

Enplegatzaileek, sustatzaileek, edo biek, bermatu beharko lukete etapa profesional guztietako ikertzaileak euren I+Gko emaitzen ustiapenaz baliatu daitezen (egonez gero), lege babesaren bitartez, eta, zehazki, jabetza intelektualaren eskubideak behar bezala babestuz, horien artean erreproduktzioarako eskubideak. Politikek eta praktikek zehaztu beharko lituzkete zein eskubide dagozkien ikertzaileei eta, dagokionean, enplegatzaileei edo beste alde batzuei, horien artean egon daitezkeelarik kanpoko erakunde komertzialak edo industrialak, lankidetzaz hitzarmen espezifikotik edo bestelako akordio batzuetan egon daitezkeenak.

Legedi esanguratsua (printzipioa implementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez. Zehazki - 14/2011 Legea, ekainaren 1ekoa, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarena. 1/2019 Legea, otsailaren 20koa, Enpresa sekretuarena - 3/2019 Errege Lege Dekretua, otsailaren 8koa, Zientziaren, teknologiaren, berrikuntzaren eta unibertsitatearen arloetako	- Barne prozedurak Zehazki - PGC / SG-15 Jabetza intelektualaren eta industrialaren kudeaketa	PGC / SG-15 prozedura berrikustea, NEIKERek politika zehazteko ikertzaileen I+G emaitzen etekinak ustiatzeari dagokionez	- 2021eko bigarren seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Zuzendari zientifikoa - Prozesuen berrikuntza eta teknologiako taldea

presako neurriena			
-------------------	--	--	--

32. Egiletza partekatua

Instituzioek positibo baloratu beharko lukete egiletza partekatua langileak ebaluatzeko garaian, ikerketarako planteamendu eraikitzailearen froga delako. Beraz, enplegatzailleek, sustatzaileek, edo biek, estrategiak, metodoak eta praktikak garatu beharko lituzkete ikertzaileei, baita ikerketa karreraren hasieran daudenei ere, beharrezko baldintzak emateko errekonozituak izateko eta aipatuak izateko eskubideaz gozatu dezaten, euren ekarpenen arabera, azterketa, patente eta abarretako koegileak izateagatik, edo euren ikerketen emaitzak argitaratzeagatik ikuskatzaileak gorabehera.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki PGC / SG-17 Ezagutzaren kudeaketa	Argitalpenetan koegiletza zientifikoaren aitortza jarduera inplizitua bada ere NEIKERen, prozedura honetan ez da horrela gertatzen, eta, beraz, kontzeptua indartzeko, beharrezkoa da PGC / SG-17 Ezagutzaren Kudeaketaren prozedura berrikustea.	- 2021eko lehen sei hilekoa - Zuzendari zientifikoa - Prozesuen berrikuntza eta teknologiako taldea

33. Irakaskuntza			
Irakaskuntza funtsezkoa d ezagutza antolatzeko eta zabaltzeko, eta, horregatik, aukera baliotsutzat hartu beharko litzateke ikertzaileen karrera profesionalean. Aitzitik, gai horren gaineko erantzukizunak ez lirateke gehiegizkoak izan behar, eta ez liekete ikertzaileei galarazi behar euren ikerketak egitea, batez ere karreraren hasieran daudenei. Enplegataileek, sustatzaileek, edo biek, bermatu beharko lukete egiten diren irakaskuntza jarduerak behar bezala ordainduta daudela eta ebaluazio sistemetan kontuan hartzen direla, eta baita ere plantillako kide seniorrek hasiberriei erakusten ematen duten denbora kontuan hartzen dela arlo horretako konpromiso moduan. Irakaskuntza eta tutoretzaren arloko prestakuntza egokia eman beharko litzateke, ikertzaileen garapen profesionalaren parte gisa.			
Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / SG-17 Ezagutzaren kudeaketa - NEIKEReko Jokabide Kodea - Lanpostuen kategorietan aldaketak ebaluatzeko jarraibideak	NEIKERek ikerketa zentroen ohiko baliabideak erabiltzen ditu ezagutza transferitzeko, hau da, argitalpen zientifikoak, argitalpen teknikoak eta informatiboak, konferentzietara joatea, gure laborategietara beste zentro batzuetako ikertzaileak etortzea eta alderantziz, emaitzak aurkezteko jardunaldiak, etab. NEIKEReko ikertzaileek irakaskuntza akademikoko zenbait jardueratan parte hartzen duten arren, egoera hori ez da islatzen PGC/SG-17 Ezagutzaren Kudeaketan. Ikertzailearen Europako Gutunak eta Ikertzaileak	- 2022eko lehen seihilekoa - Baliabideetako zuzendaria - Zuzendari zientifikoa - Giza Baliabideen prozesuko taldea

		kontratatzeko Jokabide Kodeak adierazten dutenez, irakaskuntzaren arloko erantzukizunak ez lirateke gehiegizkoak izan behar eta ez liekete ikertzaileei galarazi behar euren ikerketak egitea, bereziki karrera hasten ari direnei. Beharrezkoa da irakaskuntzari lotutako jarduerak ordainduak izatea eta errendimendua ebaluatzeke sistemetan baloratuak izatea, baita ere Merituak ebaluatzeke gida eta Enplegu kategorien aldaketak ebaluatzeke Gida eguneratzeko garaian.	
--	--	---	--

34. Kexak/erreklamazioak

Arau eta erregelamendu nazionalen arabera, ikertzaileen enplegatzailleek eta sustatzaileek prozedura egokiak ezarri beharko lituzkete, ahal dela pertsona inpartzial baten bitartez, ikertzaileen kexak kudeatzeko, baita ikuskatzaileen eta ikertzaile hasiberrien arteko gatazkekin zerikusia dutenak. Prozedura horiek arreta konfidentziala eta informala eskaini beharko liekete ikertzaile guztiei, lanari lotutako gatazkak, borrokak eta bidegabekeriak konpontzeko, erakundearen barruan tratamendu justu eta bidezkoa sustatzeko eta lan ingurunearen kalitate orokorra hobetzeko.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - NEIKEReko Jokabide Kodea - Hitzarmen kolektiboa		

35. Erabaki organoetan parte hartzea

Ikertzaileen enplegatzaileek eta sustatzaileek aitortu beharko lukete zilegi eta guztiz gomendagarria dela profesionalek ordezkaritza izatea lan egiten duten erakundeetako informazio, kontsulta eta erabaki esanguratsuak hartzeko organoetan, interes indibidualak zein kolektiboak babesteko ea bultzatzeko eta erakundearen jardueran parte hartzeko.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / MC-04 Langileak: funtzioen ardurak		

IV. Prestakuntza eta garapena

36. Ikuskatzaileekiko harremana

Prestakuntza etapan dauden ikertzaileek harreman egituratu eta erregularra izan beharko lukete euren ikuskatzaileekin eta fakultate edo departamentuko ordezkariekin, harreman horri ahalik eta etekinik handiena ateratzeko. Besteak beste, ikertzaileen aurrerapen eta aurkikuntza guztien erregistroa egin behar da, txosten edo mintegi bidezko erantzun bat izatea, informazio hori aplikatzea eta adostutako egutegi, mugarri eta emaitza batzuen arabera lan egitea.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / MC-04 Langileak: funtzioen ardurak - PGC-SG-01 Langileen konpetentziak eta kontzientziazioa - PGC / PR-01 Proiektuak: identifikazioko betekizunak eta sistemak - PGC / PR-02 Proiektuak: proiektu planak prestatzea - PGC / PR-01 Proiektuak: kontrola, jarraipena eta amaiera - Doktore tesien tutoreentzako gidalerroak		

37. Ikuskapen eta kudeaketako betebeharrak

Ikertzaile seniorrek arreta berezia jarri beharko liokete euren zeregin polifazetikoari: ikuskatzaile, mentore, karreretako aholkulari, lider, proiektuen koordinatzaile, zuzendari edo komunikatzaile zientifiko. Lan horiek egin beharko lituzkete ahalik eta maila profesionalik altuenekin. Ikertzaileen ikuskatzaile edo mentore zereginari dagokionez, ikertzaile seniorrek harreman eraikitzaile eta positiboa ezarri beharko lukete hasierako etapan daudenekin, hainbat baldintza ezartzeko, ezagutza efizientziaz transferitu eta ikertzaileen karrera zuzen garatu ahal izateko.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoa, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / MC-04 Langileak: funtzioen ardurak - PGC-SG-01 Langileen konpetentziak eta kontzientziazioa - Doktore tesien tutoreentzako gidalerroak		

38. Etengabeko garapen profesionala			
Dauden une profesionala edozein delarik ere, ikertzaileek etengabeko hobekuntza pertsonala bilatu beharko lukete, euren konpetentziak eta trebetasunak eguneratuz eta etengabe zabalduz. Bide askotatik lortu daiteke, adibidez, prestakuntza arautuarekin, tailerrekin, konferentziekin edo lineako ikaskuntzarekin.			
Legedi esanguratsua (printzipioa implementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - Prestakuntza plana - Aliantzen plana		

39. Ikerketari eta etengabeko garapenari buruzko prestakuntza izatea

Enplegatzailleek eta sustatzaileek bermatu beharko lukete ikertzaile guztiei, alde batera utzita zein une profesionaletan dauden eta zein kontratu egoera duten, aukera ematen zaiela profesionalki garatzeko eta enplegarritasuna hobetzeko, euren kompetentziak eta trebetasunak etengabe garatzeko neurrien bitartez. Erregularoki baloratu beharko litzateke neurri horiek erabilgarriak eta eraginkorrak diren kompetentziak, trebetasunak eta enplegarritasuna hobetzeko.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki: - PGC / SG-08 Prestakuntzako langileak - PGC / SG-17 Ezagutzaren kudeaketa - Prestakuntza plana		

40. Ikuskapena

Enplegatzailleek eta ikuskatzaileek bermatu beharko lukete pertsona bat argi eta garbi identifikatzen dela ikertzaile hasiberriek euren zeregin profesionalen emaitza aurkeztu ahal izan diezaioten. Erabaki horiek argi eta garbi definitu beharko lukete proposatuta ikuskatzaileek behar besteko esperientzia, denbora, ezagutza eta konpromisoa dutela, prestatzen ari den ikertzaileari babes egokia emateko, ikuskapen eta aurrerabiderako beharrezko prozedurekin, eta erantzuteko beharrezko mekanismoekin.

Legedi esanguratsua (printzipioa inplementatzea ahalbidetzen edo galarazten duena)	Dauden arau eta/edo printzipio instituzionalak	Beharrezko ekintzak	Noiz/nork
- NEIKERen helburuei eta antolamenduari buruzko esparru juridikoa eta dokumentu espezifikoak, 1. Printzipioan aipatu denez.	- Barne prozedurak Zehazki - PGC / MC-04 Langileak: funtzioen ardurak		