

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023 - 2026

neiker.eus



CRÉDITOS

© NEIKER 2023

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	5
1.1 Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno	5
1.2 Antecedentes en materia de igualdad	6
1.3 Compromiso.	7
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	9
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	11
4. METODOLOGÍA	13
4.1 Orientaciones.	13
4.2 Fuentes de datos.	15
5. PROCESO PARTICIPATIVO: ORIENTACIONES PARA EL III PLAN DE IGUALDAD	17
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO: PRINCIPALES CONCLUSIONES	19
7. INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	23
8. OBJETIVOS (CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS) Y ACCIONES	29
8.1 Panel de objetivos y acciones.	29
8.2 Presentación de objetivos y acciones por áreas	30
8.3 Resumen presupuestario	37
8.4 Priorización de objetivos y acciones	37
9. CRONOGRAMA	39
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	43
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	45
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	47
13. INDICADORES PRIORITARIOS	49



1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

1.1 Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario S.A. (a partir de este momento se denominará en todo este documento como NEIKER) es una Sociedad Pública propiedad del Gobierno Vasco.

NEIKER, es un centro tecnológico especializado en la creación de soluciones innovadoras para los sectores agroganadero y forestal. Las principales líneas de trabajo de NEIKER son la promoción de la sostenibilidad y competitividad de las explotaciones, la búsqueda de alternativas para mitigar los efectos de la emergencia climática en la agricultura, el impulso a la bioeconomía para reducir la dependencia de materias primas no renovables y crear nuevas actividades económicas y la racionalización de los fitosanitarios en la agricultura y la reducción del uso de antibióticos en ganadería para minimizar el impacto del incremento de la resistencia a antibióticos. Como entidad dependiente de la Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria del Gobierno Vasco, la actividad de NEIKER está orientada a dar respuesta y a apoyar las estrategias que el Ejecutivo Vasco diseña para la promoción, desarrollo y gestión del sector agroganadero y forestal de Euskadi.

NEIKER está organizado en 5 Departamentos Científicos:

- Producción y Protección Vegetal
- Producción Animal
- Sanidad Animal
- Ciencias Forestales
- Conservación de Recursos Naturales

apoyados por el Departamento de Servicios Generales, que se responsabiliza de la administración y gestión ordinaria de los centros. En total somos aproximadamente 190 profesionales, 54% mujeres y 46% hombres, 35% doctoras y doctores, 37% con titulación superior.

Además de proyectos de I+D, NEIKER realiza acciones de transferencia y formación, disponiendo de recursos e infraestructuras propias, así como de personal con la máxima especialización y cualificación para llevar a cabo estas acciones. Entre las acciones de transferencia al sector están los análisis laboratoriales que están orientados a velar por la bioseguridad del entorno, garantizando la sanidad de las explotaciones ganaderas y la seguridad y calidad de los alimentos.

1.2 Antecedentes en materia de igualdad

NEIKER cuenta ya con un recorrido en torno al desarrollo de las políticas de igualdad.

En 2011 comienza a dar los primeros pasos elaborando un primer informe de diagnóstico centrado en el análisis de los datos cuantitativos de la plantilla. A partir de este informe en 2012, NEIKER elabora y aprueba su *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres*. Esta labor se lleva a cabo desde una Comisión de Igualdad, encargada por la Dirección de NEIKER de realizar después una labor de seguimiento del I Plan de Igualdad. NEIKER elabora en el 2015 un informe diagnóstico recogiendo, de esta manera, la evolución del primer análisis realizado. Finalmente, en junio de 2017 se realiza el informe de evaluación del *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres* de NEIKER.

A partir de este recorrido, en 2018 NEIKER decide dar un salto cualitativo en su trayectoria en torno a las políticas de igualdad y, para ello, contrata ayuda externa especializada [Oreka Sarea S.L.].

Se elabora entre la consultora y la Comisión de Igualdad de NEIKER:

- el Diagnóstico de igualdad 2019,
- el II Plan de igualdad 2019-2022
- y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género en NEIKER.

Estos documentos fueron negociados y aprobados por el Comité de empresa.

Durante el desarrollo del II Plan de igualdad, hay que destacar:

- Registro del Plan de igualdad en la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Trabajo y Empleo, Expediente: 86/11/0021/2020
- Creación de la Asesoría Confidencial,
- Manual de lenguaje inclusivo en castellano,
- Actividades de formación que promueve un aprendizaje organizacional en materia de transversalización de la perspectiva de género,
- Publicación de vídeo "Mujeres y Ciencia" el 11 de febrero 2021 en redes sociales
- Definición y ejecución de acciones conjuntas con otras empresas públicas del sector (HAZI y ELIKA) de celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres trabajadoras, 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia contra las mujeres.

En la actualidad se ha constituido una Comisión Negociadora con representación por parte de la empresa y de las personas trabajadoras para elaborar el Diagnóstico con los datos de 2021 y realizar el III Plan de Igualdad.

1.3 Compromiso



COMPROMISO DE IGUALDAD

En los últimos años gracias a la elaboración de varios diagnósticos de género, la implementación de los correspondientes Planes para la Igualdad y su evaluación se consolida una trayectoria de trabajo con el propósito de seguir avanzando hacia la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad. También es el compromiso a un esfuerzo participativo que permita recoger las opiniones y propuestas de un número significativo de personas trabajadoras de NEIKER, mediante entrevistas, grupos de discusión, encuesta a la plantilla, y del contraste con la Comisión negociadora, encargada de liderar el proceso.

Finalmente, el compromiso de la Dirección de NEIKER es seguir trasladando a la entidad las medidas necesarias de adaptación de sus políticas de gestión e igualdad a las directrices legales en vigor, en particular la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 1/2022 de 3 marzo de modificación de la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Decreto 11/2014 para el reconocimiento como Entidad Colaboradora por parte de Emakunde.

En este sentido, entendemos que el desarrollo continuo de una estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la organización debe lograr la implicación de cada vez más personas; garantizar el aprendizaje continuo y la comunicación en materia de igualdad, tanto hacia dentro (concienciando el personal a todos los niveles de responsabilidad), como hacia fuera (rindiendo cuentas a la sociedad y difundiendo buenas prácticas); garantizar un entorno laboral respetuoso y empoderante para toda la plantilla; y generar un trabajo en red, mediante la búsqueda de alianzas con otras empresas públicas y las instituciones vascas.

NEIKER declara su compromiso para establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de RRHH.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

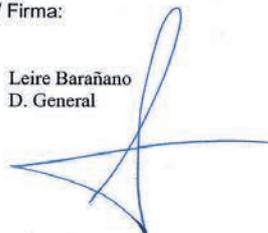
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de los Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, contando con la representación legal de las personas trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las diferentes medidas de igualdad acordadas.

Data / Fecha:

13/06/22

Sinadura / Firma:

Leire Barañano
D. General





2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La Comisión de NEIKER está compuesta por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Comisión Negociadora del Plan	
Representación de la empresa	Eva Ugarte Sagastizabal Directora de Recursos
	Yolanda Fernández Iglesias Responsable de Procesos y Mejora
	Sonia Massip Moriarty Técnica del Departamento de Recursos
Representación de las personas trabajadoras	Aitor Anitua Martínez Comité Empresa Derio. ELA
	Haritz Arriaga Sasieta Comité Empresa Derio. ELA
	Josune Arranz Arriola Comité Empresa Arkaute. Independiente
	Endika Heppe Fernández Comité Empresa Arkaute. CCOO

→ Esta Comisión Negociadora sustituye a la anterior Comisión de Igualdad, vigente para anteriores Planes de Igualdad de la empresa.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal

Este plan es de aplicación para todas las personas de la empresa NEIKER Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, cuyos datos son los que han formado parte del diagnóstico previo, que presten servicios durante la vigencia del mismo.

La persona responsable de igualdad es Yolanda Fernández Iglesias, Responsable de Procesos y Mejora.

Ámbito Territorial

Este plan es de aplicación para todas las personas de la empresa NEIKER Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, sita en Berreaga 1, 48160 Derio (Bizkaia), en sus centros de trabajo de Derio (Bizkaia) y Arkaute (Araba).



Ámbito Temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de 2023 a 2026.



4. METODOLOGÍA

4.1 Orientaciones

Para la elaboración del diagnóstico de NEIKER se han asumido los criterios establecidos por la legislación aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, modificada por la Ley 1/2022 de 3 de marzo.

Además se ha incorporado algunos otros criterios considerados críticos en el ámbito:

- Acceso, selección y clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Análisis de la retribución. Auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación e imagen de igualdad.

Se ha utilizado la siguiente metodología de abordaje:

- **Cuantitativa y cualitativa**, en la que se ha hecho un análisis a partir de los datos desagregados por sexo, y diversa información de gestión, proporcionados por la empresa.
- **Análisis de opinión de plantilla** recogida mediante una encuesta adaptada para medir la percepción de la gestión de la igualdad en la organización.
- Se ha incorporado la metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas y entidades privadas, de **EMAKUNDE**/ Instituto Vasco de la Mujer, combinada con método propio de la **Consultora**.
- La empresa declara la veracidad de la totalidad de la información proporcionada en el proceso de elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de igualdad y a los efectos de dar cumplimiento a los objetivos previstos en la misma.

A la hora de elaborar el Plan y definir sus objetivos y acciones correspondientes se ha optado por estructurarlo en base a las líneas de intervención que presenta el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE**, por el carácter de sociedad pública de la organización, adscrita al Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco, que se describen a continuación:

- **Buen Gobierno** para integrar la igualdad en la organización y el funcionamiento de las administraciones públicas vascas.
- **Empoderamiento de las mujeres** para apoyar a que las mujeres y las niñas se empoderen a todos los niveles personal, colectivo, social y político.
- **Transformar las economías y la organización social** para garantizar derechos y contribuir a un modelo social más sostenible.
- **Vidas libres de violencia contra las mujeres** trabajando la prevención y la atención integral a las víctimas supervivientes hasta su completa recuperación.

Para ello se han orientado las necesidades recogidas en el diagnóstico de igualdad hacia esos mismos 4 ejes, para facilitar la identificación de objetivos y acciones de manera ajustada a la realidad de la organización y que además mantenga coherencia con las líneas que como sociedad pública debe mantener.

Asimismo, se han tenido en cuenta los **principios generales** recogidos en el artículo 3 de la **Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres** que resultan de aplicación.



4.2 Fuentes de datos

4.2.1. Análisis datos descriptivos de la plantilla

Se lleva a cabo un análisis de los datos cuantitativos desagregados por sexo que han sido proporcionados por la entidad, obtenidos a fecha **31 de diciembre de 2021**.

1. Características de la plantilla:

- Distribución.
- Organización.
- Edad.
- Responsabilidades de cuidado.
- Estudios.
- Formación en igualdad.
- Antigüedad.
- Diversidad.

2. Condiciones laborales y gestión de personas:

- Contrato y jornada.
- Horarios.
- Análisis de la retribución.
- Accidentabilidad y absentismo.
- Medidas de conciliación y flexibilidad de tiempo y espacio.
- Contrataciones.
- Formación.
- Salidas.
- Promociones internas.
- Seguridad y salud y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Actividad de la entidad y dimensión externa:

- Clientela.
- Desarrollo de productos y servicios.
- Subcontrataciones.

4. Análisis de la comunicación:

- Contenido y uso del lenguaje e imágenes.
- Análisis de la web.
- Redes sociales.
- Vías de comunicación.
- Imagen corporativa.



Por otra parte, a título comparativo y para posibilitar el análisis de tendencias, se incluyen, en los apartados en que así corresponda, **datos relativos a 2018**, fecha del anterior diagnóstico de igualdad de la organización.

4.2.2 Opinión:

Para el diagnóstico se incluye además información relevante proporcionada por la encuesta diseñada específicamente y facilitada a la plantilla sobre temas relacionados con la igualdad.

4.2.3. Análisis de contenido, y de uso del lenguaje e imágenes:

Se incluye a estos efectos el análisis de diversa documentación aportada por la empresa:

- Convenio colectivo NEIKER 2021 – 2023.
- Organigrama.
- Plan estratégico 2017 – 2020 (ampliado a 2021 por la situación de pandemia).
- Borrador Plan estratégico 2022 – 2025.
- Manual de gestión.
- Código de conducta (próximamente sustituido por Código ético).
- Código ético (en proceso de aprobación por el Consejo de Administración).
- Política de prevención de riesgos laborales.
- Despliegue 2022 Plan prevención riesgos laborales.
- Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y expresión de género.
- Informe ejecutivo clima laboral 2020.
- Manual de acogida.
- Procedimiento de selección de personal.
- Procedimiento funciones y responsabilidades.
- Plan de formación 2022.
- Procedimiento de formación.
- Calendario cursos formación 2022.
- Guía promoción laboral.
- Procedimiento de comunicación interna y externa PGC SG-11.
- Procedimiento de colaboración interna y externa PGC SG-18.
- Página web.
- Redes sociales.

5. PROCESO PARTICIPATIVO: ORIENTACIONES PARA EL III PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del presente Plan para la Igualdad se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007 (y su actual reglamentación 901/2020 y 902/2020), y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas.
- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas del equipo de trabajo (Comisión negociadora), formada por representantes de la empresa y representantes de la plantilla.

En el proceso participativo, con la Comisión Negociadora y en las sesiones formativas, se han identificado las siguientes líneas de trabajo como prioritarias para este Plan de Igualdad:

- Divulgar los contenidos concretos del plan a la plantilla para conseguir una mayor sensibilización.
- Reforzar el uso del lenguaje inclusivo.
- Analizar si es necesario incluir perspectiva de género en el sistema de recalificaciones.
- Reforzar la formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Reforzar el conocimiento de la Asesoría Confidencial.





6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO: PRINCIPALES CONCLUSIONES



1. Estrategia. Política de igualdad

- NEIKER cuenta con un contexto sólido estratégico y de gestión sobre el que continuar su compromiso con la igualdad, con experiencia en este ámbito.
- La plantilla está distribuida en equilibrio, con notable presencia femenina en puestos intermedios de decisión.
- Existen en la plantilla personas formadas en igualdad.
- El índice de satisfacción de la plantilla con la igualdad es alto, se trata además de una plantilla sensibilizada con respecto a la puesta en marcha de un plan de este tipo.
- Se plantea adaptar herramientas existentes de manera que permitan disponer de datos desagregados por sexo, como la encuesta de clima laboral, para facilitar abordajes en este ámbito.

2. Acceso, selección y contratación

- La empresa cuenta con procedimientos definidos sobre diversos aspectos relativos a este ámbito que recogen principios de gestión no discriminatoria.
- La opinión favorable de la plantilla se corresponde con estos principios.
- El análisis de las variables correspondientes a este eje no presenta diferencias significativas.
- La empresa hace frente a su actividad con una plantilla estable.
- Las próximas jubilaciones (mayormente de hombres) pueden suponer un impacto de cara a la pérdida de capital humano y falta de relevo generacional que conviene monitorizar.



3. Formación y promoción

- La empresa cuenta con procedimientos definidos sobre diversos aspectos relativos a este ámbito de gestión de personas sobre los que trabajar para incluir la perspectiva de género en su desarrollo y aplicación.
- Convendría dedicar una especial atención a la guía de promoción, introduciendo elementos objetivos de valoración para evitar potenciales sesgos de género.
- La organización manifiesta su compromiso por la capacitación de su personal en diversos documentos de gestión.
- La opinión generalizada de la plantilla es positiva en lo que respecta a la promoción y la garantía de la igualdad de oportunidades.

4. Análisis de la retribución

- La empresa viene realizando los registros salariales obligatorios si bien convendría sistematizar la recogida de datos para facilitar su elaboración.
- La diferencia global entre los promedios de mujeres y hombres es de un -7,39% (a favor de las mujeres), de un -13,69% en el caso de la mediana.
- La opinión mayoritaria de la plantilla con respecto a la retribución es que ésta garantiza la igualdad de oportunidades.

5. Fomento salud laboral. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- No se detectan carencias significativas en las variables analizadas respecto a este ámbito.
- La empresa dispone de un Protocolo de prevención y actuación contra este tipo de acoso y ha habilitado las herramientas necesarias para su gestión.
- Si bien la vigencia del Protocolo es reciente, es conveniente mantener una actitud vigilante respecto a su aplicación para detectar posibles carencias.
- Convendría reforzar su difusión y el conocimiento de la figura de Asesoría Confidencial.



6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal

- La conciliación es un principio informador en su política de gestión, conviene desarrollarlo para incluir la corresponsabilidad y desarrollar medidas de sensibilización en esta misma línea.
- Existen mejoras en Convenio respecto a las medidas de conciliación generales.
- Existen medidas de flexibilidad horaria que facilitan la conciliación.
- Son altamente valoradas por la plantilla.

7. Comunicación e imagen en igualdad

- La organización mantiene un compromiso explícito con la comunicación y procedimientos de gestión en este ámbito, que pueden servir de base para su desarrollo con perspectiva de género.
- Se aprecian esfuerzos por realizar un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes, pero existe aún margen de mejora por lo que conviene implantar acciones que sistematicen su uso.

8. Actividad de la empresa y dimensión externa

- La organización está comprometida con su entorno y tiene identificados sus grupos de interés, con los que puede trabajar para traccionar en igualdad.
- Está presente en foros, eventos... que pueden servir de plataforma para transmitir su compromiso.



7. INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Análisis de la política retributiva

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para llevar a cabo el análisis de la política retributiva de NEIKER, se han tomado como referencia los criterios dispuestos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla el R D-L 6/2109, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El art. 6 del citado Real Decreto 902/2002 establece que:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

- a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
- b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación profesional indicada en el Convenio Colectivo de empresa. Este sistema clasifica al personal en grupos profesionales, definidos con criterios que se asemejan a las orientaciones que a efectos de la valoración de puestos de trabajo recoge el propio Real Decreto 902/2020, en tanto en cuanto se definen en virtud de las funciones y responsabilidades efectivamente encomendadas, así como los requisitos de titulación y experiencia (art. 15 y Anexo II del Convenio Colectivo de Empresa).

Se han analizado las cifras en su totalidad, pero dada la existencia de puestos con ausencia de mujeres o de hombres, y de puestos con muy pocas personas o casos únicos, donde el promedio no lo es tal, sino que refleja el salario personal, sólo se incorporan en el presente documento los datos comparativos grupales entre mujeres y hombres allí donde es posible analizar diferencias entre promedios y medianas.

La petición, conforme a legalidad vigente, se refiere a datos **realmente percibidos y desagregados** (según la jornada o el tiempo trabajado).

Con la anterior contextualización, comenzamos con el análisis llevando a cabo una observación de la **brecha salarial no ajustada**, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres. Son datos “no ajustados” a ninguna condición laboral, por lo que nos habla de las diferentes remuneraciones efectivas percibidas por mujeres y hombres, no de discriminación salarial.

La diferencia salarial se ha calculado con la fórmula:

$$\frac{\text{Salario de hombres} - \text{Salario de mujeres}}{\text{Salario de hombres}}$$

En este caso la brecha salarial no ajustada de los datos promedios equiparados es de un **-7,39%**, lo que significa que el promedio de las mujeres es un 7,39 superior al de los hombres (valor muy alejado del 25% que referencia la ley).

Si en lugar de datos promediales obtenemos el dato de la mediana, la diferencia se sitúa en el **-13,69%**. La mediana indica una posición más estática que el promedio, dado que se refiere al sueldo que ocupa la posición central en la distribución de los hombres y al sueldo que ocupa la posición central en la distribución de las mujeres. Esto ofrece una indicación más realista que el promedio.

Concepto	Diferencia Promedio	Diferencia mediana
Total salario efectivo	-7,39%	-13,69%
Sueldo base	-9,65%	-16,60%
Complemento puesto	-11,25%	-11,90%
Complemento personal	-750%	-746,94%
Especial dedicación	-180,46%	-180,66%
Complemento dotación	27,04%	51,19%
Asignación funciones	81,72%	86,03%
Transporte	-1,62%	-0,38%
Antigüedad	1,69%	5,01%

Estas diferencias responden a la historia de las personas en la organización (contrataciones temporales, permisos sin sueldo, jubilaciones parciales...), así como las diferentes responsabilidades asumidas y complementos percibidos.

Por ello para complementar el análisis, se muestran asimismo las diferencias en los principales **conceptos retributivos**. En el cuadro no se han incluido el plus de penosidad y el de seguridad percibidos por hombres únicamente.

Complemento puesto: se trata del complemento que perciben las personas que acceden a un puesto de libre designación, por la diferencia entre su categoría y el puesto asignado. Vemos que presenta una diferencia favorable a las mujeres, lo que puede estar en consonancia con los datos de distribución de plantilla en el nivel táctico de la organización [mandos intermedios] vistos anteriormente, ocupados precisamente por mujeres en un 61%.

Especial dedicación: retribuye la disponibilidad horaria por tener que acudir a las instalaciones para atender alguna urgencia. La retribución afecta favorablemente a las mujeres, dándose una brecha del -180,46%.

Asignación de funciones: retribuye la asignación de funciones correspondientes a una categoría profesional superior [por sustituciones normalmente]. En este caso observamos una brecha notablemente favorable a los hombres, con un 81,72% en el promedio y un 86,03% en la mediana, circunstancia que sería necesario monitorizar.

No se observan diferencias en el complemento de **antigüedad**.



Por último, indicar que hay complementos que responden a derechos adquiridos por personas que en su momento pertenecían a otros organismos [como por ejemplo el Ministerio de Agricultura] y que mantuvieron al pasar a formar parte de NEIKER. Otros, como el complemento a dotación derivan de subvenciones asignadas por otros organismos oficiales. Son complementos por tanto al margen del ámbito de actuación de la empresa. Observamos brechas favorables tanto para las mujeres, como en el caso del complemento personal y de transporte, como para los hombres, como el complemento de dotación.

En cuanto al análisis de la **brecha salarial ajustada**, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten tanto mujeres como hombres según los grupos identificados.

Como se ha indicado anteriormente sólo se incorporan en el presente documento los datos comparativos grupales entre mujeres y hombres allí donde es posible analizar diferencias entre promedios y medianas, por lo que no se incluyen los grupos en los que sólo existan personas de uno de los dos sexos:

Concepto	Diferencia Promedio	Diferencia mediana
Saileko Burua - Jefe/a Departamento	0%	0%
Iker. Elkartua - Invest. Asociado/a	-4%	-7%
Iker. Laguntzailea - Invest. Colaborador/a	8%	7%
Iker. Nagusia - Invest. Principal	3%	1%
B Kudeaketa GMailako Tek.- Tec. Sup. de Gestión B	-30%	-13%
Teknikaria – Técnico/a	-20%	-2%
Oinarrizko teknikaria - Técnico/a básico/a	-10%	-7%
B Teknologoa – Tecnólogo/a B	-2%	1%
B Laborategi Espe. – Espec. de Laboratorio B	-5%	-7%
Administraria - Administrativo/a	9%	4%
Ikerketa Laguntzailea - Auxiliar Investigación	48%	75%
Laborategiko Analista - Analista Laboratorio	-4%	-14%
Lehen mailako Ofiziala - Oficial/a de Primera	-8%	-9%
Operarioa - Operario/a	-23%	0%

Atendiendo a los datos del cuadro, observamos diferentes casuísticas.

En varias de las agrupaciones, las diferencias tanto en los promedios como en las medianas se sitúan en valores cercanos a 0, con valores tanto en negativo como en positivo; son los casos de *Jefe/a Departamento*, *Invest. Principal* y *Tecnólogo/a B*.

En otras observamos diferencias en negativo, es decir a favor del subgrupo de mujeres en una horquilla que va desde -4% al -8% en los valores promedio, como en *Invest. Asociado/a*, *Espec. de Laboratorio B*, *Analista Laboratorio* y *Oficial/a de Primera*, en los que el impacto de los pluses de antigüedad y complemento puesto (percibido únicamente por mujeres en estos puestos) explican estas diferencias.

En el caso de *Tec. Sup. de Gestión B*, con una brecha en el promedio del -30%, la diferencia se sitúa principalmente en el sueldo base (-34%). Hay que tener en cuenta que se trata de sueldos efectivamente percibidos, en los que la casuística del tiempo trabajado (medidas de conciliación, incorporaciones recientes, jornadas parciales...) pueden tener impacto directo en las diferencias identificadas. Si tomamos el dato de la mediana, la diferencia se reduce a -13%.

Misma circunstancia parece impactar en la diferencia identificada en *Operario/a*, -23% en el promedio, que se explica principalmente por el efecto del sueldo base efectivo.

En el caso de *Técnico/a*, con una diferencia en promedio del -20%, encontramos impactos diferenciados de una gran cantidad de pluses, 5 en concreto, además del salario base efectivo, que con valores tanto positivos como negativos, ofrecen un balance general de -20%. La diferencia se reduce al -2% si obtenemos el dato de la mediana.

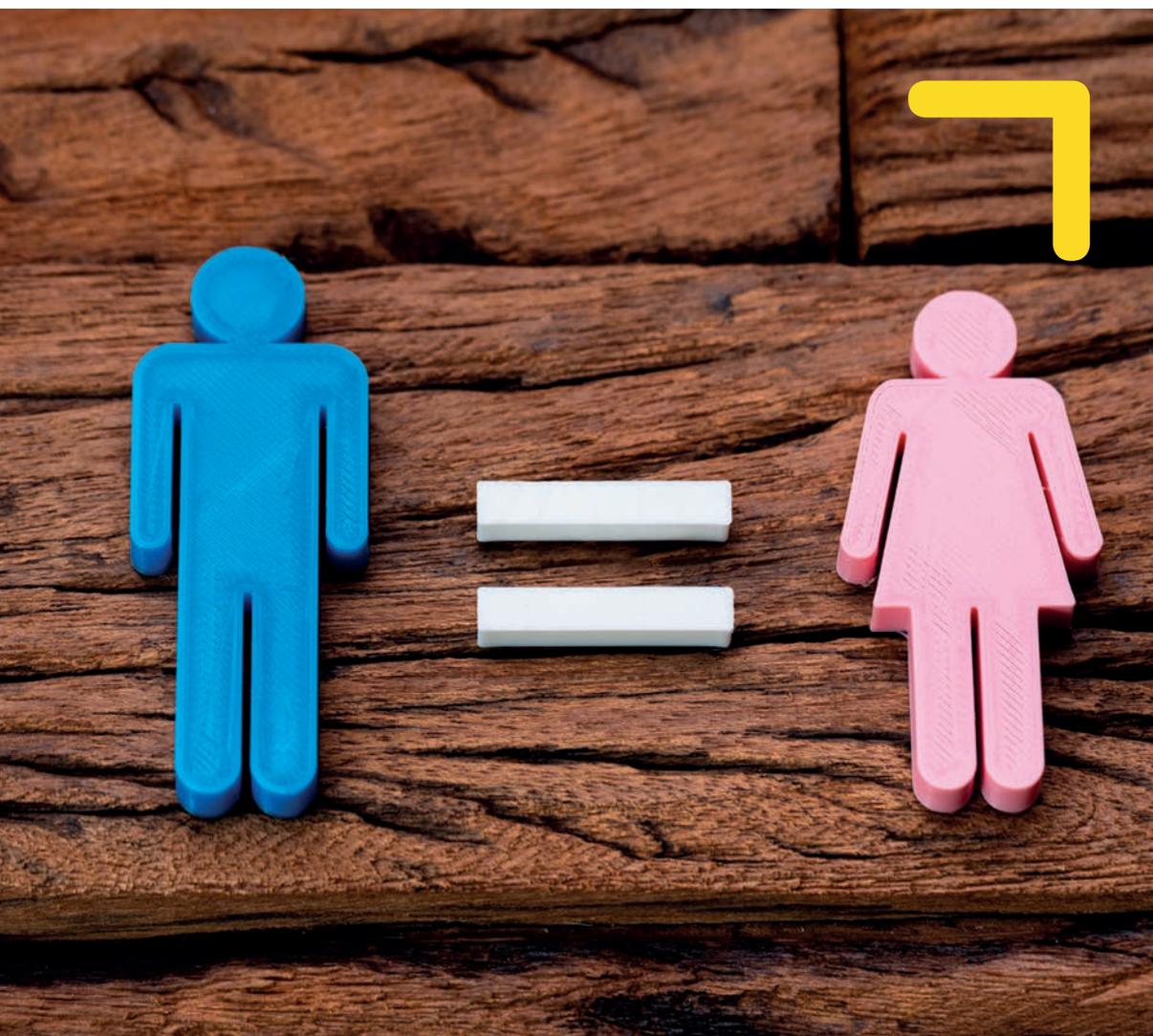
En *Técnico/a básico/a*, la diferencia es del -10% en promedio [-7% en el caso de la mediana], diferencia que se explica por la mayor antigüedad de las mujeres incluidas en dicho grupo.

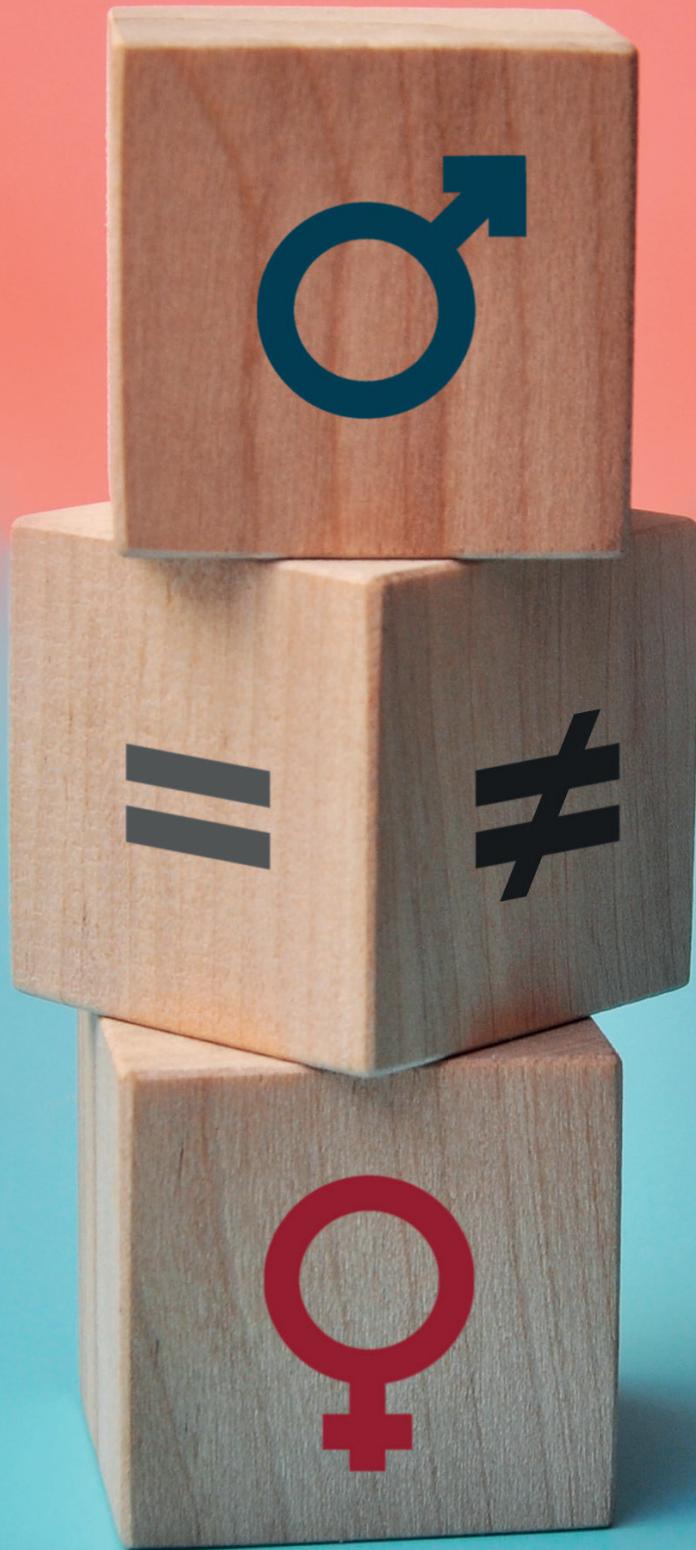
Observamos asimismo brechas positivas, es decir a favor del subgrupo de hombres, como es el caso de *Auxiliar Investigación*, con una diferencia en promedio del 48% [75% en el caso de la mediana] con valores más altos para los hombres en salario base efectivo y antigüedad y donde sólo los hombres cobran pluses de transporte, penosidad y asignación de funciones.

En *Administrativo/a* la diferencia es del 9% con valores más altos para el subgrupo de hombres, en sueldo base efectivo, transporte y antigüedad. La diferencia en la mediana es del 4%.

En el grupo de *Invest. Colaborador/a* la diferencia es del 8% en promedio y 7% en mediana, que se sitúa en el sueldo base efectivo, con una brecha del 7%.

La empresa mantendrá una actitud vigilante para garantizar una retribución sin discriminación, monitorizando los registros salariales anuales, tal como se establece en las acciones que se mencionan en el área 4 de este plan: Análisis retributivo.





8. OBJETIVOS (CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS) Y ACCIONES

8.1 Panel de objetivos y acciones

EJE 1: Buen gobierno

- Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa.
- Objetivo 1.2: Reforzar las herramientas para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Objetivo 1.3: Asegurar un uso inclusivo de la comunicación como herramienta para generar igualdad.
- Objetivo 1.4: Garantizar una gestión no discriminatoria de personas.

EJE 2: Empoderamiento de las mujeres

- Objetivo 2.1: Impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización.

EJE 3: Transformar las economías y la organización social

- Objetivo 3.1: Difundir la corresponsabilidad en el cuidado.
- Objetivo 3.2: Reforzar externamente el compromiso de la entidad por la igualdad.

EJE 4: Vidas libres de violencia contra las mujeres

- Objetivo 4.1.: Garantizar un entorno libre de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.



8.2 Presentación de objetivos y acciones por áreas

EJE 1: Buen gobierno				
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa				
Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
1.1.1 Mantener su compromiso por la igualdad en toda la planificación estratégica	Dirección	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Grupos de interés	Plan Estratégico Código Ético Convenio colectivo
1.1.2 Solicitar el reconocimiento como Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres [Decreto 11/2014] y la participación en Bai Sarea Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres.	Responsable de Procesos y Mejora	3er trim. 2023	Plantilla Grupos de interés	Reconocimiento Entidad Colaboradora Acceso a Bai Sarea
1.1.3 Incluir el correspondiente Plan de Igualdad de la CAE vigente como referencia para el Plan Estratégico.	Dirección	1er trim. 2023	Plantilla Grupos de interés	Plan Estratégico
1.1.4 Participar en las reuniones del Grupo Departamental de Igualdad del Dpto. Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.	Responsable de Procesos y Mejora	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Gobierno Vasco	Actas o registros de comunicación
1.1.5 Alinear las actuaciones de NEIKER en materia de igualdad con el Plan departamental del Dpto.	Responsable de Procesos y Mejora	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Gobierno Vasco	Actas de seguimiento del plan
1.1.6 Informar al Consejo de Administración sobre la obligación de cumplimiento del principio de representación equilibrada del art. 3.9 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección	Durante la vigencia del Plan	Consejo de Administración	Registro de comunicación, actas del Consejo
1.1.7 Segmentar y explotar por sexo la encuesta de clima laboral en todas sus variables.	Dirección de Recursos	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Encuesta Informe de conclusiones desagregado
1.1.8 Reservar una dotación presupuestaria específica para formación en igualdad.	Dirección de Recursos	Anual	Plantilla	Programación y contenidos Indicadores principales desagregados
1.1.9 Comunicar la aprobación del III Plan de Igualdad a la plantilla y las acciones implementadas.	Responsable Comunicación	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Registros de comunicación
		Presupuesto	Coste interno Coste externo	100 horas*80€ 4000 €

EJE 1: Buen gobierno				
Objetivo 1.2: Reforzar las herramientas para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad				
Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
1.2.1 Definir el Plan de seguimiento y evaluación del Plan.	Comisión Seguimiento [CN]	1er trim 2023	Comisión Seguimiento [CN]	Plan de seguimiento y evaluación
1.2.2 Ejecutar el Plan de seguimiento y evaluación del Plan.	CS	Durante la vigencia del plan	CS	Actas firmadas Documentos relacionados
1.2.3 Elaborar una herramienta para el seguimiento y evaluación de las acciones [cuadro de mando, cronogramas...].	Responsable de procesos y mejora	1er trim 2023	CS	Herramienta Principales indicadores desagregados
1.2.4 Elaborar un informe anual con el seguimiento del Plan.	Responsable de procesos y mejora	2023, 2024, 2025	CS Plantilla	Informes Principales indicadores desagregados
1.2.5 Elaborar un informe final del grado de cumplimiento e impacto del plan.	Responsable de procesos y mejora	1er trim 2027	Dirección Plantilla	Informe final Indicadores principales desagregados
1.2.6 Comunicar el plan a los dptos o áreas implicadas con el fin de asegurar su despliegue.	Dirección	1er trim 2023	Dptos. implicados	Actas
		Presupuesto	Coste interno Coste externo	132 horas*80€ 200 €



EJE 1: Buen gobierno

Objetivo 1.3: Asegurar un uso inclusivo de la comunicación como herramienta para generar igualdad

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
1.3.1 Revisar el procedimiento de comunicación desde la perspectiva de género.	Responsable de comunicación	2025	Plantilla	Procedimiento de comunicación revisado
1.3.2 Difundir la guía de uso inclusivo del lenguaje (castellano) e imágenes.	Responsable comunicación	2º trim 2023	Plantilla	Registro de difusión
1.3.3 Identificar metodologías para realizar una evaluación del uso del manual de lenguaje inclusivo	Responsable de procesos y mejora	2026	Plantilla	Metodologías identificadas
1.3.4 Valorar la aplicación y difusión de una guía de uso no sexista del euskera.	Dirección de recursos	2023	Plantilla	Acta
			Presupuesto	Coste interno Coste externo
				20 horas*80€ 7000€



EJE 1: Buen gobierno				
Objetivo 1.4: Garantizar una gestión no discriminatoria de personas				
Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
1.4.1 Monitorizar periódicamente las distribuciones por sexo y edad de la plantilla para anticipar necesidades de actuación en cuanto a relevo generacional, mantenimiento de distribución equilibrada de la plantilla...	Dirección de Recursos	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Indicadores principales desagregados
1.4.2 Fijar la herramienta interna para realizar los registros salariales anuales según las exigencias del Real Decreto 902/2020, sistematizando la recogida de los datos necesarios.	Dirección de recursos	1er trim. 2023	Plantilla	Criterios establecidos
1.4.3 Realizar registros anuales y en cumplimiento de lo legalmente exigido.	Dirección de recursos	2023, 2024,	Plantilla	Registros salariales
1.4.4 Realizar las auditorías salariales según las exigencias del Real Decreto 902/2020.	Dirección de recursos	2025, 2026	Plantilla	Conclusiones
1.4.5 A esos efectos, tener en cuenta las orientaciones recogidas en el citado RD sobre puestos de igual valor en la actualización del mapa funcional.	Dirección de recursos	1er trim 2024	Plantilla	Mapa funcional
1.4.6 Revisar el procedimiento y el plan de formación desde la perspectiva de género para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso a la misma para mujeres y hombres.	Dirección de recursos	2025	Plantilla	Procedimiento y Plan de Formación revisados
1.4.7 Revisar la Guía de Promoción desde la perspectiva de género evitando factores de valoración subjetiva que puedan incurrir en sesgos inconscientes de género.	Dirección de Recursos	2025	Plantilla	Procedimiento revisado
1.4.8 Revisar en clave de género el Plan de prevención de riesgos laborales y la Política de empresa en este ámbito.	Dirección de recursos	2025	Plantilla	PPRL y política revisados
1.4.9 Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género	Comité de Seguridad y Salud	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Indicadores principales
		Presupuesto	Coste interno Coste externo	200 h*80€



EJE 2: Empoderamiento de las mujeres

Objetivo 2.1: Impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
2.1.1 Fomentar la representación proporcional de mujeres en puesto de decisión y liderazgo (niveles estratégico y táctico).	Dirección	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Nombramientos
2.1.2 Mantenimiento de participación de mujeres en grupos de trabajo.	Dirección de recursos	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Designación de los grupos de trabajo
2.1.3 Fomentar la participación de mujeres de la organización en foros, eventos...	Dirección científica	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Agenda de eventos
			Presupuesto	Coste interno Coste externo
				20 h*80€

EJE 3: Transformar las economías y la organización social

Objetivo 3.1: Difundir la corresponsabilidad en el cuidado

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
3.1.1 Incluir la conciliación corresponsable como valor de la organización.	Dirección	2026	Plantilla Grupos de interés	Nueva formulación de valores
3.1.2 Realizar acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad para la plantilla.	Dirección de recursos	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Programación y contenidos Indicadores principales desagregados
3.1.3 Valorar la inclusión del programa Gizonduz de Emakunde sobre concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres en el plan de formación de NEIKER	Dirección de recursos	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Programación y contenidos Indicadores principales desagregados
			Presupuesto	Coste interno Coste externo
				10h*80€



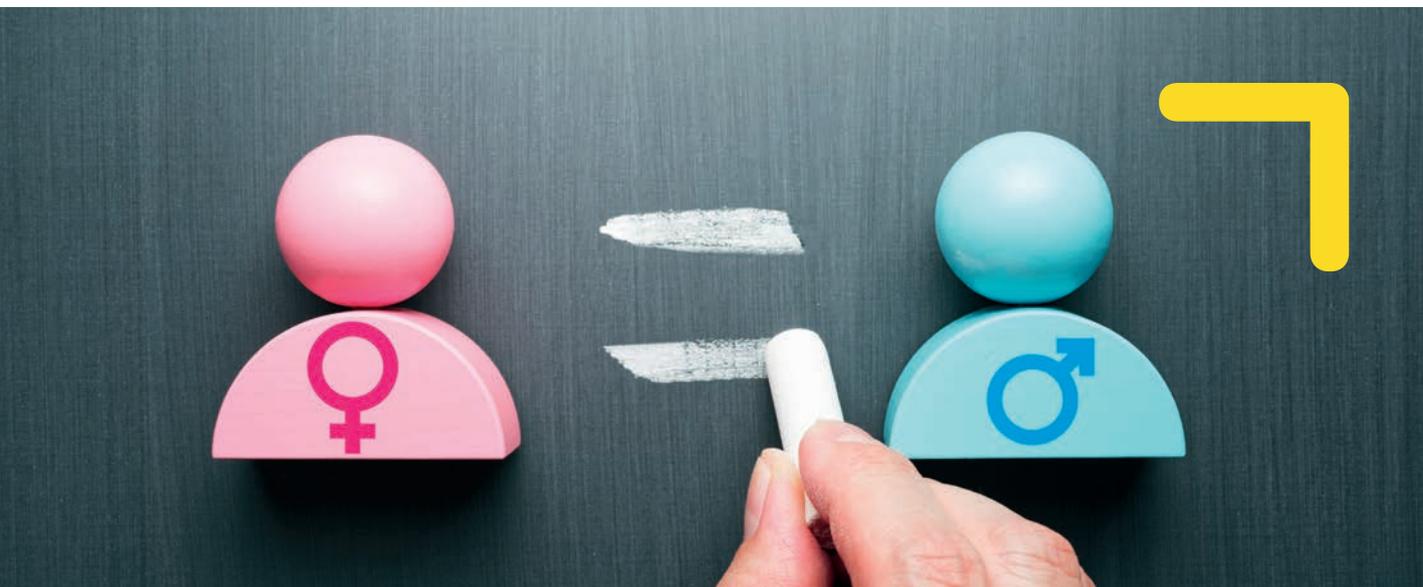
EJE 3: Transformar las economías y la organización social				
Objetivo 3.2: Reforzar externamente el compromiso de la entidad por la igualdad con el objetivo de contribuir a su impacto en la sociedad				
Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
3.2.1 Desarrollar con perspectiva de género su responsabilidad social empresarial.	Dirección	1er trim 2026	Plantilla Grupos de interés	Documentación RSC
3.2.2 Revisar el procedimiento de colaboración interna y externa para incluir referencias a igualdad.	Dirección científica	2º trim 2026	Plantilla Grupos de interés	Procedimiento de colaboración revisado
3.2.3 Creación en la web de un apartado específico de igualdad para visibilizar mejor el compromiso y labor en este ámbito.	Responsable comunicación	3er trim 2023	Plantilla Grupos de interés	Web
3.2.4 Mantener presencia en la Red de Entidades Públicas para la Igualdad	Responsable de procesos y mejora	Durante la vigencia del plan	Plantilla Grupos de interés	Registro asistencia. Actas.
3.2.5 Identificar entidades y organizaciones referentes de igualdad con las que desarrollar alianzas.	Responsable de procesos y mejora	Durante la vigencia del plan	Plantilla Grupos de interés	Inventario de entidades
3.2.6 Transmitir la política de igualdad de la organización en eventos, jornadas... para traccionar en igualdad a otras organizaciones.	Responsable de comunicación	Durante la vigencia del plan	Plantilla Grupos de interés	Indicadores sobre nº eventos
3.2.7 Identificar y programar acciones conmemorativas señaladas (8M, 25N, 11F mujer y ciencia, mujer agrícola...).	Responsable de comunicación	Durante la vigencia del plan	Plantilla Grupos de interés	Acciones programadas
			Presupuesto	Coste interno 125*80€ Coste externo 5000 €



EJE 4: Vidas libres de violencia contra las mujeres

Objetivo 4.1: Garantizar un entorno libre de violencia contra las mujeres y acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarías	Registro/ Indicador
4.1.1 Calendarizar acciones de difusión periódica del Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Responsable De comunicación	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Registro programación
4.1.2 Visibilizar la figura de la Asesoría Confidencial y las personas que la componen.	Responsable procesos y mejora	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Registro comunicación
4.1.3 Realizar acciones de sensibilización sobre este tipo de acoso en línea de lo ya realizado.	Responsable De comunicación	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Programación y contenidos Indicadores desagregados
4.1.4 Incluir una referencia expresa al Protocolo en el Manual de Acogida	Dirección de recursos	2º trim 2024	Nuevas incorporaciones	Manual de acogida revisado
4.1.5 Realizar una evaluación periódica de la aplicación práctica del Protocolo para detectar posibles acciones correctoras.	Asesoría confidencial	2024 2026	Plantilla	Informes de evaluación
4.1.6 Seguir realizando encuestas periódicas sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo al objeto de plantear potenciales medidas de actuación.	Asesoría confidencial	4º trim 2025	Plantilla	Encuestas
4.1.7 Informar sobre los derechos laborales que asisten a las víctimas de violencia de género así como sobre los principales recursos públicos de atención.	Dirección de recursos	4º trim 2024	Plantilla	Registro comunicación
			Presupuesto	Coste interno Coste externo
				52 h*80€



8.3 Resumen presupuestario

Objetivos	Presupuesto estimado	Presupuesto Real
EJE 1: Buen gobierno	47.360€	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa.	12.000€	
Objetivo 1.2: Reforzar las herramientas para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	10.760€	
Objetivo 1.3: Asegurar un uso inclusivo de la comunicación como herramienta para generar igualdad.	8.600€	
Objetivo 1.4: Garantizar una gestión no discriminatoria de las personas.	16.000€	
EJE 2: Empoderamiento de las mujeres	1.600€	
Objetivo 2.1: Impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización.	1.600€	
EJE 3: Transformar las economías y la organización social	15.800€	
Objetivo 3.1: Difundir la corresponsabilidad en el cuidado.	800€	
Objetivo 3.2: Reforzar externamente el compromiso de la entidad por la igualdad.	15.000€	
EJE 4: Vidas libres de violencia contra las mujeres	4.160€	
Objetivo 4.1: Garantizar un entorno libre de violencia contra las mujeres y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	4.160€	
Total	61.800€	

8.4 Priorización de objetivos y acciones

En el proceso participativo, con la Comisión Negociadora se han identificado las siguientes líneas de trabajo como prioritarias para este III Plan de Igualdad:

EJE 1: Buen gobierno				
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa				
Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
1.1.1 Mantener su compromiso por la igualdad en toda la planificación estratégica	Dirección	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Grupos de interés	Plan Estratégico Código Ético Convenio colectivo

EJE 1: Buen gobierno				
Objetivo 1.3: Asegurar un uso inclusivo de la comunicación como herramienta para generar igualdad				
Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
1.3.2 Difundir la guía de uso inclusivo del lenguaje [castellano] e imágenes.	Responsable comunicación	2º trim 2023	Plantilla	Registro de difusión

EJE 1: Buen gobierno

Objetivo 1.4: Garantizar una gestión no discriminatoria de personas

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
1.4.2 Fijar los criterios de elaboración de los registros salariales anuales según las exigencias del Real Decreto 902/2020, sistematizando la recogida de los datos necesarios.	Dirección de recursos	1er trim. 2023	Plantilla	Criterios establecidos

EJE 2: Empoderamiento de las mujeres

Objetivo 2.1: Impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
2.1.3 Fomentar la participación de mujeres de la organización en foros, eventos...	Dirección científica	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Agenda de eventos

EJE 3: Transformar las economías y la organización social

Objetivo 3.2: Reforzar externamente el compromiso de la entidad por la igualdad con el objetivo de contribuir a su impacto en la sociedad

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
3.2.3 Creación en la web de un apartado específico de igualdad para visibilizar mejor el compromiso y labor en este ámbito.	Responsable comunicación	3er trim 2023	Plantilla Grupos de interés	Web
3.2.7 Identificar y programar acciones conmemorativas señaladas (8M, 25N, 11F mujer y ciencia, mujer agrícola...).	Responsable de comunicación	Durante la vigencia del plan	Plantilla Grupos de interés	Acciones programadas Indicadores asociados

EJE 4: Vidas libres de violencia contra las mujeres

Objetivo 4.1: Garantizar un entorno libre de violencia contra las mujeres y acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acción	Responsables	Fecha	Personas Destinatarias	Registro/ Indicador
4.1.2 Visibilizar la figura de la Asesoría Confidencial y las personas que la componen.	Responsable procesos y mejora	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Registro comunicación
4.1.6 Seguir realizando encuestas periódicas sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo al objeto de plantear potenciales medidas de actuación.	Asesoría confidencial	4º trim 2025	Plantilla	Encuestas

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

EJE 1: Buen gobierno	2023	2024	2025	2026
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa				
1.1.1 Mantener su compromiso por la igualdad en toda la planificación estratégica				
1.1.2 Solicitar el reconocimiento como Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres (Decreto 11/2014) y la participación en Bai Sarea Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres.				
1.1.3 Incluir el correspondiente Plan de Igualdad de la CAE vigente como referencia para el Plan Estratégico.				
1.1.4 Participar en las reuniones del Grupo Departamental de Igualdad del Dpto. Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.				
1.1.5 Alinear las actuaciones de NEIKER en materia de igualdad con el Plan departamental del Dpto.				
1.1.6 Informar al Consejo de Administración sobre la obligación de cumplimiento del principio de representación equilibrada del art. 3.9 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.				
1.1.7 Segmentar y explotar por sexo la encuesta de clima laboral en todas sus variables.				
1.1.8 Reservar una dotación presupuestaria específica para formación en igualdad.				
1.1.9 Comunicar la aprobación del III Plan de Igualdad a la plantilla y las acciones implementadas.				
EJE 1: Buen gobierno				
Objetivo 1.2: Reforzar las herramientas para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	2023	2024	2025	2026
1.2.1 Definir el Plan de seguimiento y evaluación del Plan.				
1.2.2 Ejecutar el Plan de seguimiento y evaluación del Plan.				
1.2.3 Elaborar una herramienta para el seguimiento y evaluación de las acciones (cuadro de mando, cronogramas...).				
1.2.4 Elaborar un informe anual con el seguimiento del Plan.				
1.2.5 Elaborar un informe final del grado de cumplimiento e impacto del plan.				
1.2.6 Comunicar el plan a los dptos o áreas implicadas con el fin de asegurar su despliegue.				
EJE 1: Buen gobierno				
Objetivo 1.3: Asegurar un uso inclusivo de la comunicación como herramienta para generar igualdad	2023	2024	2025	2026
1.3.1 Revisar el procedimiento de comunicación desde la perspectiva de género.				
1.3.2 Difundir la guía de uso inclusivo del lenguaje (castellano) e imágenes.				
1.3.3 Identificar metodologías para realizar una evaluación del uso del manual de lenguaje inclusivo				
1.3.4 Valorar la aplicación y difusión de una guía de uso no sexista del euskera.				



EJE 1: Buen gobierno	2023	2024	2025	2026
Objetivo 1.4: Garantizar una gestión no discriminatoria de personas				
1.4.1 Monitorizar periódicamente las distribuciones por sexo y edad de la plantilla para anticipar necesidades de actuación en cuanto a relevo generacional, mantenimiento de distribución equilibrada de la plantilla...				
1.4.2 Fijar la herramienta interna para realizar los registros salariales anuales según las exigencias del Real Decreto 902/2020, sistematizando la recogida de los datos necesarios.				
1.4.3 Realizar registros anuales y en cumplimiento de lo legalmente exigido.				
1.4.4 Realizar las auditorías salariales según las exigencias del Real Decreto 902/2020.				
1.4.5 A esos efectos, tener en cuenta las orientaciones recogidas en el citado RD sobre puestos de igual valor en la actualización del mapa funcional.				
1.4.6 Revisar el procedimiento y el plan de formación desde la perspectiva de género para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso a la misma para mujeres y hombres.				
1.4.7 Revisar la Guía de Promoción desde la perspectiva de género evitando factores de valoración subjetiva que puedan incurrir en sesgos inconscientes de género.				
1.4.8 Revisar en clave de género el Plan de prevención de riesgos laborales y la Política de empresa en este ámbito.				
1.4.9 Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género				
EJE 2: Empoderamiento de las mujeres	2023	2024	2025	2026
Objetivo 2.1: Impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización				
2.1.1 Fomentar la representación proporcional de mujeres en puesto de decisión y liderazgo (niveles estratégico y táctico).				
2.1.2 Mantenimiento de participación de mujeres en grupos de trabajo.				
2.1.3 Fomentar la participación de mujeres de la organización en foros, eventos...				
EJE 3: Transformar las economías y la organización social	2023	2024	2025	2026
Objetivo 3.1: Difundir la corresponsabilidad en el cuidado				
3.1.1 Incluir la conciliación corresponsable como valor de la organización.				
3.1.2 Realizar acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad para la plantilla.				
3.1.3 Valorar la inclusión del programa Gizonduz de Emakunde sobre concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres en el plan de formación de NEIKER				
EJE 3: Transformar las economías y la organización social	2023	2024	2025	2026
Objetivo 3.2: Reforzar externamente el compromiso de la entidad por la igualdad con el objetivo de contribuir a su impacto en la sociedad				
3.2.1 Desarrollar con perspectiva de género su responsabilidad social empresarial.				
3.2.2 Revisar el procedimiento de colaboración interna y externa para incluir referencias a igualdad.				
3.2.3 Creación en la web de un apartado específico de igualdad para visibilizar mejor el compromiso y labor en este ámbito.				
3.2.4 Mantener presencia en la Red de Entidades Públicas para la Igualdad				
3.2.5 Identificar entidades y organizaciones referentes de igualdad con las que desarrollar alianzas.				
3.2.6 Transmitir la política de igualdad de la organización en eventos, jornadas... para traccionar en igualdad a otras organizaciones.				
3.2.7 Identificar y programar acciones conmemorativas señaladas (8M, 25N, 11F mujer y ciencia, mujer agrícola...).				

EJE 4: Vidas libres de violencia contra las mujeres	2023	2024	2025	2026
Objetivo 4.1: Garantizar un entorno libre de violencia contra las mujeres y acoso sexual y acoso por razón de sexo				
4.1.1 Calendarizar acciones de difusión periódica del Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.				
4.1.2 Visibilizar la figura de la Asesoría Confidencial y las personas que la componen.				
4.1.3 Realizar acciones de sensibilización sobre este tipo de acoso en línea de lo ya realizado.				
4.1.4 Incluir una referencia expresa al Protocolo en el Manual de Acogida				
4.1.5 Realizar una evaluación periódica de la aplicación práctica del Protocolo para detectar posibles acciones correctoras.				
4.1.6 Seguir realizando encuestas periódicas sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo al objeto de plantear potenciales medidas de actuación.				
4.1.7 Informar sobre los derechos laborales que asisten a las víctimas de violencia de género así como sobre los principales recursos públicos de atención.				





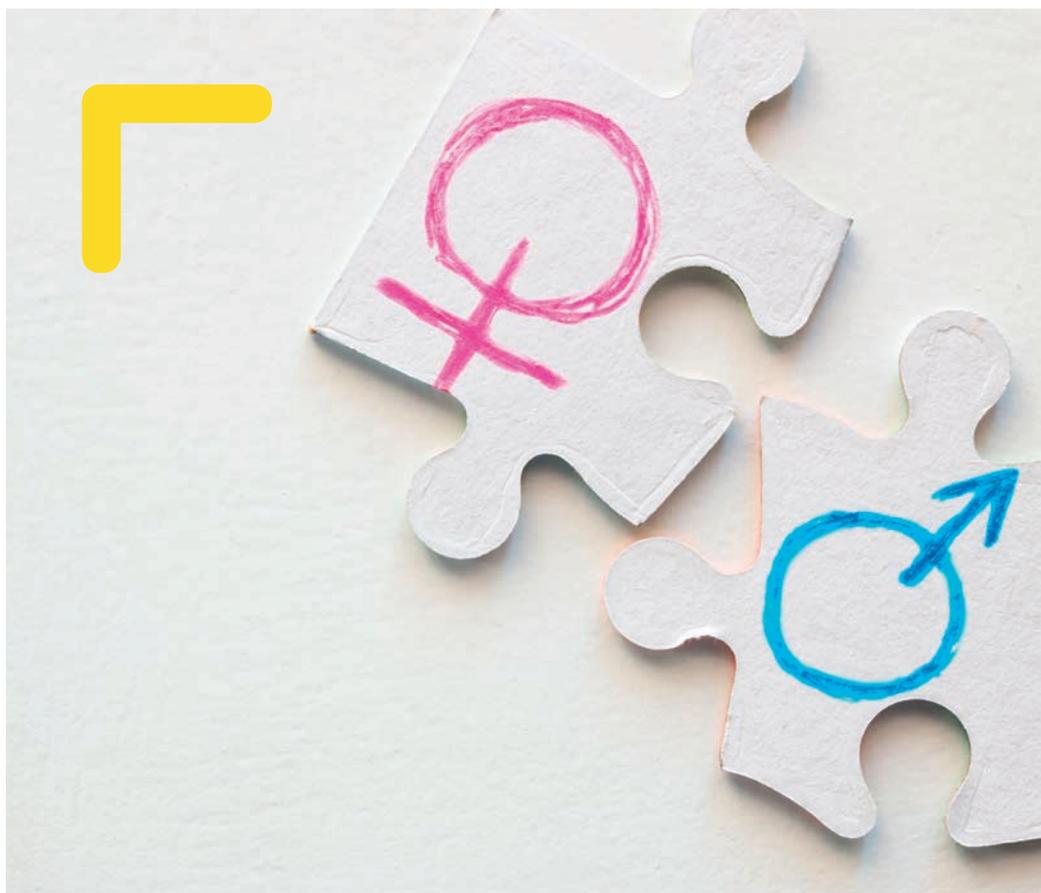
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

La persona responsable de igualdad realizará la convocatoria y el acta de la reunión. Y se realizará con un preaviso suficiente y envío previo del estado de las medidas del plan para su lectura previa a la reunión, para realizar reuniones operativas centradas en la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores, en relación con la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

La empresa dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, fuera de su funcionamiento ordinario en el plazo máximo de seis semanas desde que se presente la solicitud.





11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan es la propia **Comisión Negociadora**. Está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Sus principales funciones en este ámbito son:

- Mantener 2 reuniones al año, con carácter semestral durante la vigencia del plan.
- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- Fomentar la igualdad dentro de la organización.
- Realizar informes de progreso anuales y final.
- Organizar la elaboración de un nuevo plan una vez que éste finalice su vigencia.

Comisión Negociadora del Plan	
Representación de la empresa	Eva Ugarte Sagastizabal Directora de Recursos
	Yolanda Fernández Iglesias Responsable de Procesos y Mejora
	Sonia Massip Moriarty Técnica del Departamento de Recursos
Representación de las personas trabajadoras	Aitor Anitua Martínez Comité Empresa Derio. ELA
	Haritz Arriaga Sasieta Comité Empresa Derio. ELA
	Josune Arranz Arriola Comité Empresa Arkaute. Independiente
	Endika Heppé Fernández Comité Empresa Arkaute. CCOO





12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020:

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones.

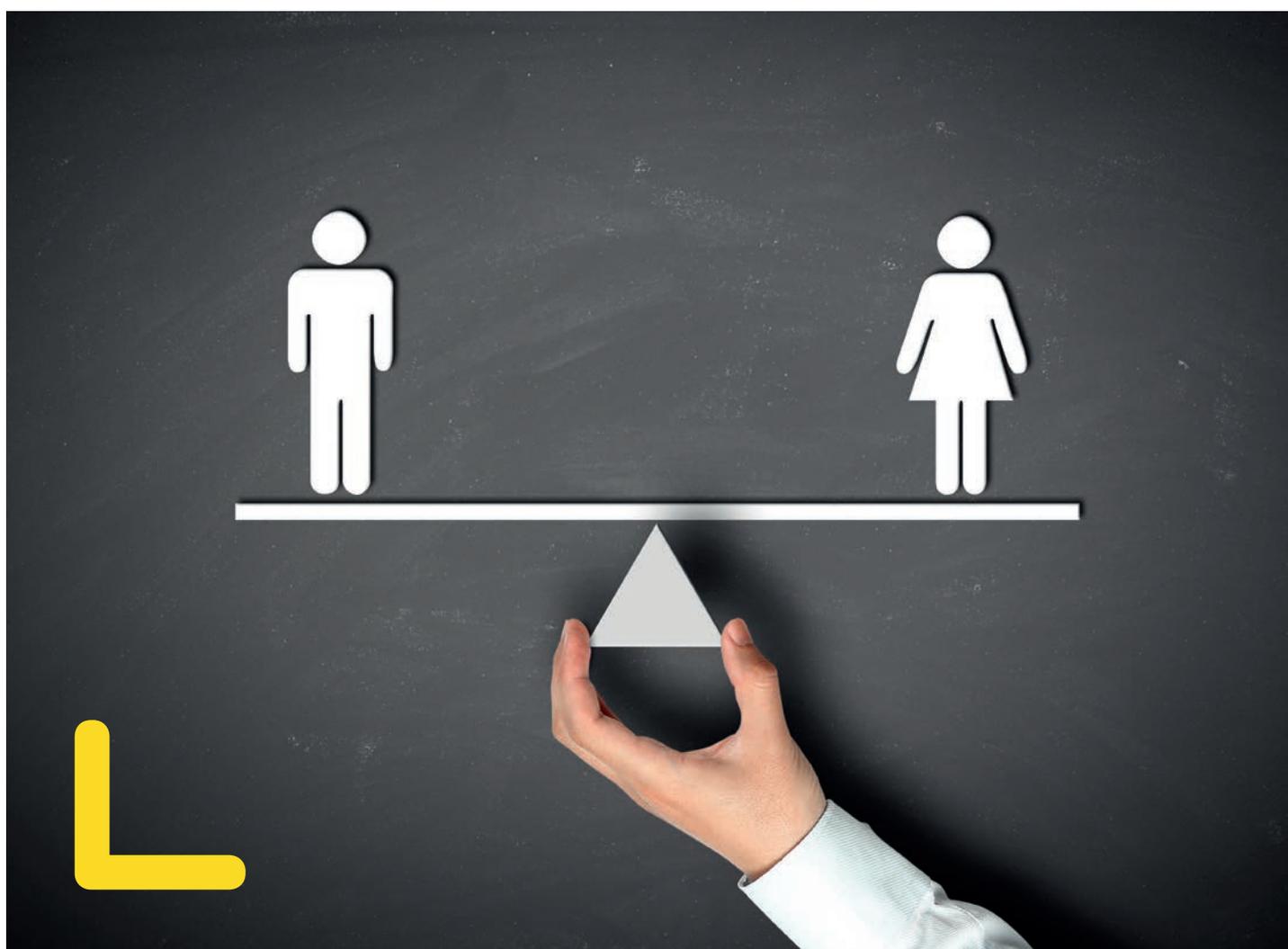
Los acuerdos y la resolución de discrepancias se tomarán por votación y mayoría en el seno de la Comisión, siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.



13. INDICADORES PRIORITARIOS

Indicador	Objetivo	Plazo
Satisfacción de las personas con la entidad en materia de igualdad (encuesta)	9/10	2026
Brecha salarial (promedio)	< = 5	2026
% de mujeres en puestos de liderazgo	>=50%	2026
% de horas de mujeres que reciben formación del total de personas	>=50%	2026
% de jornadas organizadas por NEIKER con mujeres como ponentes	>=60%	2026
Nº de incidentes reportados a la Asesoría confidencial	0	2026



NEIKER 

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



neiker.eus