

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
ARTEKO III.
**BERDINTASUN
PLANA**

2023 - 2026

neiker.eus



CRÉDITOS

© NEIKER 2023

AURKIBIDEA

1. ENPRESAREN AURKEZPENA	5
1.1 Profila, jarduera eremua eta ingurunearekiko harremanak	5
1.2 Berdintasunaren arloko aurrekariak.	6
1.3 Konpromisoa	7
2. ALDERDIAK ZEHAZTEA	9
3. PERTSONA, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA.	11
4. METODOLOGIA	13
4.1 Orientabideak.	13
4.2 Datu iturriak	15
5. PARTE HARTZEKO PROZESUA: III. BERDINTASUN PLANERAKO ORIENTABIDEAK.	17
6. DIAGNOSTIKOAREN TXOSTENA: ONDORIO NAGUSIAK	19
7. ORDAINSARIEN AUDITORIAREN TXOSTENA	23
8. HELBURUAK (KUALITATIBOAK ETA KUANTITATIBOAK) ETA EKINTZAK.	29
8.1 Helburu eta ekintzen panela	29
8.2 Helburuen eta ekintzen aurkezpena arloka.	30
8.3 Aurrekontuaren laburpena.	37
8.4 Helburuak eta ekintzak lehenestea	37
9. KRONOGRAMA	39
10. ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSPEN SISTEMA.	43
11. BERDINTASUN PLANAREN JARRAIPENAZ ETA EBALUAZIOAZ ARDURATZEN DEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA.	45
12. ALDAKETAK EGITEKO ETA DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA	47
13. LEHENTASUNEZKO ADIERAZLEAK.	49



1. ENPRESAREN AURKEZPENA

1.1 Profila, jarduera eremua eta ingurunearekiko harremanak

NEIKER-Nekazaritza Ikerketa eta Garapenerako Euskal Erakundea SA (une honetatik aurrera, dokumentu honetan guztian, NEIKER) Eusko Jaurlaritzaren jabetzako sozietate publiko bat da.

NEIKER, zentro teknologiko bat gara, nekazaritzako elikagaien eta basogintzaren sektoreetarako irtenbide berritzaileak sortzen espezializatua. NEIKERen lan ildo nagusiak dira ustiatzearen jasangarritasuna eta lehiakortasuna sustatzea, klima larrialdiak nekazaritzan dituen ondorioak arintzeko aukerak bilatzea, bioekonomia bultzatzea, lehengai ez berriztagarriekiko menpekotasuna murrizteko eta jarduera ekonomiko berriak sortzeko, eta abeltzaintzan antibiotikoen erabilera murriztea, antibiotikoekiko erresistentzia handitzearen inpaktua minimizatzen. Eusko Jaurlaritzako Nekazaritza, Arrantza eta Elikadura Politikako Sailburuordetzaren menpeko erakundea den heinean, NEIKERen jardueraren helburua da Eusko Jaurlaritzak diseinatzen dituen estrategiei erantzutea eta horiek bultzatzea, nekazaritza-abeltzaintza eta basogintzaren sektorea sustatzeko, garatzeko eta kudeatzeko.

NEIKER 5 Departamentu Zientifikotan antolatuta dago:

- Producción y Protección Vegetal
- Landare Ekoizpena eta Babesa
- Animalia Ekoizpena
- Animalia Osasuna
- Baso Zientziak.
- Baliabide Naturalen Kontserbazioa

Zerbitzu Orokorren Sailak lagunduta, zeina arduratzen baita zentroyen administrazioaz eta ohiko kudeaketaz. Guztira, 190 profesional inguru gara, %54 emakumeak eta %46 gizonak, %35 doktopeak, %37 goi mailako tituludunak.

I+G proiektuez gain, NEIKERek transferentzia eta prestakuntza jarduerak egiten ditu, eta baliabide eta azpiegitura propioak ditu, baita goi mailako espezializazioa eta kualifikazioa duten langileak ere, zeregin horiek egiteko. Sektoreari transferitzeko ekintzen artean daude, besteak beste, ingurunearen biosegurtasuna zaintzera bideratutako laborategien analisiak, abeltzaintzako ustiatzearen osasuna eta elikagaien segurtasuna eta kalitatea bermatzeko.

1.2 Berdintasunaren arloko aurrekariak

NEIKERek dagoeneko ibilbide bat egin du berdintasun politiken garapenaren inguruan.

2011n hasi zen lehen urratsak egiten, plantillaren datu kuantitatiboen azterketan oinarritutako lehen diagnostikoaren txosten bat eginez. Txosten horretatik abiatuta, 2012an, NEIKERek *Gizonen eta Emakumeen arteko I. Berdintasun Plana* landu eta onartu zuen. Lan hori Berdintasun Batzorde batek egin zuen, eta, ondoren, NEIKEReko Zuzendaritzak I. Berdintasun Planaren jarraipena egiteko ere eskatu zion.

2015ean, NEIKERek diagnostikoaren txosten bat egin zuen, egindako lehen azterketaren bilakaera jasotzen zuena. Azkenik, 2017ko ekainean, NEIKERen *Gizonen eta Emakumeen arteko I. Berdintasun Planaren* ebaluazio txostena egin zen.

Ibilbide horretatik abiatuta, 2018an, NEIKERek berdintasun politiken inguruan egindako bidean jauzi kualitatibo bat ematea erabaki zuen, eta, horretarako, kanpoko laguntza espezializatua kontratatu zuen (Oreka Sarea SL).

Aholkularitzaren eta NEIKEReko Berdintasun Batzordearen artean dokumentu hauek landu ziren:

- 2019ko Berdintasunaren Diagnostikoa,
- 2019-2022 II. Berdintasun Plana,
- Eta NEIKERen sexu jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu orientazioan oinarritutako jazarpena eta genero nortasun eta adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta jarduteko Protokoloa.

Dokumentu horiek Enpresa Batzordearekin negoziatu eta onartu ziren.

II. Berdintasun Planaren garapenean, alderdi hauek nabarmendu behar dira:

- Berdintasun Planaren erregistroa Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzan, Espedientea: 86/11/0021/2020
- Aholkularitza Konfidentzialaren eraketa,
- Hizkuntza inklusiboaren eskuliburua, gaztelaniazkoa,
- Erakunde mailako ikastea sustatzen duten prestakuntza jarduerak, genero ikuspegia transbertsalizatzeko.
- "Emakumeak eta Zientzia" bideoa argitaratzea, 2021eko otsailaren 11n, sare sozialetan
- Sektoreko beste enpresa publiko batzuekin batera (HAZI eta ELIKA), ekintzak definitzea eta gauzatzea, martxoaren 8rako -Emakume Langileen Nazioarteko Eguna-, eta azaroaren 25erako -Emakumeen aurkako Indarkeriaren kontrako Nazioarteko Eguna-.

Gaur egun, Bultz-Lan aholkularitzaren laguntzarekin, Negoziazio Batzorde bat eratu da, enpresaren eta langileen ordezkariekin, 2021eko datuekin diagnostikoa egiteko eta III. Berdintasun Plana egiteko.

1.3 Konpromisoa



BERDINTASUN KONPROMISOA

Azken urteotan, generoari buruzko hainbat diagnostiko egin, dagozkion Berdintasunerako Planak ezarri eta ebaluatzeari esker, lan ibilbide bat finkatu da, enpresa honetan eta, hedaduraz, gizarte osoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantz aurrera egiten jarraitzeko.

Parte hartzen ahalegintzeko konpromisoa ere bada, horri esker NEIKEReko langile kopuru esanguratsu baten iritziak eta proposamenak jaso ahal izan baitira, elkarrizketen, eztabaida taldeen, langileentzako inkestaren eta Negoziazio Batzordearekin egindako kontrastearen bidez, hori arduratu delarik prozesua gidatzeaz.

Azkenik, NEIKERen Zuzendaritzaren konpromisoa da bere kudeaketa eta berdintasun politikak indarrean dauden lege jarraibideetara egokitzeko beharrezko neurriak erakundeari helarazten jarraitzea, bereziki: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa; 1/2022 Legea, martxoaren 2koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aldatzen duena; 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko

presako neurriena; eta 11/2014 Dekretua, Emakunderen aldetik Lankidetzaren Erakundearen aitortzea arautzen duena.

Ildo horretan, gure ustez, generoaren ikuspegia erakundean transbertsalizatzeko estrategia etengabe garatzeko gero eta pertsona gehiagoren inplikazioa lortu behar da; berdintasunaren arloan etengabeko ikaskuntza eta komunikazioa bermatu behar ditu, bai barrurantz (langileak ardua maila guztietan kontzientziatuz), bai kanporantz (gizarteari kontuak emanez eta praktika onak zabalduz); langile guztientzat errespetuzko eta ahalduzko lan ingurunea bermatu behar du; eta sareko lana sortu behar du, beste euskal enpresa publiko batzuekin eta instituzioekin aliantzak bilatuz

NEIKERek adierazten du konpromisoa duela emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna ezartzeko, gure politika korporatiboaren eta Giza Baliabideen politikaren printzipio estrategiko moduan.

Enpresa honen jardura garatzen den esparru bakoitzean eta guztietan, hautapenetik sustapenera, eta lansari politika, prestakuntza, lan eta enplegu baldintzak, lan osasuna, lan denboraren antolamendua eta kontziliazioa ere barne hartuta, emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren printzipioa gure egiten dugu, arreta berezia jarritz zeharkako diskriminazioari, horrelakotzat ulertuta itxura batean neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek sortzen duen egoera, zeinaren ondorioz sexu bateko pertsona bat desabantaila nabarmenean geratzen baita beste sexuko pertsonetikiko.

Adierazitako printzipioak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak ezarritik gauzatuko dira, langileen legezko ordezkartzearekin batera, adostutako berdintasun neurriak garatzeko eta ebaluatzeko prozesu osoan.

Data / Fecha:

22/06/13

Sinadura / Firma:

Leire Barañano
Zuzendari nagusia



2. ALDERDIAK ZEHAZTEA

NEIKEReko Batzordea enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak osatzen dute.

Planaren Negoziazio Batzordea	
Enpresaren ordezkariak	Eva Ugarte Sagastizabal Baliabideen zuzendaria
	Yolanda Fernández Iglesias Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna
	Sonia Massip Moriarty Baliabideen Departamentuko teknikaria
Langileen ordezkariak	Aitor Anitua Martinez Derioko Enpresa Batzordea. ELA
	Haritz Arriaga Sasieta Derioko Enpresa Batzordea. ELA
	Josune Arranz Arriola Arkautiko Enpresa Batzordea. Independentea
	Endika Hepppe Fernández Arkautiko Enpresa Batzordea. CCOO

→ Negoziazio Batzordeak enpresaren aurreko Berdintasun Planetarako indarrean zegoen Berdintasun Batzordea ordezkatzeko du.

Funtzio nagusi hauek ditu:

- Diagnostiko txostena eta berdintasun plana negoziatzea eta lantzea.
- Berdintasun planerako lehentasunak identifikatzea, egindako diagnostikoan oinarrituta.
- Plana enpresan ezartzea bultzatzea.
- Betetze mailaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko prozedura definitzea, hautatutako adierazleen arabera.



3. PERTSONA, LURRALDE ETA DENBORA EREMUA

Pertsonen eremua

Plan hau indarrean dagoen bitartean NEIKER Nekazaritza Ikerketa eta Garapenerako Euskal Erakundearen zerbitzuak egiten dituzten pertsona guztientzat da aplikagarria, eta datuak aurretiazko diagnostikoan daudenak dira.

Berdintasuneko arduraduna Yolanda Fernandez Iglesias da, Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna.

Lurralde eremua

Plan hau NEIKER Nekazaritza Ikerketa eta Garapenerako Euskal Erakundeko (Berreaga 1, 48160 Derio, Bizkaia) pertsona guztientzat da aplikagarria, Derioko (Bizkaia) eta Arkautiko (Araba) lantokietan.



Denbora eremua

Berdintasun plan honek 2023tik 2026ra bitarteko indarraldia izango du.



4. METODOLOGIA

4.1 Orientabideak

NEIKERen diagnostikoa egiteko, aplikatu beharreko legeriak ezarritako irizpideak hartu dira kontuan:

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eragingarriakoa.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun planak eta horien erregistroa arautzen dituena.
- 902/2020 Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen arteko ordainsarien berdintasunari buruzkoa.
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa, martxoaren 3ko 1/2022 Legea aldatua.

Gainera, arloan kritikotzat jotzen diren beste irizpide batzuk txertatu dira:

- Sarbidea, hautaketa eta sailkapen profesionala.
- Sustapena eta prestakuntza.
- Emakumeen infraordezkaritza.
- Ordainsarien azterketa. Soldaten auditoria.
- Lan, pertsona eta familia bizitzako eskubideen erabilera erantzunkidea.
- Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.
- Berdintasunaren komunikazioa eta irudia.

Lantzeko metodologia hau erabili da:

- **Kuantitatiboa eta kualitatiboa:** azterketa bat egin da, abiapuntutzat hartuta sexuaren arabera bereizitako datuak eta kudeaketaren inguruko hainbat informazio, enpresak emandakoak.
- **Plantillaren iritziaren azterketa:** erakundearen berdintasunaren kudeaketaren inguruko pertzepzioa neurtzeko inkesta egokitu baten bidez.
- Enpresa eta erakunde pribatuetan Berdintasunerako Diagnostikoa eta Plana egiteko, EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundearen metodologia txertatu da, **Aholkularitzaren** beraren metodoarekin konbinatuta.

- Enpresak adierazten du Berdintasun Plana eta Diagnostikoa egiteko prozesuan emandako informazio guztia egiazkoa dela, berdintasunaren arloan indarrean dagoen legerian ezarritako baldintzekin bat etorri eta hor aurreikusitako helburuak betetzeko.

Plana egiteko eta dagozkion helburuak eta ekintzak definitzeko garaian, **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak** aurkezten dituen esku hartze ildoetan oinarrituta egituratzea erabaki da, erakundea Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailari atxikitako sozietate publikoa den heinean. Hona hemen ildo horiek:

- **Gobernu ona**, EAEko administrazio publikoen antolaketan eta funtzionamenduan berdintasuna txertatzeko.
- **Emakumeen ahalduntzea**, emakumeak eta neskatok maila pertsonal, kolektibo, sozial eta politiko guztietan ahaldundu daitezen laguntzeko.
- **Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea**, eskubideak bermatzeko eta gizarte eredu jasangarriago bat lortzen laguntzeko.
- **Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak**, prebentzioa landuz eta bizirik atera diren biktimei arreta integrala emanez, erabat osatu arte.

Horretarako, berdintasunaren diagnostikoan jasotako beharrak 4 ardatz horietara bideratu dira, helburuak eta ekintzak erakundearen errealitatera egokituta identifikatzen laguntzeko eta, gainera, sozietate publiko gisa mantendu behar dituen ildoekin koherentzia mantentzeko.

Halaber, kontuan hartu dira **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako** otsailaren 18ko **4/2005 Legearen** 3. artikuluan jasotako **printzipio orokorrak**, aplikatu beharrekoak.



4.2 Datu iturriak

4.2.1. Plantilla deskribatzeko datuen analisia

Erakundeak **2021eko abenduaren 31n** eman dituen datu kuantitatiboan analisia egin da, sexuaren arabera bereizita.

1. Plantillaren ezaugarriak:

- Banaketa.
- Antolaketa.
- Adina.
- Zaintzako ardurak.
- Ikasketak.
- Berdintasunari buruzko prestakuntza.
- Antzinasuna.
- Dibertsitatea.

2. Lan baldintzak eta pertsonen kudeaketa:

- Kontratua eta lanaldia.
- Ordu-tegiak.
- Ordainsarien azterketa.
- Istripuak eta absentismoa
- Kontziliazio neurriak eta denbora eta espazioaren malgutasuna.
- Kontratazioak.
- Prestakuntza.
- Irteerak.
- Barne sustapenak.
- Segurtasuna eta osasuna eta sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

3. Erakundearen jardura eta kanpo dimentsioa:

- Bezeroak.
- Produktu eta zerbitzuen garapena.
- Azpikontratazioak.

4. Komunikazioaren azterketa:

- Hizkuntzaren eta irudien edukia eta erabilera.
- Webgunearen azterketa
- Sare sozialak
- Komunikazio bideak
- Irudi korporatiboa.



Horrez gain, konparazio gisa eta joerak aztertu ahal izateko, dagozkien ataletan 2018ari buruzko datuak sartu dira, hori baita erakundearen aurreko berdintasun diagnostikoaren data.

4.2.2 Iritzia:

Diagnostikorako, gainera, berdintasunaren inguruko gaiei buruz berriaz diseinatu eta langileei emandako inkestatik ateratako informazio esanguratsua sartu da.

4.2.3. Edukiaren azterketa, eta hizkuntzaren eta irudien erabileraren azterketa:

Ondorio horietarako, enpresak aurkeztutako hainbat dokumenturen azterketa sartu da:

- NEIKER 2021– 2023 Hitzarmen kolektiboa.
- Organigrama.
- 2017 – 2020 Plan Estrategikoa (2021era zabaldua, pandemia egoeratik).
- 2022– 2025 Plan Estrategikoaren zirriborroa.
- Kudeaketaren eskuliburua.
- Jokabide Kodea (aurki Kode Etikoak ordeztuko du).
- Kode etikoa (Administrazio Kontseiluak onartzeko prozesuan).
- Laneko arriskuak prebenitzeko politika
- 2022ko Laneko arriskuak prebenitzeko planaren hedapena
- Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako, sexu orientazio eta genero identitate eta adierazpenean oinarritutako jazarpenari buruzko politikak
- 2020ko lan giroaren txosten exekutiboa
- Harrera eskuliburua
- Langileak hautatzeko prozedura
- Funtzioen eta erantzukizunen prozedura
- 2022ko prestakuntza plana
- Prestakuntza prozedura
- 2022ko prestakuntza ikastaroen egutegia
- Lan sustapenerako gida
- PGC SG-11 barne eta kanpo komunikaziorako prozedura
- PGC SG-18 barne eta kanpo lankidetzarako prozedura
- Webgunea
- Sare sozialak

5. PARTE HARTZEKO PROZESUA: III. BERDINTASUN PLANERAKO ORIENTABIDEAK

Berdintasunerako Plan hau egiteko, dimentsio nagusi hauek landu dira:

- Berdintasunari buruzko diagnostiko **kuantitatibo eta kualitatibo** bat egitea eta indarguneak eta hobetzeko arloak baloratzea, erreferentziatzat hartuta 3/2007 Lege Organikoa aldatzen duen 6/2019 Errege Lege Dekretuak adierazten dituen alderdiak (eta egungo 901/2020 eta 902/2020 araudia) eta enpresa eta erakunde pribatuetarako Emakundek emandako gomendioak eta metodologia.
- Enpresaren eta plantillaren ordezkariak osatutako lantaldeko (Negoziazio Batzordea) kideen itxaropenak, oztopoak eta trakzioak identifikatzea.

Parte hartze prozesuan, Negoziazio Batzordean eta prestakuntza saioetan, lan ildo hauek identifikatu dira lehentasunezkatzat Berdintasun Plan honetarako:

- Planaren eduki zehatzak langileei zabaltzea, sentsibilizazio handiagoa lortzeko.
- Hizkuntza inklusiboaren erabilera indartzea.
- Birkalifikazioen sisteman genero ikuspegia sartzeari beharrezkoa den aztertzea.
- Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza indartzea.
- Aholkularitza Konfidentzialari buruzko ezagutza indartzea.





6. DIAGNOSTIKOAREN TXOSTENA: ONDORIO NAGUSIAK



1. Estrategia. Berdintasun politika

- NEIKERek testuinguru estrategiko eta kudeaketa sendo bat du berdintasunarekin duen konpromisoarekin jarraitzeko, eta arlo horretan esperientzia du.
- Plantillaren banaketa orekatua da, eta emakumeen presentzia nabarmena da erabakiak hartzeko tarteko lanpostuetan.
- Plantillan berdintasunean prestatutako pertsonak daude.
- Langileek berdintasunarekin duten gogobetetze indizea handia da, eta, gainera, horrelako plan bat abian jartzeko sentsibilizatuta dago.
- Dauden tresnak egokitzea planteatzen da, hala nola lan giroari buruzko inkesta, sexuaren arabera bereizitako datuak eduki ahal izateko eta eremu honetan lanketak errazteko.

2. Sarbidea, hautaketa eta kontratazioa

- Enpresak eremu honi buruzko hainbat alderdiri buruzko prozedura definituak ditu, diskriminaziorik gabeko kudeaketaren printzipioak jasotzen dituztenak.
- Plantillaren aldeko iritzia bat dator printzipio horiekin.
- Ardatz honi dagozkion aldagaien analisiak ez du desberdintasun esanguratsurik erakusten.
- Enpresak plantilla egonkorrekin egiten dio aurre bere jarduerari.
- Hurrengo erretiroek (batez ere gizonezkoak) giza kapitala galtzea eta belaunaldi erreleborik ez izatea eragin dezakete, eta hori monitorizatzea komeni da.



3. Prestakuntza eta sustapena

- Enpresak pertsonen kudeaketaren eremu honen hainbat alderdiri buruzko prozedura definituak ditu, bere garapenean eta aplikazioan genero ikuspegia txertatzeko.
- Sustapen gidan arreta berezia jartzea komeni da, balioespen elementu objektiboak sartuz, generoagatik gerta daitezkeen alborapenak saihesteko.
- Erakundeak bere langileak gaitzeko konpromisoa duela adierazi du kudeaketako hainbat dokumentutan.
- Langileen iritzi orokorra positiboa da aukera berdintasuna sustatzeari eta bermatzeari dagokionez.

4. Ordainsarien azterketa

- Enpresak soldaten nahitaezko erregistroak egiten ditu, baina datu bilketa sistematizatzea komeniko litzateke, horiek egiten laguntzeko.
- Emakumeen eta gizonen batezbestekoen arteko alde orokorra -%7,39koa da (emakumeen alde), eta -%13,69koa medianaren kasuan.
- Langile gehienen iritzia da ordainsariak aukera berdintasuna bermatzen duela.

5. Lan osasunaren sustapena. Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa

- Aztertutako aldagaietan ez da gabezia esanguratsurik hautematen arlo honi dagokionez.
- Enpresak jazarpen mota horren aurkako prebentzio eta jarduera protokolo bat du, eta hori kudeatzeko beharrezko tresnak gaitu ditu.
- Protokoloaren indarraldia oraintsukoa bada ere, komenigarria da bere aplikazioa zaintzeko jarrera izatea, egon daitezkeen gabeziei antzemateko.
- Komeniko litzateke horren hedapena eta Aholkularitza Konfidentzialaren figuraren ezagutza indartzea.



6. Lan, familia eta bizitza pertsonaleko eskubideen erabilera erantzunkidea

- Kontziliazioa printzipio informatzailea da kudeaketa politikan, eta garatzea komeni da, erantzukidetasuna barmertzeko eta ildo horretan sentsibilizazio neurriak garatzeko.
- Hitzarmenean hobekuntzak daude kontziliazio neurri orokorrekin alderatuta.
- Ordutegi malguko neurriak daude, kontziliazioa errazteko.
- Langileek oso balorazio ona egiten dute.

7. Berdintasunaren komunikazioa eta irudia

- Erakundeak konpromiso esplizitua du komunikazioarekin eta eremu horretarako kudeaketa prozedurak ditu, genero ikuspegiarekin garatzeko oinarri izan daitezkeenak.
- Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa egiteko ahaleginak hautematen dira, baina hobetzeko tartea dago oraindik, eta, beraz, horien erabilera sistematizatzeke ekintzak ezartzea komeni da.

8. Enpresaren jardura eta kanpo dimentsioa

- Erakunde bere ingurunearekin konprometituta dago eta bere interes taldeak identifikatuta ditu, eta haiekin lan egin dezake berdintasunean trakzionatzeko.
- Hainbat foro, ekitaldi eta abarretan parte hartzen du, eta horiek bere konpromisoa transmititzeko plataforma izan daitezke.



7. ORDAINSARIEN AUDITORIAREN TXOSTENA

Ordainsari politikaren azterketa

Ordainsarien auditoriaren helburua da beharrezko informazioa lortzea, enpresaren ordainsari sistemak, zeharka eta osorik, ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa benetan aplikatzen duen egiaztatzeko. Halaber, beharrak definitzea eta ordainsari sistema horren gardentasuna eta jarraipena ziurtatzea ahalbidetu beharko du, ordainsarien berdintasuna bermatzeko dauden edo egon litezkeen oztopoak eta zailtasunak saihesteko, zuzentzeko eta prebenitzeko.

NEIKERen ordainsari politika aztertzeko, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritako irizpideak hartu dira erreferentziatzat. Lege organiko hori emakumeen eta gizonen arteko ordainsari berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak aldatu zuen, zeinak berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2109 Errege Lege Dekretua garatzen duen. 902/2002 Errege Lege Dekretu horren 6. artikulua zera ezartzen du:

Kapitulu honen hurrengo atalean ezarritako baldintzetan ordainsarien auditoriak egiten dituzten enpresek ordainsari erregistro bat izango dute, 5.2 artikuluari dagokionez honako berezitasun hauekin:

- a) Erregistroak, gainera, enpresako balio bereko lanen multzoen batezbesteko aritmetikoak eta medianak jaso beharko ditu, 4 eta 8.1.a) artikuluetan deskribatutako lanpostuen balorazioaren emaitzen arabera, nahiz eta sailkapen profesionaleko hainbat ataletakoak izan, sexuaren arabera banakatuta eta 5.2 artikulua horretan ezarritakoaren arabera bereizita.
- b) Erregistroan Langileen Estatutuaren 28.3 artikuluan aipatzen den justifikazioa jaso beharko da, enpresan sexu bateko langileen ordainsari guztien batezbesteko aritmetikoa edo mediana beste sexukoena baino handiagoa denean.

Enpresak soldaten erregistroa egin du bere Hitzarmen Kolektiboan adierazitako sailkapen profesionalaren arabera. Sistema horrek talde profesionaletan sailkatzen ditu langileak, 902/2020 Errege Dekretuak berak lanpostuen balorazioari begira jasotzen dituen orientabideen antzeko irizpideekin definituta; izan ere, benetan esleitutako funtzioen eta erantzukizunen arabera definitzen dira, baita titulazio eta esperientzia eskakizunen arabera ere [15. artikulua eta Enpresako Hitzarmen Kolektiboaren II. eranskina].

Zifrak osorik aztertu dira, baina emakumerik edo gizonik ez duten lanpostuak edo oso pertsona gutxi dituzten lanpostuak edo kasu bakarrak daudenez, eta horietan ez

dagoenez batezbestekorik, baizik eta soldata pertsonala islatzen denez, dokumentu honetan emakumeen eta gizonen arteko taldeko datu konparatiboak baino ez dira sartzen, batezbestekoen eta medianen arteko aldeak aztertzei aukera dagoen lekuetan.

Eskaera, indarrean dagoen legeriaren arabera, **benetan jasotako eta bereizitako** datuei dagokie (lanaldiaren edo lan egindako denboraren arabera).

Aurreko testuinguruarekin, azterketari ekin diogu, **“doitu gabeko” soldata arrakalari** erreparatuta, emakumeen eta gizonen soldaten arteko diferentziaren ehuneko gordina neurtzeko. Datu horiek ez daude lan baldintzetara doituta, eta, beraz, emakumeek eta gizonak benetan jasotzen dituzten ordainsari desberdinei buruz hitz egiten dugu, ez soldata diskriminazioari buruz.

Soldaten arteko aldea formula honekin kalkulatu da:

Gizonen soldata – Emakumeen soldata

Gizonen soldata

Kasu honetan, batez besteko datu parekatuen soldata arrakala doitu gabea **-%7,39koa** da, hau da, emakumeen batezbestekoa gizonena baino 7,39 handiagoa da (balioa legeak aipatzen duen %25etik oso urrun dago).

Batez besteko datuen ordez medianaren datua lortzen badugu, aldea **-%13,69koa** da. Medianak batezbestekoa baino posizio estatikoagoa adierazten du, gizonen banaketan posizio zentralak duen soldatari eta emakumeen banaketan posizio zentralak duen soldatari erreferentzia egiten baitio. Horrek batezbestekoak baino adierazpen errealistagoa eskaintzen du.

Kontzeptua	Dif. Batezbestekoa	Dif. mediana
BENETAKO SOLDATA GUZTIRA	-%7,39	-%13,69
Oinarrizko soldata	-%9,65	-%16,60
Lanpostuaren osagarria	-%11,25	-%11,90
Osagarri pertsonala	-%750	-%746,94
Dedikazio berezia	-%180,46	-%180,66
Zuzkidurako osagarria	%27,04	%51,19
Funtzioak esleitzea	%81,72	%86,03
Garraioa	-%1,62	-%0,38
Antzintasuna	%1,69	%5,01

Alde horiek erakundeko pertsonen historiari erantzuten diote (aldi baterako kontratazioak, soldatarik gabeko baimenak, erretiro partzialak...), baita beren gain hartutako erantzukizunei eta jasotako osagarriei ere.

Horregatik, azterketa osatzeko, **ordainsariaren kontzeptu** nagusietan dauden aldeak ere erakusten dira. Koadroan ez dira sartu gizonak bakarrik jasotzen dituzten nekagarritasun eta segurtasun plusak

Lanpostuaren osagarria: izendapen askeko lanpostu bat lortzen duten pertsonak jasotzen duten osagarria da, beren kategoriaren eta esleitutako lanpostuaren arteko aldeagatik. Ikusten dugu emakumeen aldeko diferentzia duela, eta hori bat etor daiteke erakundearen maila taktikoan plantillak duen banaketari buruzko datuekin (bitarteko kargudunak), hain zuzen ere, %61ean emakumeek betetzen baitituzte.

Dedikazio berezia: urgentziaren bat artatzeko instalazioetara joan behar izateagatik orduen prestasuna ordaintzen du. Ordainsariak eragin positiboa du emakumeengan, -%180,46ko arrakala baitago.

Funtzioak esleitzea: goragoko kategorია profesional bati dagozkion funtzioak esleitzea ordaintzen du (ordezkapenengatik, normalean). Kasu horretan, gizonen aldeko arrakala nabarmena ikusten dugu, %81,72 batezbestekoan eta %86,03 medianan; egoera hori monitorizatu egin beharko litzateke.

Ez dago alderik **antzinatasunaren** osagarrian.



Azkenik, adierazi behar beste osagarri batzuk daudela, bere garaian beste erakunde batzuetakoak ziren pertsonak (Nekazaritza Ministerioa, adibidez) eskuratutako eskubideei erantzuten dietenak, NEIKERen parte izatera pasatzean mantendu zituztenak. Beste batzuk, hala nola zuzkidurako osagarria, beste erakunde ofizial batzuek esleitutako dirulaguntzetatik datoz. Beraz, enpresaren jarduera eremutik kanpo dauden osagarriak dira. Arrakala mesedegarriak ikusten ditugu bai emakumeentzat, esaterako, osagarri pertsonalaren eta garraio osagarriaren kasuan, bai gizonentzat, zuzkidurako osagarriaren kasuan.

Soldata arrakala doituaren azterketari dagokionez, emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldearen kalkuluz ari gara, identifikatutako taldeen arabera emakumeek zein gizonen partekatzen dituzten ezaugarriak kontuan hartuta.

Lehen adierazi bezala, dokumentu honetan emakumeen eta gizonen arteko taldeko datu konparatiboak baino ez dira sartzen, batezbestekoen eta medianen arteko aldeak azter daitezkeen lekuetan. Beraz, ez dira sartzen bi sexuetakoko bateko pertsonak bakarrik dituzten taldeak:

Kontzeptua	Diferentzia	Diferencia mediana
Departamentuko 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 Goi Mailako 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

Koadroko datuei erreparatuta, hainbat kasuistika ikusten ditugu.

Hainbat multzotan, batezbestekoetan zein medianetan dauden aldeak Otik hurbil daude, balio negatiboetan zein positiboetan; *Departamentuko buruaren, Ikertzaile nagusiaren eta B teknologoaren* kasuak dira.

Beste batzuetan diferentzia negatiboak ikusten ditugu, hau da, emakumeen azpitaldearen aldekoak, batez besteko balioetan -%4tik -%8ra doan tarte batean; hor daude *Ikertzaile elkartua, B laborategiko espezialista, Laborategiko analista eta Lehen mailako ofiziala*, eta diferentzien arrazoiak da antzintasuna plusen inpaktua eta lanpostuko osagarria (postu horietan emakumeek bakarrik jasotzen dute).

B Kudeaketa Goi Mailako Teknikariaren kasuan, batez beste -%30eko arrakalarekin, diferentzia batez ere oinarrizko soldatan dago (-%34). Kontuan izan behar da benetan jasotako soldatak direla, eta horietan lan egindako denboraren kasuistikak (kontziliazio neurriak, langile hasi berriak, lanaldi partzialak...) eragin zuzena izan dezakeela identifikatutako desberdintasunetan. Medianaren datua hartuz gero, diferentzia -%13ra murrizten da.

Badirudi zirkunstantzia berak eragiten duela *Operarioan* identifikatutako diferentzian, -%23koa batezbestekoan, eta horren arrazoiak batez ere oinarrizko soldata benetakoaren efektua da.

Teknikariaren kasuan, batezbestekoan -%20ko aldearekin, plus kopuru handi baten inpaktu bereziak daude –zehazki, 5 plus, oinarrizko soldata benetakoaz gain–, eta, balio positibo zein negatiboekin, -%20ko balantze orokorra ematen dute. Aldea -%2ra murrizten da, datua medianatik ateratzen badugu.

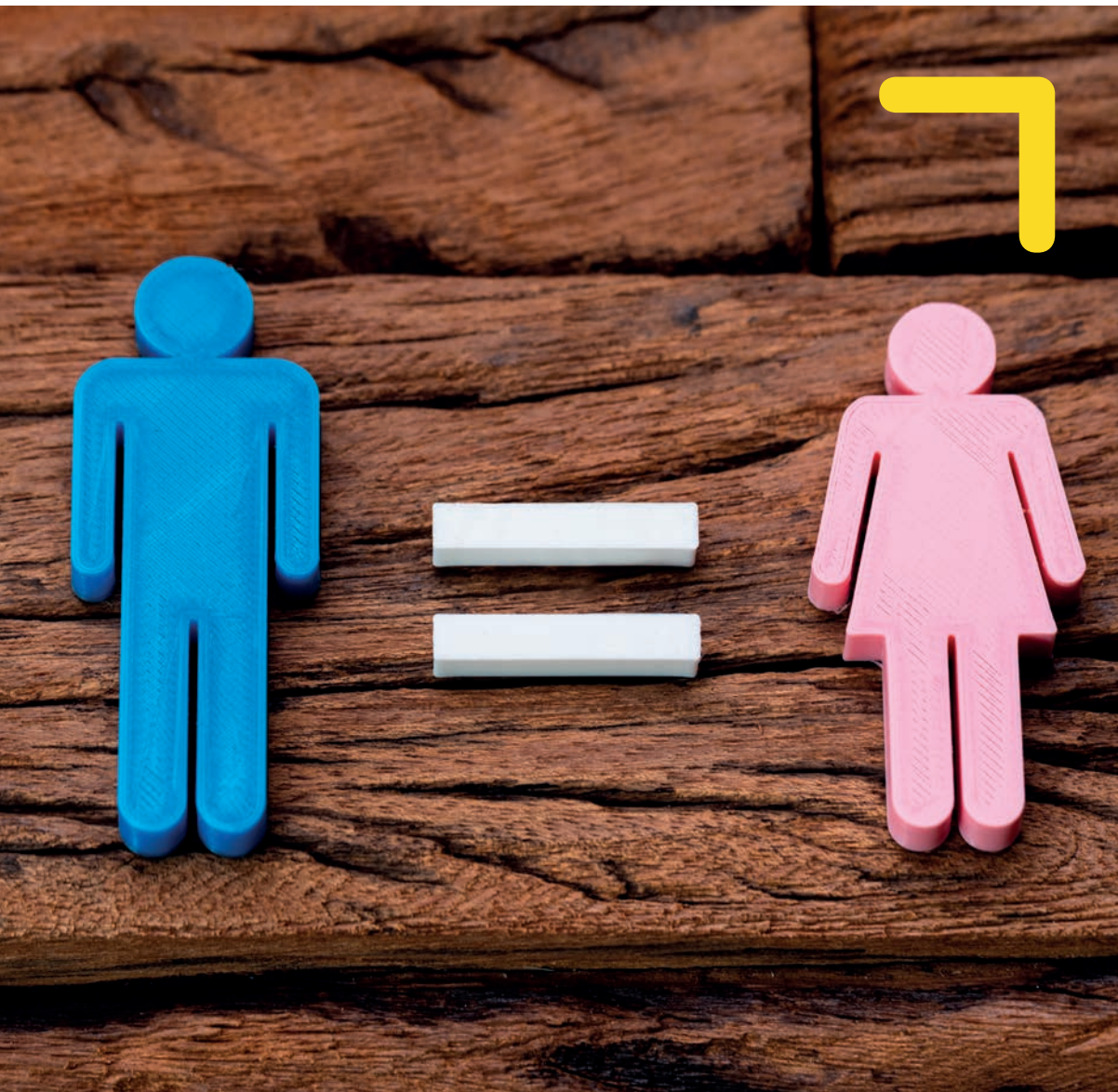
Oinarrizko teknikarian, diferentzia -%10ekoa da batezbestekoan [-%7koa medianaren kasuan], eta alde hori talde horretan dauden emakumeen antzintasun handiagoagatik azaltzen da.

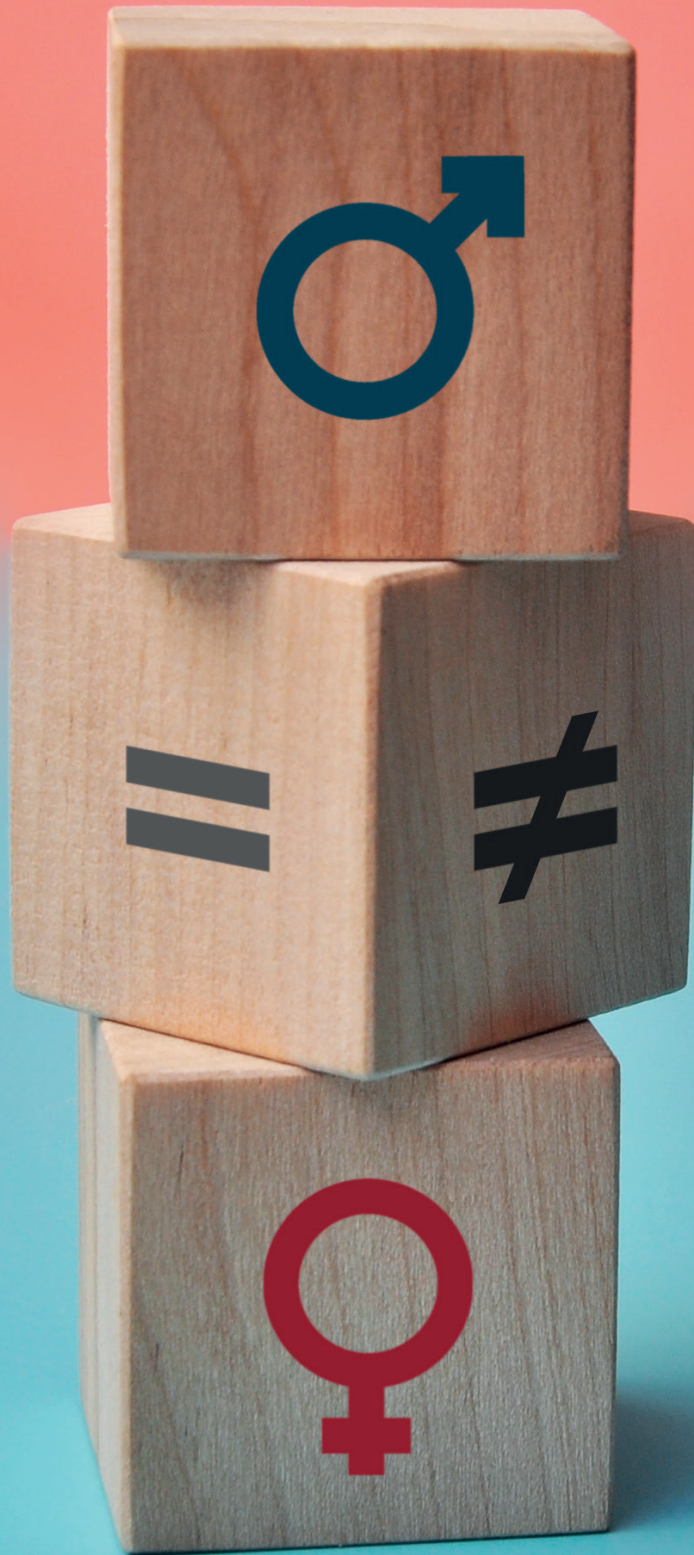
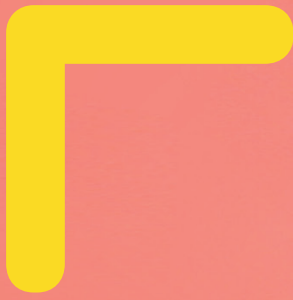
Halaber, arrakala positiboak ikusi ditugu, hau da, gizonen azpitaldearen alde, hala nola Ikerketa Laguntzailearen alde, batezbestekoan %48ko aldearekin [%75 medianaren kasuan], balio handiagoekin gizontzat, benetako oinarrizko soldatari eta antzintasunari dagokienez, eta gizonek bakarrik kobratzen dituzte garraio, nekagarritasun eta funtzioen esleipeneko plusak.

Administrarian, aldea %9koa da, balio handiagoekin gizonen azpitaldean, benetako oinarrizko soldatan, garraioan eta antzintasunean. Medianaren aldea %4koa da.

Ikertzaile laguntzailearen taldean, aldea %8koa da batezbestekoan eta %7koa medianan, benetako oinarrizko soldataren atalean, %7ko arrakalarekin.

Enpresak egoera zaintzeko jarrera izango du diskriminaziorik gabeko ordainsaria bermatzeko, urteko soldaten erregistroak monitorizatuz, plan honen 4. arloan aipatzen diren ekintzetan ezartzen den bezala: Ordainsarien azterketa.





8. HELBURUAK (KUALITATIBOAK ETA KUANTITATIBOAK) ETA EKINTZAK

8.1 Helburu eta ekintzen panela

1. ARDATZA: Gobernu ona

- 1.1 helburua: Berdintasun printzipioa eta horren garapena enpresan sendotzea.
- 1.2 helburua: Berdintasun Plana ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko tresnak indartzea.
- 1.3 helburua: Komunikazioaren erabilera inklusiboa ziurtatzea, berdintasuna sortzeko tresna gisa.
- 1.4 helburua: Pertsonak diskriminatuko ez dituen kudeaketa bermatzea.

2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea

- 2.1 helburua: Erakundeko emakumeen ahalduntzea bultzatzea.

3. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea

- 3.1 helburua: Zaintzaren erantzunkidetasuna zabaltzea.
- 3.2 helburua: Erakundeak berdintasunarekin duen konpromisoa kanpoan indartzea.

4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

- 4.1 helburua.: Indarkeriarik eta sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune bat bermatzea.



8.2 Helburuen eta ekintzen aurkezpena arloka

1. ARDATZA: Gobernu ona				
1.1 helburua: Berdintasun printzipioa eta horren garapena finkatzea enpresan				
Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
1.1.1 Plangintza estrategiko osoan berdintasunarekin duen konpromisoa mantentzea	Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Interes taldeak	Plan Estrategikoa Kode Etikoa Hitzarmen kolektiboa
1.1.2 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortzeko eskatzea (11/2014 Dekretua) eta Bai Sarea emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen sarean parte hartzea.	Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna	3. hiruh. 2023	Plantilla Interes taldeak	Erakunde Laguntzailearen aitortpena Bai Sarean sartzea
1.1.3 Indarrean dagoen EAeko Berdintasun Plana sartzea Plan Estrategikorako erreferentzia gisa.	Zuzendaritza	1. hiruh. 2023	Plantilla Interes taldeak	Plan Estrategikoa
1.1.4 Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saileko Berdintasun Taldearen bileretan parte hartzea.	Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Eusko Jaurlaritza	Aktak edo komunikazio erregistroak
1.1.5 NEIKERek berdintasunaren arloan egiten dituen jarduerak Sailaren Planarekin lerrotzea.	Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Eusko Jaurlaritza	Planaren jarraipenaren aktak
1.1.6 Administrazio Kontseiluari Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 3.9 artikuluan ordezkari buruzko printzipioa nahitaez bete behar dela jakinaraztea.	Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Administrazio Kontseilua	Komunikazioen erregistroa, Kontseiluaren aktak
1.1.7 Lan giroari buruzko inkestaren aldagai guztiak sexuaren arabera segmentatzea eta ustiatzea.	Baliabide Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Inkesta Ondorioen txostena berezita
1.1.8 Berdintasuneko prestakuntzarako berriazko aurrekontu zuzkidura bat gordetzea.	Baliabide Zuzendaritza	Urtero	Plantilla	Programazioa eta edukiak Adierazle nagusiak berezita
1.1.9 III. Berdintasun Plana eta inplementatutako ekintzak onartu direla jakinaraztea langileei.	Komunikazio arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Komunikazioen erregistroa
		Aurrekontua	Barne kostua Kanpo kostua	100 ordu*80€ 4.000 €

1. ARDATZA: Gobernu ona				
1.2 helburua: Berdintasun Plana ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko tresnak indartzea				
Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
1.2.1 Planaren jarraipen eta ebaluazio plana definitzea.	Jarraipen Batzordea (NB)	2023 1. hiruh.	Jarraipen Batzordea (NB)	Jarraipen eta ebaluazio plana
1.2.2 Planaren jarraipen eta ebaluazio plana betetzea.	JB	Plana indarrean dagoen bitartean	JB	Sinatutako aktak Lotutako dokumentuak
1.2.3 Ekintzen jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresna bat prestatzea (aginte koadroa, kronogramak...).	Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna	2023 1. hiruh.	JB	Tresna Adierazle nagusiak berezita
1.2.4 Urteko txosten bat egitea Planaren jarraipenarekin.	Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna	2023, 2024, 2025	JB Plantilla	Txostenak Adierazle nagusiak berezita
1.2.5 Planaren betetze mailari eta eraginari buruzko amaierako txostena egitea.	Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna	2027 1. hiruh.	Zuzendaritza Plantilla	Amaierako txostena Adierazle nagusiak berezita
1.2.6 Tartean diren departamentu edo arloei planaren berri ematea, hedapena ziurtatzeko.	Zuzendaritza	2023 1. hiruh.	Inplikaturako depar.	Aktak
			Aurrekontua	Barne kostua Kanpo kostua
				132 ordu*80€ 200€



1. ARDATZA: Gobernu ona

1.3 helburua: Komunikazioaren erabilera inklusiboa ziurtatzea, berdintasuna sortzeko tresna gisa

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
1.3.1 Komunikaziorako prozedura genero ikuspegitik berrikustea.	Komunikazio arduraduna	2025	Plantilla	Komunikazio prozedura berrikusia
1.3.2 Hizkuntzaren (gaztelania) eta irudien erabilera inklusiboaren gida zabaltzea.	Komunikazio arduraduna	2023 2. hiruh.	Plantilla	Zabalkunde erregistroa
1.3.3 Hizkuntza inklusiboaren eskuliburuaren erabilera ebaluatzeko metodologiak identifikatzea	Prozesuen eta hobekuntzaren arduraduna	2026	Plantilla	Identifikatutako metodologiak
1.3.4 Euskararen erabilera ez-sexistari buruzko gida baten aplikazioa eta hedapena baloratzea.	Baliabide Zuzendaritza	2023	Plantilla	Akta
			Aurrekontua	Barne kostua Kanpo kostua
				20 ordu*80€ 7.000€



1. ARDATZA: Gobernu ona				
1.4 helburua: Pertsonak diskriminatuko ez dituen kudeaketa bermatzea				
Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzailak	Erregistroa/ Adierazlea
1.4.1 Aldian-aldean langileen sexuaren eta adinaren arabera banaketak monitorizatzea, belaunaldien arteko erreleboari eta plantillaren banaketa orekatua mantentzeko dagokienez egin beharrekoak aurreratzeko	Baliabide Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Adierazle nagusiak bereizita
1.4.2 Urteko soldata erregistroak 902/2020 Errege Dekretuaren eskakizunen arabera egiteko barne tresna finkatzea, beharrezko datuen bilketa sistematizatuz.	Baliabide Zuzendaritza	1. hiru. 2023	Plantilla	Ezarritako irizpideak
1.4.3 Urteko erregistroak egitea, legez eskatutakoa betez.	Baliabide Zuzendaritza	2023, 2024, 2025, 2026	Plantilla	Soldata erregistroak
1.4.4 Soldaten auditoriak egitea, 902/2020 Errege Dekretuaren eskakizunen arabera.	Baliabide Zuzendaritza	2024 1. hiru.	Plantilla	Ondorioak:
1.4.5 Ondorio horietarako, mapa funtzionala eguneratzeko garaian balio bereko lanpostuei buruz EDan jasotako orientabideak kontuan hartzea.	Baliabide Zuzendaritza	2023-2026	Plantilla	Mapa funtzionala
1.4.6 Prestakuntza prozedura eta plana genero ikuspegitik berrikustea, emakumeek eta gizonek prestakuntzarako aukera berdinak dituztela ziurtatzeko.	Baliabide Zuzendaritza	2025	Plantilla	Prestakuntza prozedura eta plana berrikusita
1.4.7 Sustapen Gida genero ikuspegitik berrikustea, genero alboraketa inkontzientek eragin ditzaketen balorazio subjektiboko faktoreak saihesteko.	Baliabide Zuzendaritza	2025	Plantilla	Prozedura berrikusita
1.4.8 Laneko arriskuen prebentziorako plana eta arlo horretako enpresa politika genero klabeen berrikustea.	Baliabide Zuzendaritza	2025	Plantilla	LAPP eta politika berrikusita
1.4.9 Osasunari buruzko kanpainak genero ikuspegiarekin egitea	Segurtasun eta Osasun Batzordea	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Adierazle nagusiak
		Aurrekontua	Barne kostua Kanpo kostua	200 h* 80 €



2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea

2.1 helburua: Erakundeko emakumeen ahalduntzea bultzatzea

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
2.1.1 Emakumeen ordezkaritza proportzionala sustatzea erabaki eta lidergo lanpostuetan (maila estrategikoa eta taktikoa).	Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Izendapenak
2.1.2 Emakumeek lantaldeetan parte hartzea mantentzea.	Baliabide Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Lantaldeak izendatzea
2.1.3 Erakundeko emakumeen parte hartzea sustatzea foroetan, ekitaldietan...	Zuzendaritza zientifikoa	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Ekitaldien agenda
Aurrekontua			Barne kostua Kanpo kostua	20 h*80€

3. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea

3.1 helburua: Zaintzaren erantzunkidetasuna zabaltzea

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
3.1.1 Kontziliazio erantzunkidea sartzera erakundearen balio gisa.	Zuzendaritza	2026	Plantilla Interes taldeak	Balioen formulazio berria
3.1.2 Erantzunkidetasunari buruzko sentsibilizazio ekintzak egitea langileentzat.	Baliabide Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Programazioa eta edukiak Adierazle nagusiak bereizita
3.1.3 Emakunderen Gizonduz programa NEIKERen prestakuntza planean sartzera baloratzea, gizonak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alde kontzientziatzeari, parte hartzeari eta inplikatzeari buruz	Baliabide Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Programazioa eta edukiak Adierazle nagusiak bereizita
Aurrekontua			Barne kostua Kanpo kostua	10h*80€



3. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea

3.2 helburua: Erakundeak berdintasunaren alde duen konpromisoa kanpoan indartzea, gizartean inpaktua izan dezan laguntzeko

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
3.2.1 Enpresaren erantzukizun soziala genero ikuspegiarekin garatzea.	Zuzendaritza	2026 1. hiruh.	Plantilla Interes taldeak	EES dokumentazioa
3.2.2 Barruko eta kanpoko lankidetzaren prozedura berrikustea, berdintasunari buruzko erreferentziak sartzeko.	Zuzendaritza zientifikoa	2026 2. hiruh.	Plantilla Interes taldeak	Komunikazio prozedura berrikusita
3.2.3 Webgunean berdintasunari buruzko atal espezifiko bat sortzea, arlo horretako konpromisoa eta lana hobeto ikusarazteko.	Komunikazio arduraduna	2023 3. hiruh.	Plantilla Interes taldeak	Web
3.2.4 Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarean presentzia mantentzea	Prozesuen eta hobekuntzaren arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Interes taldeak	Asistentziaren erregistroa. Aktak
3.2.5 Berdintasuneko erreferentziak erakunde eta elkarteak identifikatzea, aliantzak garatzeko.	Prozesuen eta hobekuntzaren arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Interes taldeak	Erakundeen inbentarioa
3.2.6 Erakundearen berdintasun politika jakinaraztea ekitaldietan, jardunaldietan..., beste erakunde batzuei berdintasunari buruz eragiteko.	Komunikazio arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Interes taldeak	Ekitaldi kopuruaren adierazleak
3.2.7 Ospakizun ekintza seinatuak identifikatzea eta programatzea (M8, A25, O11 emakumea eta zientzia, emakume nekazaria...).	Komunikazio arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Interes taldeak	Programatutako ekintzak Lotutako adierazleak
Aurrekontua			Barne kostua Kanpo kostua	125*80€ 5000 €



4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

4.1 helburua: Emakumeen aurkako indarkeriarik eta sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune bat bermatzea

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzailak	Erregistroa/ Adierazlea
4.1.1 Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa aldizka zabaltzeko ekintzen egutegia.	Komunikazio arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Programazioaren erregistroa
4.1.2 Aholkularitza Konfidentzialaren eta hura osatzen duten pertsonen figura ikusaraztea.	Prozesuen eta hobekuntzaren arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Komunikazioen erregistroa
4.1.3 Jazarpen mota horri buruzko sentsibilizazio ekintzak egitea, jada egindakoaren ildoan.	Komunikazio arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Programazioa eta edukiak Adierazleak berezita
4.1.4 Harrera Eskuliburuan Protokoloaren aipamen bat sartzea berariaz	Baliabide Zuzendaritza	2024 2. hiruh.	Langile berriak	Harrera eskuliburua berrikusita
4.1.5 Protokoloaren aplikazio praktikoaren aldizkako ebaluazioa egitea, ekintza zuzentzaile posibleak hautemateko.	Aholkularitza konfidentziala	2024 2026	Plantilla	Ebaluazio txostenak
4.1.6 Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko aldizkako inkestak egiten jarraitzea, hartu daitezkeen jarduera neurriak planteatzeko.	Aholkularitza konfidentziala	2025 4. hiruh.	Plantilla	Inkestak
4.1.7 Genero indarkeriaren biktimek dituzten lan eskubideei buruzko informazioa ematea, baita arretarako baliabide publiko nagusiei buruzkoa ere.	Baliabide Zuzendaritza	2024 4. hiruh.	Plantilla	Komunikazioen erregistroa
			Aurrekontua	Barne kostua Kanpo kostua
				52 h*80€



8.3 Aurrekontuaren laburpena

Helburuak	Aurreikusitako aurrekontua	Aurrekontu erreala
1. ARDATZA: Gobernu ona	47.360€	
1.1 helburua: Berdintasun printzipioa eta horren garapena finkatzea enpresan.	12.000€	
1.2 helburua: Berdintasun Plana ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko tresnak indartzea.	10.760€	
1.3 helburua: Komunikazioaren erabilera inklusiboa ziurtatzea, berdintasuna sortzeko tresna gisa.	8.600€	
1.4 helburua: Pertsonak diskriminatuko ez dituen kudeaketa bermatzea.	16.000€	
2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea	1.600€	
2.1 helburua: Erakundeko emakumeen ahalduntzea bultzatzea.	1.600€	
3. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea	15.800€	
3.1 helburua: Zaintzaren erantzunkidetasuna zabaltzea.	800€	
3.2 helburua: Erakundeak berdintasunarekin duen konpromisoa kanpoan indartzea.	15.000€	
4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak	4.160€	
4.1 helburua: Emakumeen aurkako indarkeriarik eta sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune bat bermatzea.	4.160€	
Guztira	61.800€	

8.4 Helburuak eta ekintzak lehenestea

Parte hartze prozesuan, Negoziazio Batzordearekin lan ildo hauek identifikatu dira lehenasunezkotzat Berdintasun III Plan honetarako:

1. ARDATZA: Gobernu ona				
1.1 helburua: Berdintasun printzipioa eta horren garapena finkatzea enpresan				
Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
1.1.1 Plangintza estrategiko osoan berdintasunarekin duen konpromisoa mantentzea	Zuzendaritza	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Interes taldeak	Plan Estrategikoa Kode Etikoa Hitzarmen kolektiboa

1. ARDATZA: Gobernu ona				
1.3 helburua: Komunikazioaren erabilera inklusiboa ziurtatzea, berdintasuna sortzeko tresna gisa				
Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
1.3.2 Hizkuntzaren (gaztelania) eta irudien erabilera inklusiboaren gida zabaltzea.	Komunikazio arduraduna	2023 2. hiruh.	Plantilla	Zabalkunde erregistroa

1. ARDATZA: Gobernu ona

1.4 helburua: Pertsonak diskriminatuko ez dituen kudeaketa bermatzea

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
1.4.2 Urteko soldata erregistroak 902/2020 Errege Dekretuaren eskakizunen arabera egiteko irizpideak finkatzea, eta beharrezko datuen bilketa sistematizatzea.	Baliabide Zuzendaritza	1. hiru. 2023	Plantilla	Ezarritako irizpideak

2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea

2.1 helburua: Erakundeko emakumeen ahalduntzea bultzatzea

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
2.1.3 Erakundeko emakumeen parte hartzea sustatzea foroetan, ekitaldietan...	Zuzendaritza zientifikoa	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Ekitaldien agenda

3. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea

3.2 helburua: Erakundeak berdintasunaren alde duen konpromisoa kanpoan indartzea, gizartean inpaktua izan dezan laguntzeko

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
3.2.3 Webgunean berdintasunari buruzko atal espezifikoa bat sortzea, arlo horretako konpromisoa eta lana hobeto ikusarazteko.	Komunikazio arduraduna	2023 3. hiru.	Plantilla Interes taldeak	Web
3.2.7 Ospakizun ekintza seinalatuak identifikatzea eta programatzea (M8, A25, O11 emakumea eta zientzia, emakume nekazaria...).	Komunikazio arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla Interes taldeak	Programatutako ekintzak Lotutako adierazleak

4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

4.1 helburua: Emakumeen aurkako indarkeriarik eta sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune bat bermatzea

Ekintza	Arduradunak	Data	Pertsona Hartzaileak	Erregistroa/ Adierazlea
4.1.2 Aholkularitza Konfidentzialaren eta hura osatzen duten pertsonen figura ikusaraztea.	Prozesuen eta hobekuntzaren arduraduna	Plana indarrean dagoen bitartean	Plantilla	Komunikazioen erregistroa
4.1.6 Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko aldizkako inkestak egiten jarraitzea, hartu daitezkeen jarduera neurriak planteatzeko.	Aholkularitza konfidentziala	2025 4. hiru.	Plantilla	Inkestak

9. JARDUEREN KRONOGRAMA

1. ARDATZA: Gobernu ona	2023	2024	2025	2026
1.1 helburua: Berdintasun printzipioa eta horren garapena finkatzea enpresan				
1.1.1 Plangintza estrategiko osoan berdintasunarekin duen konpromisoa mantentzea				
1.1.2 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortzeko eskatzea (11/2014 Dekretua) eta Bai Sarea emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen sarean parte hartzea.				
1.1.3 Indarrean dagoen EAEko Berdintasun Plana sartzea Plan Estrategikorako erreferentzia gisa.				
1.1.4 Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saileko Berdintasun Taldearen bileretan parte hartzea.				
1.1.5 NEIKERek berdintasunaren arloan egiten dituen jarduerak Sailaren Planarekin lerrokatzea.				
1.1.6 Administrazio Kontseiluari Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 3.9 artikuluan ordezkartza orekatuari buruzko printzipioa nahitaez bete behar dela jakinaraztea.				
1.1.7 Lan giroari buruzko inkestaren aldagai guztiak sexuaren arabera segmentatzea eta ustiatzea.				
1.1.8 Berdintasuneko prestakuntzarako berariazko aurrekontu zuzkidura bat gordetzea.				
1.1.9 III. Berdintasun Plana eta inplementatutako ekintzak onartu direla jakinaraztea langileei.				
1. ARDATZA: Gobernu ona	2023	2024	2025	2026
1.2 helburua: Berdintasun Plana ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko tresnak indartzea.				
1.2.1 Planaren jarraipen eta ebaluazio plana definitzea.				
1.2.2 Planaren jarraipen eta ebaluazio plana betetzea.				
1.2.3 Ekintzen jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresna bat prestatzea (aginte koadroa, kronogramak...).				
1.2.4 Urteko txosten bat egitea Planaren jarraipenarekin.				
1.2.5 Planaren betetze mailari eta eraginari buruzko amaierako txostena egitea.				
1.2.6 Tartean diren departamentu edo arloei planaren berri ematea, hedapena ziurtatzeko.				
1. ARDATZA: Gobernu ona	2023	2024	2025	2026
1.3 helburua: Komunikazioaren erabilera inklusiboa ziurtatzea, berdintasuna sortzeko tresna gisa				
1.3.1 Komunikaziorako prozedura genero ikuspegitik berrikustea.				
1.3.2 Hizkuntzaren (gaztelania) eta irudien erabilera inklusiboaren gida zabaltzea.				
1.3.3 Hizkuntza inklusiboaren eskuliburuaren erabilera ebaluatzeko metodologiak identifikatzea				
1.3.4 Euskararen erabilera ez-sexistari buruzko gida baten aplikazioa eta hedapena baloratzea.				



1. ARDATZA: Gobernu ona	2023	2024	2025	2026
1.4 helburua: Pertsonak diskriminatuko ez dituen kudeaketa bermatzea				
1.4.1 Aldian-aldian langileen sexuaren eta adinaren arabeko banaketak monitorizatzea, belaunaldien arteko erreleboari eta plantillaren banaketa orekatua mantentzeari dagokienez egin beharrekoak aurreratzeko				
1.4.2 Urteko soldata erregistroak 902/2020 Errege Dekretuaren eskakizunen arabera egiteko barne tresna finkatzea, beharrezko datuen bilketa sistematizatuz.				
1.4.3 Urteko erregistroak egitea, legez eskatutakoa betez.				
1.4.4 Soldaten auditoriak egitea, 902/2020 Errege Dekretuaren eskakizunen arabera.				
1.4.5 Ondorio horietarako, mapa funtzionala eguneratzeko garaian balio bereko lanpostuei buruz EDan jasotako orientabideak kontuan hartzea.				
1.4.6 Prestakuntza prozedura eta plana genero ikuspegitik berrikustea, emakumeek eta gizonen prestakuntzarako aukera berdinak dituztela ziurtatzeko.				
1.4.7 Sustapen Gida genero ikuspegitik berrikustea, genero alboraketa inkontzientek eragin ditzaketen balorazio subjektiboko faktoreak saihesteko.				
1.4.8 Laneko arriskuen prebentziarako plana eta arlo horretako enpresa politika genero klabeen berrikustea.				
1.4.9 Osasunari buruzko kanpainak genero ikuspegiarekin egitea				
2. ARDATZA: Emakumeen ahaldunzea	2023	2024	2025	2026
2.1 helburua: Erakundeko emakumeen ahaldunzea bultzatzea				
2.1.1 Emakumeen ordezkaritza proportzionala sustatzea erabaki eta lidergo lanpostuetan (maila estrategikoa eta taktikoa).				
2.1.2 Emakumeek lantaldeetan parte hartzea mantentzea.				
2.1.3 Erakundeko emakumeen parte hartzea sustatzea foroetan, ekitaldietan...				
3. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea	2023	2024	2025	2026
3.1 helburua: Zaintzaren erantzukidetasuna zabaltzea				
3.1.1 Kontziliazio erantzukidea sartzea erakundearen balio gisa.				
3.1.2 Erantzukidetasunari buruzko sentsibilizazio ekintzak egitea langileentzat.				
3.1.3 Emakunderen Gizonduz programa NEIKERen prestakuntza planean sartzea baloratzea, gizonak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alde kontzientziatzeari, parte hartzeari eta inplikatzeari buruz				
3. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea	2023	2024	2025	2026
3.2 helburua: Erakundeak berdintasunaren alde duen konpromisoa kanpoan indartzea, gizartean inplikatu izan dezan laguntzeko				
3.2.1 Enpresaren erantzukizun soziala genero ikuspegiarekin garatzea.				
3.2.2 Barruko eta kanpoko lankidetzaren prozedura berrikustea, berdintasunari buruzko erreferentziak sartzeko.				
3.2.3 Webgunean berdintasunari buruzko atal espezifiko bat sortzea, arlo horretako konpromisoa eta lana hobeto ikusarazteko.				
3.2.4 Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarean presentzia mantentzea				
3.2.5 Berdintasuneko erreferentziako erakunde eta elkarteak identifikatzea, aliantzak garatzeko.				
3.2.6 Erakundearen berdintasun politika jakinaraztea ekitaldietan, jardunaldietan..., beste erakunde batzuei berdintasunari buruz eragiteko.				
3.2.7 Ospakizun ekintza seinalatutako identifikatzea eta programatzea (M8, A25, O11 emakumea eta zientzia, emakume nekazaria...).				
4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak	2023	2024	2025	2026
4.1 helburua: Emakumeen aurkako indarkeriarik eta sexu jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune bat bermatzea				
4.1.1 Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa aldizka zabaltzeko ekintzen egutegia.				
4.1.2 Aholkularitza Konfidentzialaren eta hura osatzen duten pertsonen figura ikusaraztea.				
4.1.3 Jazarpen mota horri buruzko sentsibilizazio ekintzak egitea, jada egindakoaren ildoan.				
4.1.4 Harrera Eskuliburuan Protokoloaren aipamen bat sartzea berariaz				
4.1.5 Protokoloaren aplikazio praktikoaren aldizkako ebaluazioa egitea, ekintza zuzentzaile posibleak hautemateko.				
4.1.6 Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko aldizkako inkestak egiten jarraitzea, hartu daitezkeen jarduerak planteatzeko.				
4.1.7 Genero indarkeriaren biktimek dituzten lan eskubideei buruzko informazioa ematea, baita arretarako baliabide publiko nagusiei buruzkoa ere.				





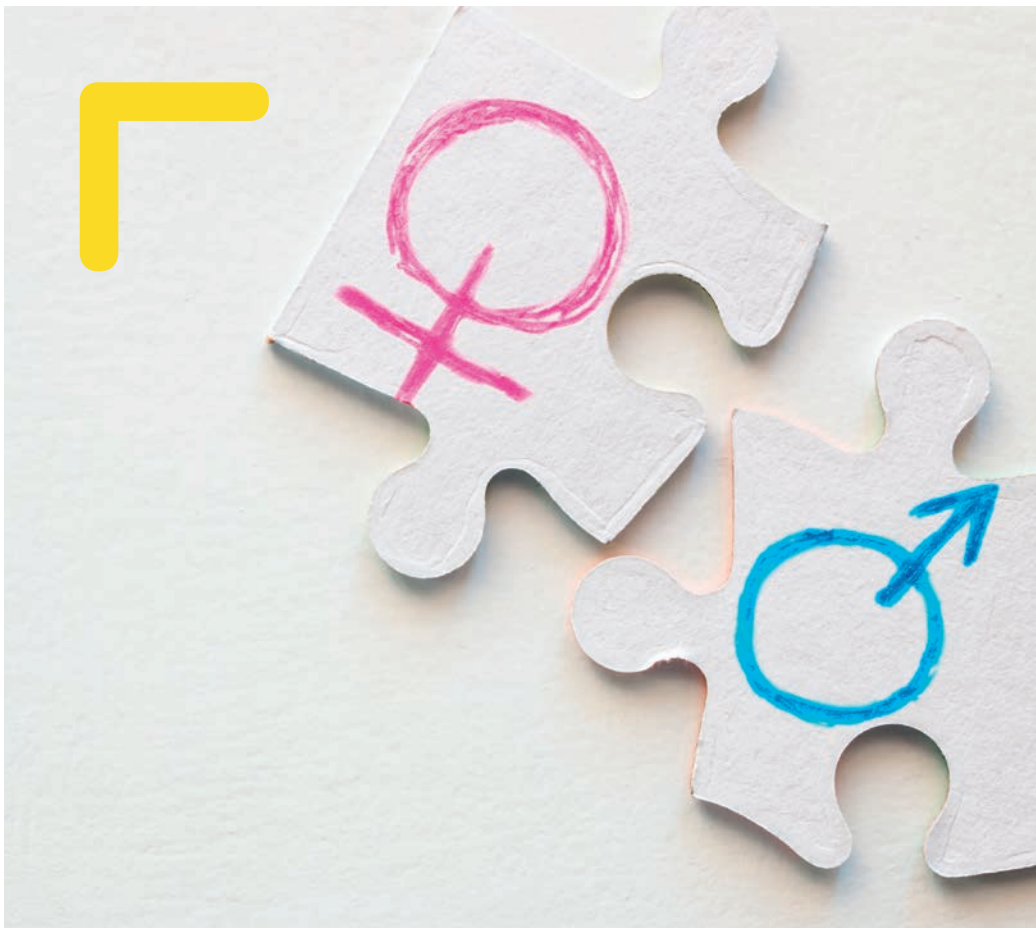
10. ALDIZKAKO JARRAIPEN, EBALUAZIO ETA BERRIKUSPEN SISTEMA

Jarraipen Batzordea sei hilean behin elkartuko da, eta beste bilera espezifiko batzuk ere egin ahal izango ditu, planaren garapenak hala eskatzen duenean.

Berdintasuneko arduradunak bileraren deialdia eta akta egingo ditu. Eta behar besteko aurreabisuarekin eta aldez aurretik planeko neurrien egoera bidaliz egingo da, bilera operatiboak egiteko, identifikatu ahal izan diren arazoei irtenbideak proposatzeko eta adierazleen bilakaeraren berri emateko, berdintasun planaren xede den genero arrakalak murrizteari dagokionez.

Enpresak urteko kronogramak izango ditu, urte bakoitzeko plana ikusteko, eta hori ezartzen, jarraipena egiten, ebaluatzen eta aurrerabideari buruzko urteko txostenak egiten laguntzeko. Planaren indarraldia amaitzean, txosten orokor bat erantsiko da.

Batzordea, edozein alderdik hala eskatuta, ohiko funtzionamendutik kanpo ere elkartuko da, eskaera aurkezten denetik gehienez ere sei asteko epean.





11. BERDINTASUN PLANAREN NEURRIEN JARRAIPENAZ ETA EBALUAZIOAZ ARDURATZEN DEN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

Planaren jarraipenaz eta ebaluazioaz arduratzen den batzordea **Negoiazio Batzordea** bera da. Enpresako Zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak osatzen dute.

Arlo honetan, funtzio nagusi hauek ditu

- Urtean 2 bilera egitea, sei hilean behin, plana indarrean dagoen bitartean.
- Berdintasun plana betetzen dela zaintzea, arrakala adierazleen bilakaera aztertuz eta horri buruzko erabakiak hartuz.
- Erakundearen barruan berdintasuna sustatzea.
- Urteko eta amaierako aurrerapen txostenak egitea.
- Plan berri bat egitea antolatzea, honen indarraldia amaitu ondoren.

Planaren Negoiazio Batzordea	
Enpresaren ordezkariak	Eva Ugarte Sagastizabal Baliabideen zuzendaria
	Yolanda Fernández Iglesias Prozesuen eta Hobekuntzaren arduraduna
	Sonia Massip Moriarty Baliabideen Departamentuko teknikaria
Langileen ordezkariak	Aitor Anitua Martínez Derioko Enpresa Batzordea. ELA
	Haritz Arriaga Sasieta Derioko Enpresa Batzordea. ELA
	Josune Arranz Arriola Arkautiko Enpresa Batzordea. Independentea
	Endika Hepepe Fernández Arkautiko Enpresa Batzordea. CCOO





12. ALDAKETAK EGITEKO ETA DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA

Berdintasun Plan hau 901/2020 Errege Dekretuaren 9. artikuluan zehaztutako egoeretan berrikusi beharko da:

2. Berariaz bete beharko diren eta ezarritako neurrien eta helburuen edukiarekin koherenteak izan beharko duten berrikuspen epeak alde batera utzi gabe, berdintasun planak berrikusi egin beharko dira, nolana ere, inguruabar hauek gertatzen direnean:

- a) Hurrengo 4 eta 6. paragrafoetan aurreikusitako jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.
- b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren jardunaren ondorioz lege eta erregelamendu eskakizunetara egokitzen ez direla edo nahikoa ez direla agerian uzten denean.
- c) Enpresak bat egin, xurgatu, transmititu edo estatus juridikoa aldatzen duen kasuetan.
- d) Enpresako plantilla, lan metodoak, antolaketa edo ordainsari sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmenaren aplikaziorik ezak eta lan baldintzen funtsezko aldaketak edo hori egiteko oinarri izan den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne.
- e) Ebazpen judizial batek enpresa sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioagatik kondenatzen duenean, edo berdintasun plana ez dela legezko edo arauzko baldintzetara egokitzen ebazten duenean.

Nolana ere, bere eginkizunak betetzen ari dela, Jarraipen Batzordeko alderdiek proposatuta aldatu ahal izango da.

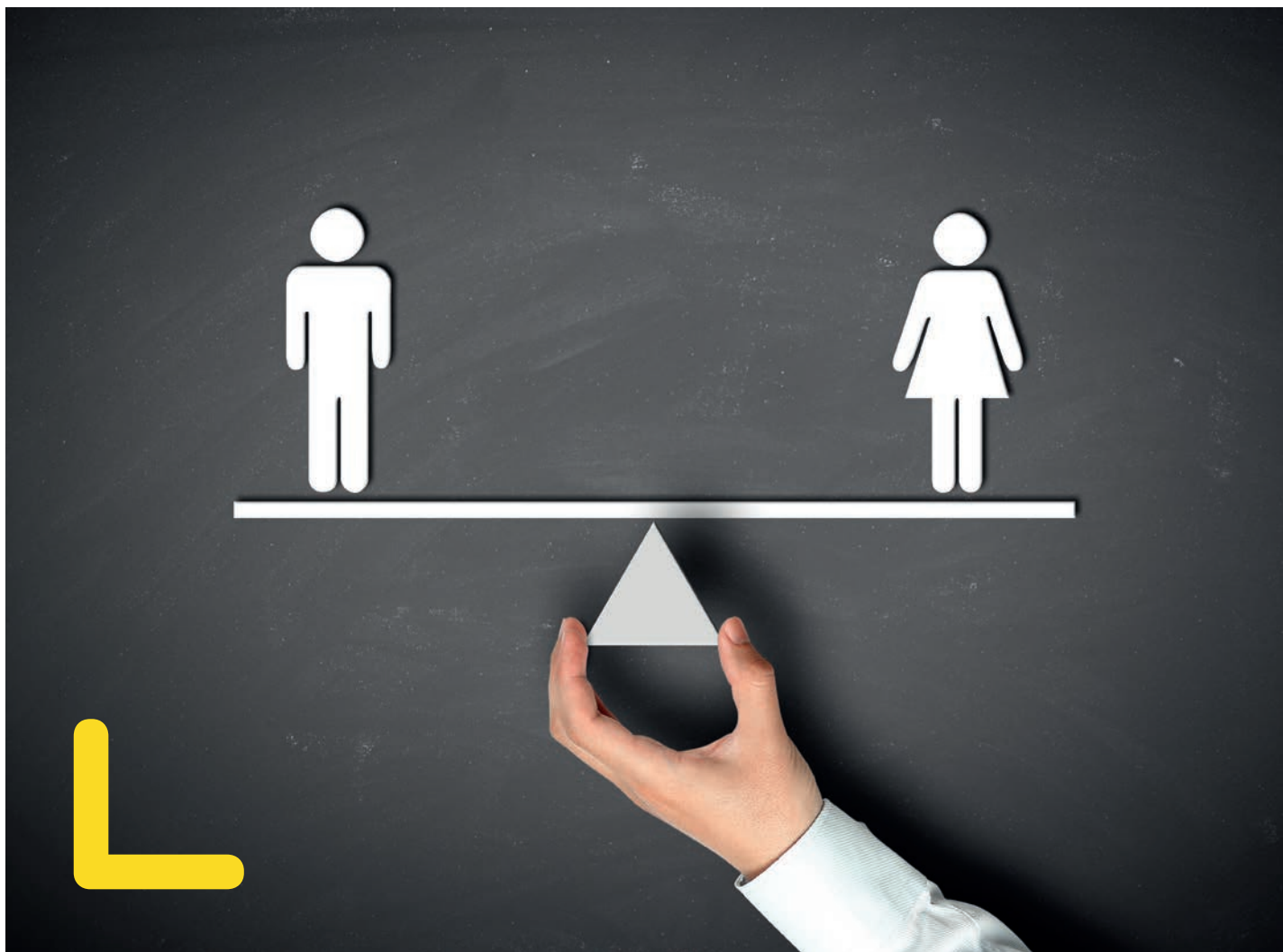
Erabakiak eta desadostasunak ebaztea bozketa bidez eta gehiengo hartuko dira Batzordearen barruan, betiere Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien botoen gehiengoarekin.

Adostasunik ez badago, Batzordeak gatazkak autonomiaz konpontzeko prozeduretara eta organoetara jo ahal izango du, hala erabakitzen bada, dagokion hitzarmeneko batzorde paritarioak alde aurretik parte hartuta, hitzarmenean kasu horietarako hala aurrekusi bada.



13. LEHENTASUNEZKO ADIERAZLEAK

Adierazlea	Helburua	Epea
Pertsonen gogobetetzea erakundeari buruz, berdintasunari dagokionez (inkestak)	9/10	2026
Soldata arrakala (batezbestekoa)	< = 5	2026
Lidargo lanpostuetan dauden emakumeen %	>=50%	2026
Pertsona guztien artean prestakuntza jasotzen duten emakumeen orduen %	>=50%	2026
NEIKERek antolatutako jardunaldien %, emakumeak hizlari direla	>=60%	2026
Aholkularitza konfidentzialari jakinarazitako gertakarien kopurua	0	2026



NEIKER 

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



neiker.eus