

---

# II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de LANTIK

---



Marzo 2022

## Índice

1. PROCESO DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD.....	3
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	4
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	5
4. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	8
5. CONTENIDOS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	10
6. EJE I. BUEN GOBIERNO .....	12
7. EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE LANTIK.....	17
8. EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD DESDE EL MARCO PÚBLICO FORAL.....	24
9. ANEXO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN.....	29

## 1. PROCESO DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

---

Con fecha 21 de mayo de 2021 en reunión mantenida con la representación legal de las personas trabajadoras, LANTIK S.A.M.P constituye la Comisión Negociadora para la elaboración del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en LANTIK, que se forma con las siguientes personas:

- Nerea Martiartu Crespo y Javier Cortazar, en representación de la entidad.
- Javier Calle de la Peña y Leyre Acedo González, en representación de las personas trabajadoras.

Para el desarrollo del II Plan para la igualdad se ha tenido en cuenta la siguiente normativa en materia de planes para la igualdad de mujeres y hombres:

- 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, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

También han sido atendidos los siguientes marcos estratégicos forales en materia de igualdad de mujeres y hombres:

- VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Norma Foral de igualdad 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Para la realización del diagnóstico y de la propuesta inicial de II Plan para la igualdad, se ha contado con el apoyo técnico de *ncuentra bila SLU*, consultora homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Finalmente, y con fecha 2 de febrero de 2022, se dio por aprobado por parte de la Comisión Negociadora el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en LANTIK

que da origen al presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en LANTIK, tal y como refleja el acta pertinente.

El II Plan que a continuación se detalla es aprobado el 15 de marzo de 2022.

## **2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

---

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de LANTIK atiende a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.

El periodo de vigencia es de cuatro años, esto es 2022-2025 sin perjuicio de que deba revisarse en todo caso, cuando concurren 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.

Las tareas de seguimiento de la Comisión pueden implicar también la actualización del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres, en tanto que dicha actualización se considere necesaria. Las medidas del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de LANTIK podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

A la finalización de la vigencia de este II Plan se atenderá, de nuevo, a lo indicado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### 3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

---

El presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres ha contado para su elaboración, como ya se ha descrito, con el correspondiente diagnóstico. Éste ha aportado conclusiones y valoraciones a las que el II Plan habrá de dar respuesta y que se extractan a continuación.

#### ÁMBITO DEL PROPIO DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD EN LANTIK

Se identifican las siguientes necesidades de cara a poder sistematizar la implantación del II Plan:

- Incorporar al II Plan para la igualdad de LANTIK las acciones que son responsabilidad directa de LANTIK del VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres.
- Incorporar al II Plan para la igualdad de LANTIK la participación de la entidad en todas las actividades para las que sea convocada desde la DFB, en aplicación del VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres.
- Incorporar al II Plan aquellas cuestiones de la Norma Foral para la igualdad que le sean de aplicación.
- Seguir dando cumplimiento a los requerimientos legales en materia de igualdad de mujeres y hombres con la plantilla propia.
- Contar con una Comisión para el seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad de LANTIK que atienda a las exigencias legales –principalmente, la composición paritaria de la Comisión y la sistematización del trabajo anual se seguimiento, que puede centrarse en dos sesiones de trabajo anuales y una evaluación intermedia y final del II Plan-.

#### ÁMBITO INTERNO DE GESTIÓN DE PERSONAS

En cuanto a la gestión de las personas de LANTIK, se han observado las siguientes cuestiones:

- Composición desequilibrada en su **Consejo de Administración y niveles de dirección y jefaturas**, si bien se ha ido dando una evolución positiva en los últimos años. Desequilibrio también en los **órganos de representación de la plantilla**.

- **Composición equilibrada de la plantilla.** Especial valor, en sentido positivo, por el sector tecnológico en el que se encuentra LANTIK. Fuerte feminización / masculinización de determinados puestos o áreas de trabajo.
- **No se identifican situaciones de discriminación** directa ni indirecta en la organización y su funcionamiento (procesos de gestión de personas evaluados a lo largo del I Plan para la igualdad).
- Conveniencia de adoptar la sistemática de elaborar informes de previsión del impacto de género en los procesos de **negociación colectiva**.
- Sin sesgos de género en la **formación continua ni en los procesos automáticos de promoción**.
- Medidas de **conciliación**: (1) buena valoración de la política de conciliación corresponsable, (2) limitación formal en el desarrollo o extensión de medidas, por la vinculación con la DFB, (3) conciliación y flexibilidad sin impacto conocido en el desarrollo profesional de las personas, (4) necesidad de concretar en qué sentido las medidas de conciliación pueden tener una desigual llegada a los puestos de jefaturas y direcciones.
- **Necesidad por formar** para un uso no sexista del lenguaje y en conceptos en materia de igualdad de mujeres y hombres, de aplicación en los desarrollos informáticos para la DFB y para la explotación de datos por parte de la DFB.
- Mantener la revisión progresiva de los **soportes documentales internos y externos** de LANTIK para un uso no sexista del lenguaje.
- Reforzar la comunicación de los **mecanismos y herramientas para la prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y/o por razón de sexo**, así como la sensibilización o la formación que se haya de derivar.
- Incorporar la perspectiva de género en los análisis o estudios internos sobre **salud laboral, riesgos psicosociales**, etc.
- Mantener la **política retributiva** que atiende a la premisa de “a trabajo de igual valor, igual salario” y busque, en su caso, la reducción de las brechas salariales debidas a factores susceptibles de provocar impacto de género. Mantener los mecanismos que fomentan la **transparencia** en materia salarial en LANTIK.

## ÁMBITO EXTERNO O DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD

El diagnóstico, que también atendía a la razón de ser de LANTIK y a la prestación de sus servicios y compromisos como entidad foral, aporta las siguientes necesidades a ser atendidas por el II Plan para la igualdad:

- Revisar, para incorporar una sistemática de adopción de nuevos criterios sociales en materia de igualdad en el proceso de compras de LANTIK.
- Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en el **desarrollo de las herramientas informáticas** para la DFB, así como atender a nuevas necesidades.
- Interés por atender a metodologías participativas con la ciudadanía para la evaluación de la usabilidad de las herramientas informáticas, con perspectiva de género.
- Vinculación creciente de LANTIK por programas de voluntariado corporativo como InspiraSTEAM, con buena llegada en la plantilla y provocadora de una mayor sensibilización.
- Interés por diseñar actuaciones que pongan en valor y visibilicen el trabajo de las mujeres de LANTIK.

## 4. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

### COMPOSICIÓN

Se constituye una comisión negociadora en la que toman parte de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Se promueve también la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la Comisión, así como que se tenga formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

- Nerea Martiartu Crespo, en representación de la empresa.
- Javier Cortazar Larracochea, en representación de la empresa.
- Leyre Acedo González, en representación de la plantilla.
- Eduardo Diez Varona, en representación de la plantilla.

Como personas suplentes, se plantean:

- Cristina Toledo Méndez, en representación de la empresa.
- Anartz Ruiz Manzanos, en representación de la plantilla.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan para la igualdad podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quien podrá intervenir con voz pero sin voto.

### FUNCIONAMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos y tanto ellas como, en su caso, las personas expertas que les asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres se realizará de forma periódica, estimándose la convocatoria de dos reuniones ordinarias al año, pudiéndose convocar de mutuo acuerdo las que se requieran de manera extraordinaria. La evaluación se dará en dos momentos, esto es, a los dos años del inicio de la puesta en marcha del II Plan y a su finalización.

Durante el proceso de seguimiento y evaluación se levantará acta de cada una de las reuniones.





## 5. CONTENIDOS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

---

Se desarrollan a continuación los tres ejes en los que se estructura el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de LANTIK:

- Eje I Buen Gobierno
- Eje II Gestión de las personas de LANTIK
- Eje III Impacto en la sociedad de LANTIK desde el marco público foral

El *Eje I Buen Gobierno* incorpora actuaciones necesarias para la sistematización y asentamiento de las políticas de igualdad. Supone un marco de actividades que se encuentran referenciadas también en las estrategias públicas de igualdad -Diputación Foral de Bizkaia, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Gobierno Vasco, entre otras- en sus apartados de Buen Gobierno o Gobernanza en sus respectivas planificaciones estratégicas.

El *Eje II Gestión de las personas* atiende a las áreas temáticas planteadas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así, se incluyen objetivos y actuaciones para los siguientes contenidos:

- Selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Clasificación profesional y política retributiva.
- Condiciones de trabajo (tiempo de trabajo y seguridad y salud laboral)
- Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El *Eje III Impacto en la sociedad de desde el marco público foral*, por su parte, contiene actividades relacionadas con la responsabilidad social de LANTIK y la necesidad de aportar un referente a la sociedad que pueda ser tractor en materia de igualdad.

Para cada uno de los ejes se establecen objetivos, medidas para la consecución de los citados objetivos, indicadores y metas para el seguimiento y la evaluación, responsables de ejecución y fechas estimadas de realización.

Todos los indicadores de seguimiento y evaluación referidos a personas se desglosarán por sexo para facilitar su análisis e impacto, siempre que ello sea posible. Y también habrán de ser medidos anualmente cuando la actividad tenga carácter anual.

<b>EJES DE ACTUACIÓN</b>
<p><b>EJE I BUEN GOBIERNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>OBJETIVO 1.1.:</b> DESARROLLAR LA PLANIFICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN REQUERIDA PARA EL DESPLIEGUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LANTIK, ASÍ COMO SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</li> <li>• <b>OBJETIVO 1.2.:</b> DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</li> <li>• <b>OBJETIVO 1.3.:</b> COMUNICAR LOS CONTENIDOS DEL II PLAN Y SU IMPLANTACIÓN</li> </ul>
<p><b>EJE II GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE LANTIK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>OBJETIVO 2.1.:</b> ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</li> <li>• <b>OBJETIVO 2.2.:</b> ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</li> <li>• <b>OBJETIVO 2.3.:</b> ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CUANTO AL TIEMPO DE TRABAJO Y EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.</li> <li>• <b>OBJETIVO 2.4.:</b> ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE LANTIK.</li> <li>• <b>OBJETIVO 2.5.:</b> MEJORAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS EN LOS QUE SE DA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA MEDIANTE LA REDUCCIÓN DE LOS OBSTÁCULOS QUE LA CAUSAN.</li> <li>• <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.6.:</b> PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LANTIK</li> </ul>
<p><b>EJE III IMPACTO EN LA SOCIEDAD DESDE EL MARCO PÚBLICO FORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>OBJETIVO 3.1.:</b> ATENDER AL MARCO PÚBLICO FORAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y A UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</li> <li>• <b>OBJETIVO 3.2.:</b> DESARROLLAR LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN.</li> <li>• <b>OBJETIVO 3.3.:</b> DIFUNDIR EXTERNAMENTE EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LANTIK Y TOMAR PARTE EN REDES Y FOROS DE INTERÉS.</li> <li>• <b>OBJETIVO 3.4.:</b> SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PARA UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO</li> </ul>

## 6. EJE I. BUEN GOBIERNO

**OBJETIVO 1.1.:** DESARROLLAR LA PLANIFICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN REQUERIDA PARA EL DESPLIEGUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LANTIK, ASÍ COMO SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
1. Aprobar por parte del Consejo de Administración el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Lantik, que será evaluado a su finalización, y será objeto de reflexión para su reelaboración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia del Plan sí/no.</li> <li>Informe de evaluación sí/no.</li> <li>Decisión de continuación por el Cjo. Admón sí/no.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación del Plan.</li> <li>Concreción del compromiso con la igualdad.</li> </ul>	Dcc.	I cuatr			
2. Incluir el II Plan para la igualdad en los planes de gestión anuales y estratégicos para facilitar su ejecución, dotándole de los recursos necesarios para su implantación y en el sistema integrado de calidad de Lantik, incluyendo en él objetivos como ya realizan otras líneas transversales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotación presupuestaria.</li> <li>Recursos invertidos.</li> <li>Nº documentos adecuados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dedicar el 100% de los recursos presupuestados por el II Plan.</li> <li>Documentos citados con referencias específicas.</li> </ul>	Dcc.	X	X	X	X
3. Constituir una Comisión seguimiento y evaluación, paritaria, con una dinámica de trabajo de una o dos reuniones ordinarias al año para el seguimiento, pudiéndose convocar de mutuo acuerdo las que se requieran de manera extraordinaria, y dos momentos de evaluación del II Plan, uno en su punto intermedio y otro a su finalización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de la Comisión.</li> <li>Reuniones mantenidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebración de una o dos reuniones ordinarias de trabajo al año.</li> </ul>	Dcc.	I cuatr	X	X	X

**OBJETIVO 1.2.: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
4. Realizar las actividades encomendadas directamente a LANTIK desde el VI Plan Foral para la igualdad, como la "3.2.2. Establecer un equipo de trabajo entre Dirección de Igualdad y LANTIK para integrar la perspectiva de género en los desarrollos informáticos de DFB".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas integrantes del espacio de trabajo.</li> <li>Nº de reuniones anuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio de trabajo común creado entre las dos entidades.</li> </ul>	Dcc.	X	X	X	
5. Realizar las actividades encomendadas directamente a LANTIK desde el VI Plan Foral para la igualdad, como la "3.2.6. Realizar un proceso de formación dirigida al equipo directivo de LANTIK, incluyendo una formación básica y otra específica, sobre cómo introducir la perspectiva de género en los desarrollos informáticos de la DFB y sobre el impacto de LANTIK como entidad contratante".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas formadas desagregadas por categoría laboral. Nº de horas de formación recibidas. Contenidos impartidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de la totalidad del Equipo directivo.</li> </ul>	RRHH	X			
6. Realizar las actividades encomendadas directamente a LANTIK desde el VI Plan Foral para la igualdad, como la "3.2.7. Realizar un proceso de formación continua y permanente para el personal propio de LANTIK sobre indicadores de género e impacto de género de los desarrollos informáticos desde una perspectiva técnica".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas formadas desagregadas por categoría laboral.</li> <li>Nº de horas de formación recibidas. Contenidos impartidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria para su formación a todas las personas destinatarias.</li> </ul>	RRHH	X	X	X	

<p>7. Realizar, junto con el Servicio de Estrategia Digital, la acción del VI Plan Foral para la igualdad "3.2.4 Analizar el impacto de género de los algoritmos utilizados por la Diputación Foral de Bizkaia en sus proyectos para la implantación de inteligencia artificial e introducir medidas correctoras para corregir los sesgos de género que pudieran producirse".</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los algoritmos realizados.</li> <li>• Medidas correctoras introducidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminación del sesgo de género en los algoritmos.</li> <li>• Equipo de profesionales formado en la materia.</li> </ul>	S/C		X	X	
<p>8. Tomar parte y colaborar con las acciones del VI Plan Foral para la igualdad que vayan dirigidas a las entidades forales o al sector público foral, como por ejemplo actividades formativas y otras que puedan darse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº actuaciones secundadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración con el total de actuaciones dirigidas a Lantik.</li> </ul>	Dcc. / RRHH	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.
<p>9. Incorporar al Código de conducta (Compliance) elementos explícitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, en la medida en que lo apruebe la DFB.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referencias introducidas sí/no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Compliance con presencia de elementos de igualdad.</li> </ul>	Dcc.	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.
<p>10. Solicitar información y/o formación a la Dirección de Igualdad para poder incorporar progresivamente la perspectiva de género en el proceso presupuestario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones formativas.</li> <li>• Nº horas/persona.</li> <li>• Nº personas formadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo presupuestario con formación en la materia.</li> </ul>	Dcc. / Admón/ RRHH		I cuatr		
<p>11. Fomentar la participación activa y el compromiso de los hombres en la construcción de la igualdad, desde la sensibilización ofrecida a través de iniciativas como el Programa Gizonduz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº participantes hombres en actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria para su formación a todos los hombres de la plantilla.</li> </ul>	RRHH		II cuatr		II cuatr

<p>12. Adaptar a un uso no sexista del lenguaje las comunicaciones internas y externas de Lantik para el cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (art.18.4). Prioritariamente los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Convenios de colaboración (p.ej, GAIA, BilbaoTIK...).</li> <li>o Anexos a los Encargos.</li> <li>o Formatos de procesos de Calidad (p.ej. PA1-Gestión de Recursos Humanos, PA2-Instalación y Mantenimiento de la Infraestructura Tecnológica, PCS-1Compras y Suministros).</li> <li>o Formularios de gestión pendientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° documentos soportes adecuados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos citados actualizados</li> </ul>	<p>RRHH</p>	<p>III cutri</p>			
<p>13. Formar para un uso no sexista del lenguaje a las personas vinculadas con desarrollos informáticos y con relación directa con los Departamentos de la DFB, Juntas Generales, Entidades forales y otras entidades a las que se pueda prestar servicio desde LANTIK.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° acciones formativas.</li> <li>• N° horas/persona.</li> <li>• N° personas destinatarias alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% personal destinatario.</li> </ul>	<p>RRHH</p>	<p>III cutri</p>			

**OBJETIVO 1.3.: COMUNICAR LOS CONTENIDOS DEL II PLAN Y SU IMPLANTACIÓN**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
14. Rediseñar el espacio de la intranet de LANTIK dedicado a la igualdad de mujeres y hombres para una mejor accesibilidad a sus contenidos, siendo actualizado permanentemente con aquella información que resulte de interés puntualmente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio rediseñado sí/no</li> <li>Nº de actualizaciones del espacio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visibilizar permanentemente el compromiso por la igualdad y los documentos referentes.</li> </ul>	RRHH	II cuatr	C.P.	C.P.	C.P.
15. Definir una nueva estrategia de comunicación para dar a conocer el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de LANTIK así como su implantación al conjunto de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones realizadas</li> <li>Nº personas alcanzadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcance al 100% de la plantilla</li> </ul>	Dcc. / RRHH	II cuatr			
16. Identificar una batería de indicadores o cuadro de mando en materia de igualdad, que sea de utilidad para realizar un reporting interno anual o bienal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batería diseñada sí/no.</li> <li>Nº usos dados.</li> <li>Nº personas o grupos de interés alcanzados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batería diseñada y con datos anuales actualizados.</li> <li>Reporting bienal al conjunto de la plantilla.</li> </ul>	Dcc. / RRHH	III cuatr	X	X	X
17. Identificar una batería de indicadores o cuadro de mando en materia de igualdad, que sea de utilidad para realizar un reporting externo en memorias de actividad de LANTIK.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batería diseñada sí/no.</li> <li>Nº usos dados.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batería diseñada y con datos anuales actualizados.</li> <li>Reporting bienal en memorias externas.</li> </ul>	Dcc. / RRHH	III cuatr	X	X	X



## 7. EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE LANTIK

### OBJETIVO 2.1.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
18. Mantener el análisis anual del impacto de género, elaborando el informe pertinente para ser compartido con la Comisión de Igualdad, en las siguientes materias: <ul style="list-style-type: none"> <li>los procesos de cobertura de puestos (acceso y provisión).</li> <li>El Plan de formación continua anual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe para cada proceso de cobertura de puestos sí/no.</li> <li>Informe anual de evaluación de la formación sí/no.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes de impacto realizados con carácter anual para la cobertura de puesto.</li> <li>Informes anuales de formación.</li> </ul>	RRHH	III cuat	III cuat	III cuat	III cuat
19. Mantener la vinculación con la formación de las personas en situación de maternidad, paternidad, excedencia u otros permisos o licencias para el cuidado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones desarrolladas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuaciones para el conjunto de las personas en estas situaciones.</li> </ul>	RRHH	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.
20. Concretar anualmente un Plan de formación en materia de igualdad que dé soporte a la implantación de acciones del II Plan, identificando temáticas y colectivos o personas a formar. Atender en este Plan formativo a la oferta formativa de: <ul style="list-style-type: none"> <li>Formaciones surgidas desde la propia DFB para el despliegue de planes de igualdad en las entidades forales.</li> <li>Programa Gizonduz, de Emakunde:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº acciones formativas.</li> <li>Nº horas/persona.</li> <li>Nº personas formadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación del 100% de las personas a alcanzar.</li> </ul>	RRHH	II cuat	X	X	X

<p>diferentes temáticas formativas dirigidas a hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Formaciones de Emakunde.</li> <li>o Formaciones organizadas desde la propia LANTIK, en temáticas ya identificadas como necesidades formativas actuales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso no sexista del lenguaje.</li> <li>▪ Cláusulas sociales en materia de contratación.</li> <li>▪ Sensibilización para el fomento de una cultura igualitaria en LANTIK y para la superación de prácticas sexistas cotidianas.</li> </ul> </li> </ul>							
<p>21. Formar en materia de "Gestión de personas e igualdad de mujeres y hombres / Igualdad en la empresa" a una persona del área de RRHH con formación significativa en cuanto al número de horas y especialización de los contenidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones formativas.</li> <li>• Nº horas/persona.</li> <li>• Nº personas formadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dpto de RRHH con personal propio formado.</li> </ul>	<p>RRHH</p>		<p>X</p>		

**OBJETIVO 2.2.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
22. Realizar anualmente el Registro Salarial, interpretando aquellas brechas superiores al 25% para cada categoría y concepto salarial, aportando una contextualización o interpretación que haya sido realizada dentro el marco de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro anual sí/no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro realizado anualmente.</li> </ul>	RRHH		I cuat	I cuat	I cuat
23. Profundizar en el análisis de aquellas brechas cuya existencia se considere que está relacionada con la segregación vertical o techo de cristal, la segregación horizontal u ocupacional, el impacto de las medidas de conciliación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº brechas estudiadas específicamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiadas el total de brechas relacionadas con causas de género.</li> </ul>	RRHH		C.P.	C.P.	C.P.
24. Informar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres, de la evolución de las brechas identificadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones informativas realizadas con la Comisión.</li> <li>Nº actuaciones informativas realizadas con la plantilla.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte anual a la Comisión.</li> <li>Reporte bienal a la plantilla.</li> <li>Alcanzada el total de la plantilla.</li> </ul>	RRHH		I cuat	I cuat	I cuat

**OBJETIVO 2.3.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CUANTO AL TIEMPO DE TRABAJO Y EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
25. Iniciar un análisis anual de los principales indicadores por sexo relacionados con la política de Seguridad y Salud laboral (por ejemplo, baja por enfermedad común, accidente laboral, víctimas de violencia de género, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº indicadores a recoger y analizar.</li> <li>Nº actuaciones de análisis realizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batería diseñada y con datos anuales actualizados.</li> </ul>	RRHH	III cuat	III cuat	III cuat	III cuat
26. Mantener la variable sexo e interpretar con perspectiva de género los resultados aportados por los estudios internos que se realicen en LANTIK en materia de seguridad y salud laboral -riesgos específicos para la salud física, psicosocial...-, cuando la participación de la plantilla sea significativa y permita su análisis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº estudios, evaluaciones de riesgo o encuestas evaluadas con perspectiva de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de resultados atendiendo al sexo en el 100% de los estudios con participación significativa</li> </ul>	RRHH	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.

**OBJETIVO 2.4.: ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE LANTIK**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
27. Realizar seguimiento de las posibles nuevas medidas que para la conciliación se adopten en la propia DFB, para su análisis y adopción en LANTIK si procede.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº adecuaciones realizadas.</li> <li>Nº acciones desarrolladas.</li> <li>Nº medidas nuevas o refinadas/mejoradas/adaptadas,</li> <li>Nº personas potencialmente beneficiarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización según novedades recogidas o cambios legislativos y envío por mail al 100% de la plantilla.</li> </ul>	RRHH	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.
28. Elaborar anualmente un informe con reporte a la Comisión de Igualdad con información cuantitativa general sobre las principales medidas disfrutadas, desagregada por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sí/no.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte anual a la Comisión.</li> </ul>	RRHH	III cuat	III cuat	III cuat	III cuat

**OBJETIVO 2.5.: MEJORAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS EN LOS QUE SE DA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA MEDIANTE LA REDUCCIÓN DE LOS OBSTÁCULOS QUE LA CAUSAN**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
29. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos o espacios de participación, de representación de la plantilla o de toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº espacios de participación y decisión.</li> <li>Nº personas presentes en esos espacios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presencia equilibrada en los espacios identificados.</li> </ul>	Quien convoque o promueva	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.
30. Animar de un modo proactivo a las mujeres de la plantilla ante los procesos de provisión para los puestos de dirección y jefaturas con carácter general.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones desarrolladas.</li> <li>% de candidaturas presentadas por sexo.</li> <li>Nº procesos con desigualdad en la participación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presencia equilibrada en los espacios identificados.</li> </ul>	Dcc / RRHH	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.
31. Analizar las causas de la desigual presentación de candidaturas por parte de las mujeres, si se da esta desigual participación, para facilitar que los obstáculos puedan ser removidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº procesos con desigualdad en la participación.</li> <li>Nº participantes en el estudio,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de causas en los procesos con infrarrepresentación.</li> <li>Informe de conclusiones y áreas de mejora detectadas.</li> </ul>	RRHH	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.

**OBJETIVO 2.6.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LANTIK**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
32. Realizar formación específica para las personas implicadas en la aplicación del protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº personas formadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación del total de personas implicadas.</li> </ul>	RRHH	III cuat			
33. Elaborar un plan de difusión y de accesibilidad al protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo que mejore el conocimiento actual del citado protocolo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones desarrolladas.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcanzado el total de la plantilla.</li> </ul>	RRHH	III cuat			
34. Realizar actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones desarrolladas.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcanzado el total de la plantilla.</li> </ul>	RRHH	III cuat	C.P.	C.P.	C.P.

## 8. EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD DESDE EL MARCO PÚBLICO FORAL

**OBJETIVO 3.1.:** ATENDER AL MARCO PÚBLICO FORAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y A UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
35. Tomar parte en las acciones derivadas del VI Plan Foral con impacto externo para las que se solicite la colaboración o participación de LANTIK.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones secundadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colaboración con el total de actuaciones dirigidas a Lantik.</li> </ul>	Dcc.	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.
36. Desarrollar experiencias piloto para que mediante metodologías participativas se desarrolle un marco propio de diseño de soluciones digitales dirigidas a la ciudadanía con perspectiva de género, identificando específicamente a colectivos de mujeres con especial incidencia de la brecha digital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº experiencias piloto abordadas.</li> <li>Nº participantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de las nuevas soluciones digitales para la ciudadanía</li> <li>Aprendizajes recogidos en un informe sobre las experiencias piloto, para una aplicación futura sistematizada.</li> </ul>	S/C y Fidelizac.		X	X	
37. Incorporar la variable sexo en las encuestas de satisfacción y equivalente que puedan darse durante la vigencia del presente II Plan para la igualdad, para su posterior análisis de datos con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº encuestas adecuadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variable sexo presente en el 100% de los formatos de encuestas utilizados.</li> </ul>	Fidelizac.	C.P.	C.P.	C.P.	C.P.



<p>38. Contrastar con el departamento cliente correspondiente que se da una correcta incorporación de la variable sexo en las nuevas soluciones digitales desarrolladas por LANTIK para facilitar la futura interpretación de la información generada por dicha solución o la generación de estadísticas o estudios según sexo, etc. en aras del cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (art.16, adecuación de estadísticas y estudios).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº soluciones digitales contrastadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de soluciones digitales nuevas contrastadas.</li> </ul>	<p>S/C y Fidelizac.</p>	<p>C.P.</p>	<p>C.P.</p>	<p>C.P.</p>	<p>C.P.</p>
<p>39. Asistir a las convocatorias de la Comisión intradepartamental para la igualdad de mujeres y hombres, y a otras convocatorias que pueda realizar DFB en esta materia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de asistencias del área de Administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el 100% de las convocatorias recibidas.</li> </ul>	<p>RRHH</p>	<p>C.P.</p>	<p>C.P.</p>	<p>C.P.</p>	<p>C.P.</p>

**OBJETIVO 3.2.: DESARROLLAR LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
40. Revisar y actualizar, si procede, las cláusulas sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres de los procesos de contratación -cláusulas administrativas-.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº cláusulas utilizadas en los procedimientos de contratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuación del proceso de compras atendiendo al modelo propuesto por DFB de cláusulas sociales durante la vigencia del II Plan.</li> </ul>	Compr	III cuat	C.P.	C.P.	C.P.
41. Identificar aquellos contratos que pudieran incorporar cláusulas más específicas y vinculadas a las condiciones de ejecución o a los criterios de valoración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº contratos con cláusulas específicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de las tipologías de contratos para aplicar, en su caso, cláusulas específicas adicionales.</li> </ul>	Compr		I cuat	I cuat	I cuat
42. Desarrollar un sistema de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas sociales en la contratación, entre ellas las relativas a la igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de seguimiento definido sí/no.</li> <li>Nº contratos sometidos a seguimiento de sus cláusulas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar el sistema de seguimiento.</li> </ul>	Compr		I cuat		
43. Dotar de formación a las personas que toman parte en los procesos de contratación para la incorporación y seguimiento de cláusulas en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº personas destinatarias alcanzadas.</li> <li>Nº horas/persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria para su formación a todas las personas destinatarias.</li> </ul>	Compr/ RRHH		II cuat		

**OBJETIVO 3.3.: DIFUNDIR EXTERNAMENTE EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LANTIK Y TOMAR PARTE EN REDES Y FOROS DE INTERÉS**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
44. Ampliar el contenido del apartado de la Web corporativa de Lantik dedicado al II Plan para la igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenidos nuevos incorporados sí/no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apartado de la web corporativa actualizado.</li> </ul>	Dcc.		I cuat		
45. Elaborar un reporte bienal externo de la ejecución del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de LANTIK.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte externo bienal realizado sí/no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte externo bienal realizado.</li> </ul>	Dcc.		III cuat		III cuat
46. Identificar a agentes o grupos de interés en materia de igualdad y establecer mecanismos de comunicación con ellos para el conocimiento de necesidades y expectativas mutuas y establecer, si procede, acuerdos o alianzas de cooperación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº agentes identificados como de interés para LANTIK en materia de igualdad.</li> <li>Nº actuaciones de comunicación o de relación realizadas.</li> <li>Nº acuerdos o alianzas realizadas.</li> <li>Nº actuaciones realizadas surgidas de estos acuerdos o alianzas.</li> <li>Impactos producidos por dichas actuaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un mapa de agentes y de la sistematización de la relación con agentes de interés en materia de igualdad.</li> </ul>	RRHH	III cuat		III cuat	

**OBJETIVO 3.4.: SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PARA UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO**

Acción	Indicador	Meta	Rble.	2022	2023	2024	2025
47. Realizar difusión interna de las campañas institucionales de sensibilización lanzadas desde la Diputación Foral de Bizkaia con motivo del Día Internacional de las mujeres -8 de marzo- y del Día contra la violencia hacia las mujeres -25 de noviembre- y de aquellas otras que pudieran surgir desde la DFB y su Dirección de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº campañas difundidas.</li> <li>Nº actuaciones.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mail al conjunto de la plantilla, cuando proceda.</li> </ul>	RRHH	X	X	X	X
48. Realizar una campaña propia en LANTIK con motivo del Día Internacional de la niña y la mujer en la Ciencia y la Tecnología -11 de febrero-.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº campañas propias.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña anual 11 de febrero.</li> </ul>	RRHH	I cuat	I cuat	I cuat	I cuat
49. Mantener el voluntariado corporativo con el proyecto InspiraSTEAM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº personas participantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voluntariado continuo durante la vigencia del II Plan.</li> </ul>	Dcc / RRHH	X	X	X	X
50. Desarrollar un proyecto interno Women in Technology que suponga una mayor visibilización externa del papel de las mujeres tecnólogas de LANTIK.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones desarrolladas.</li> <li>Nº personas participantes.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecto continuo durante la vigencia del II Plan.</li> </ul>	Dcc / RRHH		I cuat		

## **9. ANEXO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN**

---

### **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

El presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en LANTIK M.P.S.A podrá ser modificado o actualizado según se contempla en el apartado 2 del citado II Plan, a la luz de las revisiones que se habrán de hacer en aplicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y dentro de las competencias de la Comisión.

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos de interpretación y aplicación del presente II Plan de Igualdad se someterá a los procedimientos previstos de mediación y arbitraje al efecto en el "Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales – PRECO" del Consejo de Relaciones Laborales.

### **MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La entidad se compromete a dotar de todos los medios y recursos requeridos para la implantación, seguimiento y evaluación del II Plan. Y de igual modo, para el cumplimiento de las funciones relativas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.
- Aportar la información que solicite cualquiera de las partes referida al seguimiento y posible modificación del Plan de Igualdad.
- Las personas representantes de la parte social podrán disponer de un crédito anual de 90 horas para desarrollar su función.

Se establece una clasificación de diferentes medios y recursos para los que se realiza la siguiente estimación presupuestaria:

<b>TIPO DE MEDIOS O RECURSOS</b>	<b>ACCIONES DEL II PLAN</b>	<b>RECURSOS ESTIMADOS</b>
1.- Dedicación de personal interno	Todas las acciones del II Plan.	90 horas anuales  Y además de la participación del personal específico dedicado a cuestiones relativas a igualdad, la participación necesaria del resto de las personas de la plantilla afectadas por cada una de las acciones.
2.- Plan de formación y sensibilización	Acciones 5-6-8-11-13-20-21-32-34-43	3.000 € de coste directo  6.500 horas de dedicación del personal.
3.- Recursos vinculados a contratos	Acción 7	Contratos ANS plurianuales
4.- Recursos vinculados a convenios	Acciones 49-50	Aportación económica según el convenio con Inspira Steam – Universidad de Deusto + horas de dedicación voluntariado corporativo + la formación (horas que recibimos). Aportación económica estimada en 12.500€ para todo el tiempo de vigencia del II Plan.  1.440 horas de dedicación del personal a actividades de voluntariado corporativo dentro del programa Inspira Steam.  Otros recursos a destinar según el convenio a suscribir con entidad de referencia sectorial. Aportación económica estimada en 12.000€ para todo el tiempo de vigencia del II Plan.  Estimación de 100 horas/año de dedicación del personal de la plantilla que participe.
5.- Apoyo externo especializado	Todas las acciones del II Plan.	50.000 €

## HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN

El seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres, que se realizará en los tiempos y formas ya descritos en el apartado 4 del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en LANTIK M.P.S.A. se acompañan de las siguientes herramientas que podrán ser seguidas como modelo:

- Cronograma anual de acciones.
- Modelo de ficha de seguimiento.
- Modelo para informe de seguimiento.
- Modelo de informe de evaluación.

### *Cronograma anual de acciones*

AÑO		I CUATRIM.	II CUATRIM.	III CUATRIM.
<b>Eje I Buen Gobierno</b>	Acción			
	Acción			
	(...)			
<b>Eje II Gestión de las personas de LANTIK</b>	Acción			
	Acción			
	(...)			
<b>Eje III Impacto en la sociedad / marco foral</b>	Acción			
	Acción			
	(...)			

### Modelo de ficha de seguimiento para cada acción

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN			
Acción			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Indicadores asociados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente			
Recursos implicados			
Dificultades para la implantación			
Mejoras producidas			
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción, si la hubiere			

### Modelo para informe de seguimiento

1. Datos generales (fecha, período de análisis).
2. Información de resultados para cada área de actuación (fichas de seguimiento asociadas a cada acción, y actas de las reuniones de la Comisión).
3. Información sobre el proceso de implantación. Revisión y actualización cronograma.
4. Conclusiones y propuestas.

### Modelo para informe de evaluación

1. Datos generales (fecha, período de análisis).
2. Información de resultados para cada área de actuación (fichas de seguimiento asociadas a cada acción, actas de las reuniones de la Comisión, valoración general del período de referencia)



3. Información sobre el proceso de implantación. Revisión y actualización cronograma.
4. Información sobre impacto (impacto alcanzado por cada uno de los ejes en cuanto a cambios producidos en los desequilibrios que hubiere identificado el diagnóstico en la plantilla, la adopción de la perspectiva de género en productos y servicios, en la relación con la sociedad, etc.)
5. Conclusiones y propuestas.

#FL