

---

# Lantikeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana

---



2022ko martxoa

## Aurkibidea

|    |  |    |
|----|--|----|
| 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 .....     | 9  |
| 6. | EJE I. BUEN GOBIERNO .....   | 11 |
| 7. | EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE LANTIK .....                        | 17 |
| 8. | EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD DESDE EL MARCO PÚBLICO FORAL .....     | 24 |

## 1. BERDINTASUNERAKO II. PLANA NEGOZIATZEKO ETA ONARTZEKO PROZESUA

---

2021eko maiatzaren 21ean, langileen legezko ordezkariekin izandako bileran, LANTIK S.A.M.P enpresak LANTIKen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana egiteko Negoziazio Batzordea eratu zuen, honako pertsona hauekin:

- Nerea Martiartu Crespo eta Javier Cortazar, erakundearen ordezkari gisa.
- Javier Calle de la Peña eta Leyre Acedo González, langileen ordezkari gisa

Berdintasunerako II. Plana garatzeko, honako araudi hau hartu da kontuan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planen arloan:

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriari buruzkoa.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko foru-esparru estrategiko hauei ere eman zaie arreta:

- Bizkaiko Foru Aldundiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Foru Plana.
- Emakume eta gizonen berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Araua

Berdintasunerako II. Planaren diagnostikoa eta hasierako proposamena egiteko, ncuentra bila SLU aholkularitza-enpresa homologatuaren laguntza teknikoa jaso da, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak laguntza teknikoa eman dezan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

Azkenik, 2022ko otsailaren 2an, Negoziazio Batzordeak onartutzat jo zuen LANTIKen emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostikoa, LANTIKen emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Plana sorrarazi duena, dagokion aktan jasotzen den bezala.

Jarraian zehazten den II. Plana 2022ko martxoaren 15ean onartu zen.

## 2. PERTSONA-, LURRALDE- ETA DENBORA-EREMUA

---

LANTIKen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planak erakundeko langile guztiei bideratuta dago.

Indarraldia lau urtekoa da (2022-2025). Nolanahi ere, berrikusi egin beharko da honako kasu hauetan: a) 4. eta 6. paragrafoetan aurreikusitako jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean. b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jardueraren bidez, legezko eta arauzko betekizunekin bat ez datorrela edo nahikoa ez dela agerian geratzen denean. c) Bat egitean, xurgapenetan, eskualdatzeetan eta enpresaren estatus juridikoa aldatzean. d) Enpresako plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainsari-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmena ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo hura egiteko oinarritzat hartu den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne. e) Ebazpen judizial baten bidez enpresa kondenatzen bada sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeriagatik, edo berdintasun-plana legezko edo erregelamenduzko betekizunetara ez egokitzea erabakitzen duenean.

Batzordearen jarraipen-lanek emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Plana eguneratzea ere ekar dezakete, eguneratzea beharrezkotzat jotzen den bitartean. LANTIKen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren neurriak edozein unetan berrikusi ahal izango dira, indarrean dagoen bitartean, helburuak lortzeari dagokionez hautematen diren ondorioen arabera neurriren bat gehitzeko, birbideratzeko, hobetzeko, zuzentzeko, areagotzeko, arintzeko edo aplikatzeari uzteko.

II. Plan honen indarraldia amaitzean, Berdintasunerako planak eta haien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan adierazitakoa beteko da berriro.

### 3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

---

Azaldu den bezala, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana egiteko, dagokion diagnostikoa egin da. Diagnostiko horrek ondorioak eta balorazioak ekarri ditu (jarraian laburbildu dira), eta II. Planak horiei erantzun beharko die.

#### LANTIKEKO BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN DISEINUAREN ETA EZARPENAREN EREMUA

Honako behar hauek identifikatzen dira II. Planaren ezarpena sistematizatu ahal izateko:

- LANTIKeko Berdintasunerako II. Planean sartzea emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Foru Planeko LANTIKen zuzeneko erantzukizuna diren ekintzak.
- LANTIKeko Berdintasunerako II. Planean sartzea erakundeak BFAk deitutako jardura guztietan parte hartu behar izatea, emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Foru Plana aplikatze aldera.
- Berdintasunerako Foru Arauko gai aplikagarriak II. Planean sartzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko lege-eskakizunak betetzen jarraitzea, langileen plantillari dagokionez.
- Batzorde bat izatea LANTIKeko Berdintasunerako II. Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, lege-eskakizunak betetzen direla bermatzeko –batez ere, Batzordearen osaera paritarioa eta urteko lanaren sistematizazioa; urtean bi lan-saio egin daitezke eta II. Planaren tarteko eta amaierako ebaluazioan zentratu daiteke–.

#### PERTSONEN KUDEAKETAREN BARNE-EREMUA

LANTIKeko pertsonen kudeaketari dagokionez, honako gai hauek aztertu dira:

- Osaera desorekatua da **Administrazio Kontseiluan eta zuzendaritza- eta burutza-mailetan**, azken urteotan bilakaera positiboa izan bada ere. **Langileen ordezkari-tza-organismoetan** ere desoreka dago.
- **Plantillaren osaera desorekatua da**. Balio berezia du, zentzu positiboan, LANTIK sektore teknologikoan kokatuta egoteagatik. Lanpostu edo lan-arlo jakin batzuetan feminizazio/maskulinizazio handia dago.

- **Ez da** zuzeneko edo zeharkako **diskriminazio-egoerarik identifikatu** erakundeetan eta haren funtzionamenduan (Berdintasunerako I. Planean ebaluatutako pertsonak kudeatzeko prozesuak).
- **Negoiazio kolektiboko** prozesuetan genero-eraginaren aurreikuspenari buruzko txostenak egiteko sistematika hartzea komeni da.
- Ez dago genero-joerarik **etengabeko prestakuntzan eta sustapen-prozesu automatikoetan**.
- **Kontziliazio**-neurriak: (1) kontziliazio erantzukidearen politikaren balorazio ona, (2) neurriak garatzeko edo hedatzeko muga formala, BFAreko loturagatik, (3) kontziliazioa eta malgutasuna, pertsonen garapen profesionalean eraginik antzeman gabe, (4) kontziliazio-neurriek buruzagitza- eta zuzendaritza-postuetan aplikatzean izan ditzaketen desberdintasunak zehazteko beharra.
- Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko kontzeptuetan **prestatzeko beharra**, BFArako garapen informatikoetan aplikatzeko eta BFAk datuak ustiatzeko.
- LANTIKen **barneko eta kanpoko dokumentu-euskarriak** pixkanaka berrikusten jarraitzea, hizkera ez-sexista erabiltzeko.
- **Sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen aurrean prebenitzeko eta jarduteko mekanismoen eta tresnen** komunikazioa indartzea, baita horren ondoriozko sentsibilizazioa edo prestakuntza ere.
- Genero-ikuspegia txertatzea **lan-osasunari, arrisku psikosozialei** eta abarri buruzko barne-azterketa edo -azterlanetan.
- "Balio bereko lanari, soldata bera" premisari erantzuten dion **ordainsari-politikari** eustea, eta, hala badagokio, genero-eragina eragin dezaketen faktoreen ondorioz soldata-arrakalak murriztea. LANTIKen soldata-arloko **gardentasuna** sustatzen duten mekanismoei eustea.

## KANPO-EREMUA EDO GIZARTEAN DUEN ERAGINA

Diagnostikoak LANTIKen izateko arrazoiari eta foru-erakunde gisa dituen zerbitzu eta konpromisoari ere erreparatzen die, eta adierazten du Berdintasunerako II. Planak honako premia hauei erantzun behar diela:

- Berrikuspena egitea, LANTIKen erosketa-prozesuan berdintasunari buruzko irizpide sozial berriak hartzeko sistematika txertatzeko.

- BFArako **tresna informatikoen garapenean** hizkuntza ez-sexista erabiltzea indartzea, bai eta premia berriei erantzutea ere.
- Herritarrekin parte hartzeko metodologiei erantzuteko interesa, tresna informatikoen erabilgarritasuna genero-ikuspegitik ebaluatzeko.
- LANTIK gero eta gehiago lotzea boluntario korporatiboen programekin, hala nola InspiraSTEAM programarekin, eta plantillak harrera ona ematea eta sentsibilizazio handiagoa izatea.
- LANTIKeko emakumeen lana nabarmendu eta ikusarazteko jarduerak diseinatzeko interesa izatea.

## **4. JARRAIPENERAKO ETA EBALUAZIORAKO BATZORDEA**

---

### **OSAERA:**

Negoiazio-batzorde bat eratu da, eta enpresaren eta langileen ordezkariak hartzen dute parte, modu paritarioan. Era berean, Batzordeko bi aldeetako bakoitzaren emakumeen eta gizonen arteko osaera orekatua sustatu da, bai eta lan-arloko berdintasunari buruzko prestakuntza edo esperientzia izatea ere.

- Nerea Martiartu Crespo, erakundearen ordezkari gisa.
- Javier Cortazar Larracoechea, erakundearen ordezkari gisa.
- Leyre Acedo González, langileen ordezkari gisa.
- Eduardo Diez Varona, langileen ordezkari gisa.

Ordezko gisa, honako pertsona hauek proposatu dira:

- Cristina Toledo Méndez, erakundearen ordezkari gisa.
- Anartz Ruiz Manzanos, langileen ordezkari gisa.

Berdintasunerako II. Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Batzordeak kanpoko laguntza eta aholkularitza espezializatua jaso ahal izango du emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan, eta hitza izango du, baina botorik ez.

### **FUNTZIONAMENDUA**

II. Planaren Jarraipen eta Ebaluazio Batzordea osatzen duten pertsonak eskubidea izango dute aurreikusitako helburuetarako beharrezkoa den dokumentazio eta informazio guztia eskuratzeko, bai eta, hala badagokie, bertaratzen diren adituek ere, eta isilpean gorde beharko dute uneoro jakinarazi zaien informazio hori.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planean aurreikusitako neurrien jarraipena eta ebaluazioa aldiari-aldiari egingo da, eta urtean ohiko bi bileretarako deialdia egitea onartuko da. Ezohiko bileretarako deia egin ahal izango da, bi aldeak ados jarrita. Ebaluazioa bi unetan egingo da, II. Plana abian jartzen denean, eta bi urtera, hau da, amaitzen denean.

Jarraipen- eta ebaluazio-prozesuan, bilera bakoitzaren akta egingo da.



## 5. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANAREN EDUKIAK

---

Jarraian, LANTIKen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana egituratzen duten hiru ardatzak garatuko dira:

- I. ardatza. Gobernantza ona
- II. ardatza. LANTIKeko pertsonen kudeaketa
- III. ardatza. LANTIKek gizartean izandako eragina foru-esparru publikotik

*I. ardatzak (Gobernantza ona)* berdintasun-politikak sistematizatzeko eta finkatzeko beharrezko jarduerak barne hartzen ditu. Jarduera-esparru bat da, eta berdintasun-estrategia publikoetan ere –Bizkaiko Foru Aldundia, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea eta Eusko Jaurlaritzaren besteak beste– daude erreferentziazkoak, Gobernantza onari buruzko ataletan, dagozkien plangintza estrategikoetan.

*II. ardatzak (Pertsonen kudeaketa)* berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak planteatutako gai-arloak hartzen ditu. Horrela, honako eduki hauetarako helburuak eta jarduerak gehitu dira:

- Hautaketa, kontratazioa, prestakuntza eta lanbide-sustapena.
- Lanbide-sailkapena eta ordainsari-politika.
- Lan-baldintzak (lan-denbora eta laneko segurtasuna eta osasuna)
- Bizi pertsonala, familia eta lana bateratzea.
- Emakumezkoen ordezkariak txikia
- Sexu-jazarpenari aurre hartzea eta aurre egitea

*III. ardatzak (Gizartean jasandako eragina foru-esparru publikotik)*, berriz, LANTIKen gizarte-erantzukizunarekin lotutako jarduerak biltzen ditu, bai eta berdintasunaren arloan gizarte-erreferente bat emateko beharra ere.

Ardatz bakoitzerako helburuak, helburu horiek lortzeko neurriak, jarraipenerako eta ebaluaziorako adierazleak eta xedeak, gauzatze-arduradunak eta aurreikusitako datak ezarri dira.

Pertsonen buruzko jarraipen- eta ebaluazio-adierazle guztiak sexuaren arabera banakatuko dira, haien azterketa eta eragina errazteko, ahal den guztietan. Eta urtean behin neurtu beharko dira, halaber, jarduera urterokoa denean.

**JARDUKETA-ARDATZAK****I. ARDATZA. GOBERNANTZA ONA**

- **1.1 HELBURUA:** LANTIKEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA HEDATZEKO BEHAR DEN PLANGINTZA ETA ANTOLAMENDUA GARATzea, BAI ETA HORREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEA ERE.
- **1.2 HELBURUA:** EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAN ERAGIN POSITIBOA IZATEA AHALBIDETZEN DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK GARATzea
- **1.3 HELBURUA:** II. PLANAREN EDUKIAK ETA EZARPENA JAKINARAZTEA

**II. ARDATZA. LANTIKEKO PERTSONEN KUDEAKETA**

- **2.1 HELBURUA:** EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA AINTZAT HARTzea HAUTAKETA-, KONTRATAZIO-, PRESTAKUNTZA- ETA LANBIDE-SUSTAPENEN PROZESUETAN
- **2.2 HELBURUA:** EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA AINTZAT HARTzea LANBIDE-SAILKAPENAREN SISTEMAN ETA ORDAINSARI-POLITIKAN
- **2.3 HELBURUA:** EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA AINTZAT HARTzea LAN-BALDINTZAK DEFINITZEAN, LAN-DENBORARI ETA LANEKO SEGURITASUN ETA OSASUNARI DAGOKIENEZ.
- **2.4 HELBURUA:** LANTIKEKO PERTSONEN BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEARI ARRETA EMATEA.
- **2.5 HELBURUA:** EMAKUMEEK ORDEZKARITZA TXIKIA DUTEN ESPAZIOETAN HAIEN PRESENTZIA HOBETzea, HORI ERAGITEN DUTEN OZTOPOAK MURRIZTUZ.
- **2.6 HELBURU ESTRATEGIKOA:** LANTIKEN LAN-EREMUAN SEXU-JAZARPENARI AURREA HARTzea ETA AURRE EGITEA

**III. ARDATZA. GIZARTEAK JASANDAKO ERAGINA FORU-ESPARRU PUBLIKOTIK**

- **3.1 HELBURUA:** ARRETA EMATEA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOKO FORU-ESPARRU PUBLIKOARI ETA GENERO-IKUSPEGIA DUTEN ZERBITZUAK EMATEA
- **3.2 HELBURUA:** KONTRATAZIOAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ARTEKO ARLOKO KLAUSULA SOZIALAK GARATzea.
- **3.3 HELBURUA:** LANTIKEK EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREKIKO DUEN KONPROMISOA KANPOAN ZABALTzea ETA INTERESEKO SARE ETA FOROETAN PARTE HARTzea.
- **3.4 HELBURUA:** GIZARTEA SENTSIBILIZATzea EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOAN ETA SEKTORE TEKNOLOGIKOAN EMAKUMEEK PRESENTZIA HANDIAGOA IZAN DEZATEN

## 6. I. ARDATZA. GOBERNANTZA ONA

### 1.1 HELBURUA: LANTIKEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA HEDATZEKO BEHAR DEN PLANGINTZA ETA ANTOLAMENDUA GARATzea, BAI ETA HORREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEA ERE.

| Ekintza   | Adierazlea  | Xedea   | Ardurad.    | 2022     | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|-------------|----------|------|------|------|
| 1. Administrazio Kontseiluak Lantikeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana onartzea. Plan hori amaitzean ebaluatuko da, eta gogoeta egingo da berriz egiteko.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Plana bai/ez.</li> <li>Ebaluazio txostena bai/ez.</li> <li>Administrazio Kontseiluak jarraitzea erabakitzea bai/ez.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Plana onartzea.</li> <li>Berdintasunarekiko konpromisoa zehaztea.</li> </ul>   | Kalitate K. | I. lauh. |      |      |      |
| 2. Berdintasunerako II. Plana urteko kudeaketa-planetan eta plan estrategikoetan sartzea, plana errazago gauzatu ahal izateko, eta plana ezartzeko behar diren baliabideak ematea eta Lantiken kalitate-sistema integratuan sartzea, zeharkako beste lan-ildo batzuekin egin den bezala.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aurrekontu-zuzkidura.</li> <li>Inbertitutako baliabideak.</li> <li>Egokitutako dokumentu kop.</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>II. Planean aurreikusitako baliabideen % 100 erabiltzea.</li> <li>Erreferentzia espezifikoak dituzten aipatutako dokumentuak.</li> </ul> | Kalitate K. | X        | X    | X    | X    |
| 3. Jarraipen- eta ebaluazio-batzorde paritario bat eratzea, eta urtean ohiko bilera bat edo bi egitea, jarraipena egiteko; bi alderdiak ados jarrita deitu ahal izango dira bilerak ezohiko kasuetan. Bestetik, II. Plana bi unetan ebaluatzea, bata tarteko uneren batean eta bestea amaieran. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Batzordea dago</li> <li>Egindako bilerak.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Urtean ohiko lan-bilera bat edo bi egitea.</li> </ul>  | Kalitate K. | I. lauh. | X    | X    | X    |

## 1.2 HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAN ERAGIN POSITIBOA IZATEA AHALBIDETZEN DUTEN MEKANISMOAK ETA TRESNAK GARATZEA

| Ekintza  | Adierazlea   | Xedea  | Ardurad.         | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|--|--|------------------|------|------|------|------|
| 4. Berdintasunerako VI. Foru Planetik zuzenean LANTIKi agindutako jarduerak egitea, hala nola "3.2.2. Berdintasunerako Zuzendaritzaren eta LANTIKen arteko lantalde bat ezartzea, BFaren garapen informatikoetan genero-ikuspegia txertatzeko.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lan-espazioa osatzen duten pertsonen kopurua.</li> <li>Urteko bilera-kopurua.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bi erakundeen artean sortutako lan-espazio komuna.</li> </ul> | Kalitate K.      | X    | X    | X    |      |
| 5. Berdintasunerako VI. Foru Planetik zuzenean LANTIKi agindutako jarduerak egitea, hala nola "3.2.6. Prestakuntza-prozesu bat egitea LANTIKeko zuzendaritza-taldearentzat, oinarrizko prestakuntza bat eta prestakuntza espezifikoa bat barne, BFaren garapen informatikoetan genero-ikuspegia txertatzeko moduari buruzkoa eta LANTIKek erakunde kontratatzaile gisa duen eraginari buruzkoa". | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestatutako pertsonen kopurua, lan-kategoriaren arabera bereizita. Jasotako prestakuntza-orduen kopurua. Emandako edukiak.</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza-talde osoaren parte-hartzea.</li> </ul>          | Giza Baliabideak | X    |      |      |      |
| 6. Berdintasunerako VI. Foru Planetik zuzenean LANTIKi agindutako jarduerak egitea, hala nola "3.2.7. Etengabeko prestakuntza-prozesu bat egitea LANTIKeko langileentzat, garapen informatikoen genero-adierazleei eta genero-inpaktuari buruz, ikuspegi tekniko batetik".   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestatutako pertsonen kopurua, lan-kategoriaren arabera bereizita.</li> <li>Jasotako prestakuntza-orduen kopurua. Emandako edukiak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hartzaile guztiei prestakuntza emateko deialdia.</li> </ul>   | Giza Baliabideak | X    | X    | X    |      |

|  |  |  |   |    |           |    |           |
|--|--|--|---|----|-----------|----|-----------|
| 7. Estrategia Digitalaren Zerbitzuarekin batera, Berdintasunerako VI. Foru Planaren ekintza hau egitea: "3.2.4 Bizkaiko Foru Aldundiak adimen artifiziala ezartzeko proiektuetan erabilitako algoritmoen genero-eragina aztertzea, eta gerta daitezkeen genero-alborapenak zuzentzeko neurri zuzentzaileak sartzea". | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako algoritmoen analisiak.</li> <li>Sartutako neurri zuzentzaileak.</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Algoritmoetan genero-alborapena ezabatzea.</li> <li>Gai horretan trebatutako profesional-taldea.</li> </ul> | Baterako zer.                           |    | X         | X  |           |
| 8. Foru erakundeei edo foru sektore publikoari zuzendutako Berdintasunerako VI. Foru Planeko ekintzetan parte hartzea eta haiekin lankidetzan aritzea, hala nola prestakuntza-jardueretan eta burutu daitezkeen beste batzuetan.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lagundutako jarduketan kopurua.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lankidetzan, Lantikera zuzendutako jarduketan guztien kopurua adierazita.</li> </ul>                        | Kalitate K. / Giza Baliabideak          | PK | PK        | PK | PK        |
| 9. Jokabide-kodean (Compliance) emakumeen eta gizonen berdintasunarekin eta sexuagatiko diskriminaziorik ezarekin lotutako elementu esplizituak sartzea, BFAk onartzen duen neurrian.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erreferentziak bai/ez</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun-elementuak dituen Compliance kodea.</li> </ul>  | Kalitate K.                             | PK | PK        | PK | PK        |
| 10. Berdintasunerako Zuzendaritzari informazioa eta/edo prestakuntza eskatzea, aurrekontu-prozesuan genero-ikuspegia modu progresiboan txertatu ahal izateko.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestakuntza-ekintzen kop.</li> <li>Ordu-kopurua/pertsona.</li> <li>Prestatutako pertsona kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestatutako aurrekontu-taldea.</li> </ul>  | Kalitate K. / Admin. / Giza Baliabideak |    | I. lauh.  |    |           |
| 11. Gizonen parte-hartze aktiboa eta konpromisoa sustatzea berdintasunaren eraikuntzan, Gizonduz programaren bidez eskainitako sentsibilizazioari esker.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jardueretan parte hartu duten gizonen kop.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Plantillako gizon guztiei prestakuntza emateko deialdia.</li> </ul>   | Giza Baliabideak                        |    | II. lauh. |    | II. lauh. |

|  |   |  |                  |            |  |  |  |
|--|---|--|------------------|------------|--|--|--|
| <p>12. Lantiken barneko eta kanpoko komunikazioak hizkuntzaren erabilera ez-sexistara egokitzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea betetzeko (18.4 artikulua). Lehentasunez, honako dokumentu hauek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Lankidetzaren hitzarmenak (adibidez, GAIA, BilbaoTIK).</li> <li>o Enkarguen eranskinak.</li> <li>o Kalitate-prozesuen formatuak (adibidez, PA1-Giza Baliabideen Kudeaketa, PA2-Azpiegitura Teknologikoaren Instalazioa eta Mantentze-lanak, PCS-1 Erosketak eta Hornidurak).</li> <li>o Egiteke dauden kudeaketa-inprimakiak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentu edo euskarrien kop. egokia</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aipatutako dokumentuak eguneratuta</li> </ul> | Giza Baliabideak | III. lauh. |  |  |  |
| <p>13. Garapen informatikoekin lotura duten eta BFAko sailekin, Batzar Nagusiekin, foru-erakundeekin eta LANTIKen zerbitzua jaso dezaketen beste erakunde batzuekin harreman zuzena duten pertsonen hizkuntza ez-sexista erabiltzeko prestakuntza ematea.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestakuntza-ekintzen kop.</li> <li>• Ordu-kopurua/pertsona.</li> <li>• Lortutako hartzailerik kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hartzailerik % 100.</li> </ul>                | Giza Baliabideak | III. lauh. |  |  |  |

**1.3 HELBURUA: II. PLANAREN EDUKIAK ETA EZARPENA JAKINARAZTEA**

| Ekintza  | Adierazlea  | Xedea  | Ardurad.                       | 2022       | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---|--|--------------------------------|------------|------|------|------|
| 14. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko LANTIKen intraneteko espazioa berriro diseinatzea, edukiak hobeto eskuratzeko, eta unean-unean interesgarria den informazioarekin etengabe eguneratzea. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Espazioa birdiseinatuta bai/ez</li> <li>Espazioaren eguneraketa kop.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunaren aldeko konpromisoa eta erreferenziako dokumentuak etengabe ikusaraztea.</li> </ul>                        | Giza Baliabideak               | II. lauh.  | PK   | PK   | PK   |
| 15. Komunikazio-estrategia berri bat definitzea, LANTIKeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana ezagutarazteko eta plantilla osoari ezartzeko.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako jarduketan kop.</li> <li>Lortutako hartzaile kop.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen % 100</li> </ul>  | Kalitate K. / Giza Baliabideak | II. lauh.  |      |      |      |
| 16. Berdintasunaren arloko adierazle-multzo bat edo aginte-koadro bat identifikatzea, urteko edo bi urtean behingo barne-txosten bat egiteko baliagarria izango dena.                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Multzoa diseinatuta bai/ez</li> <li>Emandako erabileren kop.</li> <li>Lortutako pertsona edo interes-taldeak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bateria diseinatuta, eta urteko datu eguneratuak ditu</li> <li>Bi urtean behingo txostena langile guztientzat.</li> </ul> | Kalitate K. / Giza Baliabideak | III. lauh. | X    | X    | X    |
| 17. Berdintasunaren arloko adierazle-multzo bat edo aginte-koadro bat identifikatzea, LANTIKen jarduera-memoretan kanpo-txosten bat egiteko baliagarria izango dena.                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Multzoa diseinatuta bai/ez</li> <li>Emandako erabileren kop.</li> <li>Lortutako hartzaile kop.</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bateria diseinatuta, eta urteko datu eguneratuak ditu</li> <li>Bi urtean behin txostena kanpo-memoretan.</li> </ul>       | Kalitate K. / Giza Baliabideak | III. lauh. | X    | X    | X    |





## 7. II. ARDATZA. LANTIKEKO PERTSONEN KUDEAKETA

### 2.1 HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA AINTZAT HARTZEA HAUTAKETA-, KONTRATAZIO-, PRESTAKUNTZA- ETA LANBIDE-SUSTAPENEN PROZESUETAN

| Ekintza  | Adierazlea   | Xedea   | Ardurad.         | 2022       | 2023       | 2024       | 2025       |
|--|--|---|------------------|------------|------------|------------|------------|
| 18. Generoaren araberako eraginaren urteko azterketari eustea, eta dagokion txostena egitea, Berdintasun Batzordearekin partekatzeko, honako gai hauei buruz: <ul style="list-style-type: none"> <li>Lanpostuak betetzeko prozesuak (eskuratzea eta betetzea).</li> <li>Urteko etengabeko prestakuntza-plana.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lanpostuak betetzeko prozesu bakoitzerako txostena bai/ez.</li> <li>Prestakuntza ebaluatzeko urteko txostena bai/ez.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lanpostua betetzeko urtero egiten diren eragin-txostenak.</li> <li>Urteko prestakuntza-txostenak.</li> </ul> | Giza Baliabideak | III. lauh. | III. lauh. | III. lauh. | III. lauh. |
| 19. Amatasun, aitasun, eszedentzia edo zaintzarako beste baimen edo lizentzia batzuen egoeran dauden pertsonen prestakuntzarekin lotura mantentzea.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako jarduketan kop.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egoera horietan dauden pertsona guztientzako jarduerak.</li> </ul>   | Giza Baliabideak | PK         | PK         | PK         | PK         |
| 20. Berdintasunaren arloko prestakuntza-plan bat zehaztea urtero, II. Planaren ekintzak ezartzen laguntzeko, eta prestatu beharreko gaiak eta kolektiboak edo pertsonak identifikatzea. Prestakuntza-plan honetan, honako hauen prestakuntza-eskaintzari erantzutea: <ul style="list-style-type: none"> <li>BFAk berak sortutako prestakuntzak, foru-erakundeetan berdintasun-planak hedatzeko.</li> <li>Emakunderen Gizonduz Programa: gizonen zuzendutako prestakuntza-</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestakuntza-ekintzen kop.</li> <li>Ordu-kopurua/pertsona.</li> <li>Prestatutako pertsona kop.</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lortu beharreko pertsonen % 100.</li> </ul>  | Giza Baliabideak | II. lauh.  | X          | X          | X          |

|   |  |   |                         |  |          |  |  |
|---|--|---|-------------------------|--|----------|--|--|
| <p>gaiak</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Emakunderen prestakuntzak.</li> <li>o LANTIKek berak antolatutako prestakuntzak, egungo prestakuntza-premia gisa identifikatutako gaiei buruzkoak: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista.</li> <li>▪ Kontratazioaren arloko klausula sozialak.</li> <li>▪ Sentsibilizazioa, LANTIKen berdintasunean oinarritutako kultura sustatzeko eta eguneroko praktika sexistak gainditzeko.</li> </ul> </li> </ul> |  |   |                         |  |          |  |  |
| <p>21. Ordu kopuruari eta edukien espezializazioari buruzko prestakuntza esanguratsua duen giza baliabideen arloko pertsona bat prestatzea "Pertsonen kudeaketa eta emakumeen eta gizonen berdintasuna/berdintasuna enpresan" gaiari buruz.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestakuntza-ekintzen kop.</li> <li>• Ordu-kopurua/pertsona.</li> <li>• Prestatutako pertsona kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Giza Baliabideen Saila, langile prestatuekin.</li> </ul> | <p>Giza Baliabideak</p> |  | <p>X</p> |  |  |

## 2.2 HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA AINTZAT HARTZEA LANBIDE-SAILKAPENAREN SISTEMAN ETA ORDAINSARI-POLITIKAN

| Ekintza  | Adierazlea  | Xedea  | Ardurad.         | 2022 | 2023      | 2024      | 2025      |
|--|---|--|------------------|------|-----------|-----------|-----------|
| 22. Soldata-erregistroa urtero egitea, kategoria eta soldata-kontzeptu bakoitzerako % 25etik gorako arrakalak interpretatzeko, berdintasun-planaren jarraipen-batzordearen esparruan egindako testuingurua edo zentzua emanaz. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Urteko bai/ez erregistroa</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erregistroa urtero egin da.</li> </ul>  | Giza Baliabideak |      | I. luauh. | I. luauh. | I. luauh. |
| 23. Segregazio bertikalarekin edo kristalezko sabaiarekin, segregazio horizontalarekin edo okupazio-bereizketarekin, kontziliazio-neurrien inaktuarekin eta abarrekin zerikusia duten arrailen azterketan sakontzea.           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berariaz aztertutako arrakala kop.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-arrazoiekin lotutako arrakala guztiak aztertu dira.</li> </ul>   | Giza Baliabideak |      | PK        | PK        | PK        |
| 24. Identifikatutako arrakalen bilakaeraren berri ematea urtero Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren Jarraipen Batzordean.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Batzordearekin egindako informazio-jardueren kop.</li> <li>Langileekin egindako informazio-jardueren kop.</li> <li>Lortutako hartzaile kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Urteko txostena Batzordeari.</li> <li>Biurteko txostena langileei.</li> <li>Plantilla osoa lortu da.</li> </ul> | Giza Baliabideak |      | I. luauh. | I. luauh. | I. luauh. |

### 2.3 HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA AINTZAT HARTZEA LAN-BALDINTZAK DEFINITZEAN, LAN-DENBORARI ETA LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNARI DAGOKIENEZ

| Ekintza  | Adierazlea   | Xedea   | Ardurad.         | 2022       | 2023       | 2024       | 2025       |
|--|--|---|------------------|------------|------------|------------|------------|
| 25. Laneko segurtasun- eta osasun-politikarekin lotutako adierazle nagusien urteko azterketa hastea (adibidez, gaixotasun arruntagatiko baja, lan-istripua, genero-indarkeriaren biktimak, sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bildu eta aztertu beharreko adierazle kop.</li> <li>Egindako azterketa-jarduera kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bateria diseinatuta, eta urteko datu eguneratuak ditu</li> </ul>                                   | Giza Baliabideak | III. lauh. | III. lauh. | III. lauh. | III. lauh. |
| 26. Sexuaren aldagaiari eustea eta genero-ikuspegiarekin interpretatzea LANTIKen laneko segurtasun eta osasunaren arloan egiten diren barne-azterketek emandako emaitzak- osasun fisikorako, psikosozialerako eta abarrerako arrisku espezifikoak-, langileen parte-hartzea esanguratsua denean eta horiek aztertzea ahalbidetzen duenean. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-ikuspegiarekin ebaluatutako azterlan, arrisku-ebaluazio edo inkesta kop.</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Emaitzen azterketa sexuaren arabera, parte-hartze esanguratsua duten ikasketen % 100ean</li> </ul> | Giza Baliabideak | PK         | PK         | PK         | PK         |

**2.4 HELBURUA: LANTIKEKO PERTSONEN BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEARI ARRETA EMATEA**

| Ekintza  | Adierazlea   | Xedea  | Ardurad.         | 2022       | 2023       | 2024       | 2025       |
|--|--|--|------------------|------------|------------|------------|------------|
| 27. BFAn bertan kontziliaziorako har daitezkeen neurri berrien jarraipena egitea, LANTIKen aztertzeko eta, hala badagokio, hartzeko.                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako egokitzapen kop.</li> <li>Egindako jarduketan kop.</li> <li>Neurri berrien edo hobetutako/egokitutako neurrien kop.</li> <li>Onuradun izan daitezkeen pertsona kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jasotako berritasunen edo lege-aldaketan arabera eguneratzea, eta langileen % 100ari posta elektronikoz bidaltzea.</li> </ul> | Giza Baliabideak | PK         | PK         | PK         | PK         |
| 28. Urtero txosten bat egitea, Berdintasun Batzordeari informazio kuantitatibo orokorra emateko hartutako neurri nagusiei buruz, sexuaren arabera bereizita. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Urteko txostena bai/ez.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Urteko txostena Batzordeari.</li> </ul>   | Giza Baliabideak | III. lauh. | III. lauh. | III. lauh. | III. lauh. |

## 2.5 HELBURUA: EMAKUMEEK ORDEZKARITZA TXIKIA DUTEN ESPAZIOETAN HAIEN PRESENTZIA HOBETZEA, HORI ERAGITEN DUTEN OZTOPOAK MURRITZUZ

| Ekintza   | Adierazlea   | Xedea  | Ardurad.                            | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--|--|-------------------------------------|------|------|------|------|
| 29. Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzea parte hartzeko, langileak ordezkatzeko edo erabakiak hartzeko organoetan edo guneetan.      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Parte hartzeko eta erabakitzeke espazio kop.</li> <li>Espazio horietan dauden pertsona kop.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentzia orekatua identifikatutako espazioetan.</li> </ul>  | Deialdia edo sustapena egiten duena | PK   | PK   | PK   | PK   |
| 30. Oro har, zuzendaritzako eta buruzagitzetako lanpostuak betetzeko prozesuen aurrean, plantillako emakumeak modu proaktiboan animatzea.         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako jarduketan kop.</li> <li>Aurkeztutako hautagaien % sexuaren arabera.</li> <li>Parte-hartzean desberdintasuna duten prozesuen kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentzia orekatua identifikatutako espazioetan.</li> </ul>  | Kalitate k. / Giza Baliabideak      | PK   | PK   | PK   | PK   |
| 31. Emakumeek hautagaitzak modu desberdinean aurkezteko arrazoiak aztertzea, parte-hartze desberdina gertatzen bada, oztopoak kendu ahal izateko. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Parte-hartzean desberdintasuna duten prozesuen kop.</li> <li>Azterlaneko parte-hatzaile kop.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordezkaritza txikiko prozesuetan kausak identifikatzea.</li> <li>Ondorioen eta hautemandak o hobekuntza-arloen txostena.</li> </ul> | Giza Baliabideak                    | PK   | PK   | PK   | PK   |

**2.6 HELBURUA: LANTIKEN LAN-EREMUAN SEXU-JAZARPENARI AURREA HARTZEA ETA AURRE EGITEA**

| Ekintza  | Adierazlea   | Xedea  | Ardurad.         | 2022       | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|--|--|------------------|------------|------|------|------|
| 32. Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetarako protokoloa aplikatzen parte hartzen duten pertsonentzako prestakuntza espezifikoa egitea.              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestatutako pertsona kop.</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inplikaturako pertsona guztien prestakuntza.</li> </ul> | Giza Baliabideak | III. lauh. |      |      |      |
| 33. Sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetarako protokoloaren hedapen- eta irisgarritasun-plan bat egitea, protokolo horren egungo ezagutza hobetzeko. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egindako jarduketaren kop.</li> <li>• Lortutako hartzaile kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa lortu da.</li> </ul>                     | Giza Baliabideak | III. lauh. |      |      |      |
| 34. Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko sentsibilizazio-jarduerak egitea.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egindako jarduketaren kop.</li> <li>• Lortutako hartzaile kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla osoa lortu da.</li> </ul>                     | Giza Baliabideak | III. lauh. | PK   | PK   | PK   |

## 8. III. ARDATZA. GIZARTEAK JASANDAKO ERAGINA FORU-ESPARRU PUBLIKOTIK

### 3.1 HELBURUA: ARRETA EMATEA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOKO FORU-ESPARRU PUBLIKOARI ETA GENERO-IKUSPEGIA DUTEN ZERBITZUAK EMATEA

| Ekintza  | Adierazlea  | Xedea   | Ardurad.                           | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---|---|------------------------------------|------|------|------|------|
| 35. Kanpoko eragina duten VI. Foru Planetik eratorritako ekintzetan parte hartzea, LANTIKen lankidetzaren edo parte-hartzea eskatzen denean.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lagundutako jarduketaren kopurua.</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lankidetzaren, Lantikera zuzendutako jarduketaren guztien kopurua adierazita.</li> </ul>   | Kalitate K.                        | PK   | PK   | PK   | PK   |
| 36. Esperientzia pilotuak garatzea, partaidetza-metodologiaren bidez herritarrei zuzendutako irtenbide digitalak diseinatzeko esparru propioa genero-ikuspegiarekin gara dadin, arrail digitalari bereziki eragiten dioten emakume-kolektiboak berriaz identifikatuta. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jorrotutako esperientziaren kopurua.</li> <li>Partaideen kopurua.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Herritarrentzako irtenbide digital berrien % 100</li> <li>Esperientzia pilotuei buruzko txosten batean jasotako ikaskuntzak, etorkizuneko aplikazio sistematizatu baterako.</li> </ul> | Baterako zerbitzu eta fidelizazio. |      | X    | X    |      |
| 37. Sexuaren aldagaia txertatzea Berdintasunaren II. Plana indarrean dagoen bitartean egin daitezkeen gogobetetze-inkestetan eta baliokidetasun, ondoren genero-ikuspegia duten datuak aztertzea.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egokitutako inkesta kopurua.</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sexuaren aldagaia erabilitako inkestaren formatuen % 100ean dago.</li> </ul>   | Fidelizazio.                       | PK   | PK   | PK   | PK   |



|   |   |   |                                     |           |           |           |           |
|---|---|---|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <p>38. Dagokion bezero-sailarekin kontrastatzea sexuaren aldagaia behar bezala txertatzen dela LANTIKek garatutako soluzio digital berrietan, konponbide horrek sortutako informazioaren etorkizuneko interpretazioa errazteko edo estatistikak edo azterlanak sexuaren arabera eta abar sortzeko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea betetze aldera (16. artikulua, estatistikak eta azterlanak egokitzea).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egiaztatutako irtenbide digitalen kop.</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egiaztatutako soluzio digital berrien % 100.</li> </ul>  | <p>Baterako zer. eta fidelizaz.</p> | <p>PK</p> | <p>PK</p> | <p>PK</p> | <p>PK</p> |
| <p>39. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen deialdietara eta BFAk arlo horretan egin ditzakeen beste deialdi batzuetara joatea.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Administrazio-arloko bertaratutakoen kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jasotako deialdien % 100ean parte hartu dute.</li> </ul> | <p>Giza Baliabideak</p>             | <p>PK</p> | <p>PK</p> | <p>PK</p> | <p>PK</p> |

### 3.2 HELBURUA: KONTRATAZIOAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ARTEKO ARLOKO KLAUSULA SOZIALAK GARATZEA

| Ekintza  | Adierazlea  | Xedea  | Ardurad.                | 2022       | 2023      | 2024     | 2025     |
|--|---|--|-------------------------|------------|-----------|----------|----------|
| 40. Kontratazio-prozesuetako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko klausula sozialak –Administrazio-klausulak– Berrikustea eta eguneratzea, hala badagokio. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kontratazio-prozeduretan erabilitako klausula kop.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erosketa-prozesua egokitzea, II. Planaren indarraldian BFAk proposatutako klausula sozialen ereduaren arabera.</li> </ul> | Eros.                   | III. lauh. | PK        | PK       | PK       |
| 41. Klausula espezifikoagoak eta gauzate-baldintzei edo balorazio-irizpideei lotutakoak izan ditzaketen kontratuak identifikatzea.                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berariazko klausulak dituzten kontratuen kop.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kontratu-tipologiak berrikustea, hala badagokio, klausula espezifiko gehigarriak aplikatzeko.</li> </ul>                  | Eros.                   |            | I. lauh.  | I. lauh. | I. lauh. |
| 42. Jarraipen-sistema bat garatzea, kontratazioan klausula sozialak, besteak beste emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoak, betetzen diren jakiteko.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jarraipen-sistema definitua bai/ez.</li> <li>Klausulen jarraipena behar duten kontratuen kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jarraipen-sistema aplikatzea.</li> </ul>  | Eros.                   |            | I. lauh.  |          |          |
| 43. Kontratazio-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen prestakuntza ematea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko klausulak                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lortutako hartzaille kop.</li> <li>Ordu-kopurua/pertsona.</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hartzaille guztiei prestakuntza emateko deialdia.</li> </ul>  | Eros / Giza Baliabideak |            | II. lauh. |          |          |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| txertatzeko eta horien jarraipena egiteko. |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

### 3.3 HELBURUA: LANTIKEK EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREKIKO DUEN KONPROMISOA KANPOAN ZABALTzea ETA INTERESEKO SARE ETA FOROETAN PARTE HARTzea

| Ekintza   | Adierazlea   | Xedea  | Ardurad.         | 2022       | 2023       | 2024       | 2025       |
|---|--|--|------------------|------------|------------|------------|------------|
| 44. Edukia zabaltzea Lantiken web korporatiboko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planari buruzko atalean.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Eduki berriak sartuta bai/ez</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Web korporatiboaren atala eguneratu da.</li> </ul>  | Kalitate K.      |            | I. lauh.   |            |            |
| 45. Bi urtean behin, LANTIKeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana gauzatzeari buruzko kanpoko txostena egitea.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bi urtean behingo kanpo-txostena bai/ez</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bi urtean behingo kanpo-txostena egin da.</li> </ul>  | Kalitate K.      |            | III. lauh. |            | III. lauh. |
| 46. Berdintasunaren arloan interesa duten eragileak edo taldeak identifikatzea eta haiekin komunikatzeko mekanismoak ezartzea, elkarren beharrak eta igurikimenak ezagutzeko, eta, hala badagokio, lankidetzak akordioak edo -aliantzak ezartzea. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunaren arloan LANTIKentzat interesgarri gisa identifikatutako eragileen kop.</li> <li>Egindako komunikazio- edo harreman-jarduketaren kopurua.</li> <li>Egindako akordio- edo aliantza-kopurua.</li> <li>Akordio edo aliantza horietatik sortutako jarduketaren kopurua.</li> <li>Jarduera horiek eragindako inpaktuak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Eragileen eta berdintasunaren arloko eragile interesgarriekin harremanaren sistematizazioaren mapa egitea.</li> </ul> | Giza Baliabideak | III. lauh. |            | III. lauh. |            |

### 3.4 HELBURUA: GIZARTEA SENTSIBILIZATZEA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ARLOAN ETA SEKTORE TEKNOLOGIKOAN EMAKUMEEK PRESENTZIA HANDIAGOA IZAN DEZATEN

| Ekintza  | Adierazlea   | Xedea  | Ardurad.                       | 2022      | 2023      | 2024      | 2025      |
|--|--|--|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 47. Emakumeen Nazioarteko Eguna - martxoak 8- eta Emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako Eguna -azarokak 25- direla-eta Bizkaiko Foru Aldundiak abian jarritako sentsibilizazio-kanpaina instituzionalen barne-zabalkundea egitea, bai eta BFAk eta haren Berdintasunerako Zuzendaritzak sor ditzaketan kanpainena ere. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zabaldutako kanpainen kop.</li> <li>Jarduketa kop.</li> <li>Lortutako hartzaile kop.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>E-maila langile guztiei, hala dagokionean.</li> </ul>                       | Giza Baliabideak               | X         | X         | X         | X         |
| 48. Kanpaina propioa egitea LANTIKen, Neska eta Emakume Zientzialarien Nazioarteko Eguna -otsailak 11- dela eta.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kanpaina propioen kop.</li> <li>Lortutako hartzaile kop.</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Otsailaren 11ko urteko kanpaina.</li> </ul>                                 | Giza Baliabideak               | I. luauh. | I. luauh. | I. luauh. | I. luauh. |
| 49. Boluntarioritza korporatiboari eustea InspiraSTEAM proiektuarekin.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Partaide kop.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Etengabeko boluntarioritza II. Plana indarrean dagoen bitartean.</li> </ul> | Kalitate k. / Giza Baliabideak | X         | X         | X         | X         |
| 50. Women in Technology barne-proiektu bat garatzea, LANTIKeko emakume teknologoek papera kanpoan gehiago ikusarazteko.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egindako jarduketan kop.</li> <li>Partaide kop.</li> <li>Lortutako hartzaile kop.</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Etengabeko proiektua II. Plana indarrean dagoen bitartean.</li> </ul>       | Kalitate k. / Giza Baliabideak |           | I. luauh. |           |           |

Berdintasunaren arloko Negoziazio Batzordeak sinatua:

**Leyre Acedo González**

**Fco. Javier Calle de la Peña**

**Nerea Martiartu Crespo**

**José Javier Cortazar Larrakoetxea**